



Sendikaların engelli bireylere yönelik sosyoekonomik politikaları: İngiltere, Kanada, Belçika ve Türkiye örnekleri

The socioeconomic policies of the unions for disabled individuals: Examples of England, Canada, Belgium and Turkey

Turgut ÇILGIN^a, Şeyma SANDIKÇIOĞLU^b

^aYüksek Lisans Öğrencisi (MA Student), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ABD, Kocaeli, Türkiye.
ORCID: 0000-0003-1629-9759
E-posta/E-mail: 205221021@kocaeli.edu.tr

^bYüksek Lisans Öğrencisi (MA Student), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ABD, Kocaeli, Türkiye.
ORCID: 0000-0002-2455-7570
E-posta/E-mail: 205221024@kocaeli.edu.tr

Sorumlu Yazar /
Corresponding Author
Turgut ÇILGIN

Makale Türü / *Article Type*
Araştırma Makalesi
Research Article

Geliş Tarihi
Received
04.06.2022

Kabul Tarihi
Accepted
26.04.2023

ROR ID
045hgzm75

ÖZ

Amaç - Endüstri ilişkilerinin önemli aktörlerinden biri olan sendikaların engelli bireylere yönelik bakış açıları ve sosyal politikalarının araştırılması amaçlanmıştır.

Yöntem - Bu çalışmada, sendikaların engelli bireylere yönelik bakış açıları ve sosyoekonomik politikaları literatür taraması ve doküman incelemesi yöntemiyle araştırılmıştır.

Bulgular - Çalışmada, sendikaların endüstri ilişkileri sisteminde gittikçe etkisizleştikleri sonucuna varılmıştır. Uluslararası ve ulusal mevzuatlar çerçevesinde engelli bireylere yönelik destek çalışmalarının yapıldığı, sivil toplum kuruluşlarının endüstri ilişkileri sistemine dahil olduğu görülmüştür.

Sonuç - Destek çabalarına rağmen engelli çalışanların sorunlarının devam etmesi, sorunun temelinde toplumsal farkındalık eksikliğinin yattığını göstermektedir. Engellilik de dahil olmak üzere tüm ayrımcılıkları önleyici bir eğitim müfredatı oluşturularak toplumsal farkındalığın artırılması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendikalar, Engelli İşgücü, Sendika ve Engellilik.

JEL Kodları: J51, J14, Z10

ABSTRACT

Purpose - The aim is to investigate the perspectives and social policies of trade unions, which are important actors of industrial relations, towards disabled individuals.

Methodology - In this study, the perspectives and socio-economic policies of the unions towards disabled people were investigated by literature review and document review method.

Findings - In the study, it has been observed that unions are becoming increasingly ineffective in the industrial relations system. It has been observed that studies have been carried out within the framework of international and national legislation, and civil society organization have entered the industrial relations system.

Conclusions - The continuation of the problems of disabled employees despite support efforts indicates that the lack of social awareness lies at the root of the problem, including disability discrimination. It is necessary to raise social awareness by creating an education curriculum that prevents all discrimination, including disability.

Keywords: Unions, Disabled Workforce, Union and Disability.

JEL Codes: J51, J14, Z10

Önerilen Atıf Şekli / Recommended Citation: Çalgın, T., Sandıkçıoğlu, Ş. (2023). Sendikaların engelli bireylere yönelik sosyoekonomik politikaları: İngiltere, Kanada, Belçika ve Türkiye örnekleri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23 (1), 39-52. DOI: 10.30976/susead.1182282

Yazarlar, telif haklarına kısıtlama olmaksızın sahiptir / Authors own copyright without restriction.

1. GİRİŞ

Dünya nüfusu içinde yaklaşık 1 milyar engelli birey yaşamaktadır. Engelli bireyler, dünya nüfusunun yaklaşık yüzde 15'ini oluşturmaktadır. Çalışma yaşındaki engelli bireylerin, işgücü piyasasına katılımları aşamasında ve istihdam esnasında birtakım engeller ile karşılaştıkları görülmektedir. Engellilerin işgücü piyasasına katılma noktasında yaşadıkları sorunlar, başta çalışma koşullarından dolayı fiziksel engeller olmak üzere, sırasıyla bilgilendirme engelleri, işveren tutumları ve diğer çalışanların önyargıları şeklindedir. Engelli bireyler, ekonomik faaliyetlerden dışlandıkları için, işsizlik ve yoksulluk sorunlarıyla karşılaşmaktadır. Bunun sonucunda engelli bireyler, hem engelliliğin yarattığı sorunlar hem de ekonomik zorluklardan dolayı sosyoekonomik ve sosyopsikolojik olarak ayrımcılığa uğramakta; bu açıdan da biyo-psikolojik anlamda yıpranmaktadır (World Health Organization [WHO], 2022).

Bununla birlikte, engellilerin istihdamına ilişkin yapılan çalışmalar, engellilik türlerinin istihdama etki eden önemli bir unsur olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu anlamda, zihinsel engelliler istihdam olanakları açısından, bedensel engellilere kıyasla daha şanssız bir konumdadır. Bununla beraber bazı engelliler kendilerini engelli olarak kabul etmemekte ve engelli olarak ayrışmanın sosyal bütünleşmeyi sekteye uğrattığını düşünmektedir. Engelli bireylerin daha çok kayıt dışı istihdam içinde yer aldığı görülmektedir. Diğer taraftan, pek çok ülkedeki istatistik ve verilerde, engelli bireylerin gözden kaçırıldığı ve bu bireylere yönelik yeterince araştırma yapılmadığı için yaşanan sosyoekonomik ve sosyopsikolojik sorunlar da görünmez hale gelmektedir. ILO'nun 2003 yılında yapmış olduğu araştırmada 111 ülkenin 16'sında engelli istihdamına ilişkin herhangi bir verinin olmadığı görülmüştür (World Health Organization [WHO]; World Bank, 2011, s. 257-259).

Çalışma hayatının ve genel anlamda toplumsal hayatın önemli aktörlerinden olan sendikaların engelli çalışanlara veya toplumdaki diğer engelli bireylere yönelik sosyoekonomik politikalar üretmesi yönünde bir beklenti olsa da, bununla ilgili literatürün çok zayıf olduğu görülmektedir. Akademik anlamda konunun ele alınma oranı çok düşüktür. Bununla birlikte, engelli bireylere ilişkin güncel verilere de ulaşamamaktadır. Verilerin ve istatistik bilgilerin daha güncel bir şekilde derlenmesi, engelli bireylere dair son durumun daha açık bir şekilde ortaya konması, bu alanda çalışan kurumlara ve araştırmacılara veri oluşturulması bakımından son derece önemlidir. Engelli bireylere dair veri ve istatistiklerin tespiti engellilere yönelik politika geliştiren kurumlar açısından önemlidir. Bu anlamda, sendikaların sadece söylem boyutunda kalan hedeflerinin hayata yansımalarını gösteren saha çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Zira sendikalar hem bir çalışma örgütü hem de sosyal bir sivil toplum kuruluşu mahiyetinde olduğundan sosyoekonomik hayatta etkili olması beklenen kurumlardır. Dezavantajlı gruplardan olan engellilerin gerek işgücü piyasasında gerekse toplumsal hayatta yaşadıkları zorluklar birbiriyle bağlantılı sorunlardır. Bu sorunların temelinde genellikle ekonomik özgürlüklerinden yoksun kalmalarına neden olan işgücü piyasasına girememesi veya işi elde tutamama kaynaklı sosyoekonomik sorunlar, kendini gerçekleştirememenin verdiği sosyopsikolojik sorunlar yer almaktadır.

Çalışmada, engellilik ile ilgili kavramsal bilgiler aktarıldıktan sonra, sendikaların çalışma hayatındaki durumu, engelli bireylere bakış açıları ve engelli bireylere yönelik sosyal politikaları, İngiltere, Kanada, Belçika ve Türkiye gibi ülkelerdeki örnekler çerçevesinde literatür taraması yapılarak incelenmiştir. Literatürde, engelli işgücü ve sendikaların birlikte ele alındığı çalışma sayısının yok denecek kadar az olması araştırmada bir sınırlılık yaratmıştır. Bu çalışmanın sendikalar ve engelli işgücü alanında katkı sağlayarak, bu alanda çalışma sayısının artmasını teşvik etmede olumlu bir rol oynayacağı düşünülmektedir.

Çalışma sonucunda, sendikaların bir takım politikalar yürütmeye çalışsalar da gittikçe etkisizleştikleri görülmüştür. Bununla beraber, uluslararası ve ulusal mevzuatlar çerçevesinde devletlerce çalışmaların yapıldığı ve sendikaların zayıf kaldığı alanlarda sivil toplum kuruluşlarının devreye girdiği görülmüştür. Ancak, bunlara rağmen uygulamada sorunların yaşandığı görülmüştür. İstihdama girişte ve istihdam sürerken engelli çalışanların bir takım sorunlar yaşadıkları ve bu sorunların aşılması için desteğe ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir. Bu sorunlarla ilgili mevzuatın uygulanması aşamasında gerek resmi kurumlarca gerekse sendikalarca takip ve denetimlerin daha sıkı bir şekilde yapılması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Son yıllarda bu alanda sivil toplum örgütlerinin de aktif olduğu ve engelli çalışanların destek taleplerine cevap vermeye gayret ettiği görülmüştür. Mevzuat çalışmalarına ve sendikaların ve sivil toplum kuruluşlarının çabalarına rağmen engelli çalışanların sorunlarının devam etmesi, sorunun temelinde derin bir toplumsal farkındalık ve bilinç eksikliğinin yattığını göstermektedir. Çözüm için, tüm eğitim aşamalarında müfredata, genelde tüm ayrımcılıkları önleyici ve özelde engelliliğe bakış açısının değişmesine katkı sunacak eğitim ve farkındalık dersleri konularak, toplumsal bilincin yükseltilmesi, engellilik olgusuna dair bilincin çocukluktan

itibaren inşa edilerek içselleştirilmesi ve sürdürülebilir bir dinamizme kavuşturulması, empati yetilerinin geliştirilmesi ve bunlara binaen ilgili mevzuatların uygulanmasının ve olgunun toplumca da denetlenmesinin sağlanması gerekmektedir.

2. SENDİKALARIN ENGELLİ İŞGÜCÜNE BAKIŞ AÇILARI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), engelli terimini, usulüne uygun olarak raporlanan fiziksel veya zihinsel bir bozukluk sonucu uygun bir istihdamı güvence altına alma, elde tutma ve ilerleme olasılığı önemli ölçüde azalan bir birey olarak tanımlamaktadır. Engelliler toplumda dezavantajlı bir gruptur. Engelli olmayan insanlarla karşılaştırıldığında, engellilerin işgücü piyasasına katılma olasılıkları daha düşüktür. İstihdam edilen kişiler arasında engelli çalışanların, standart dışı işlerde bulunma, daha az kazanma ve yoksulluk çekme olasılığı, engelli olmayan işçilere göre daha fazladır. Dünyanın dört bir yanındaki uluslararası kuruluşlar, akademisyenler, politika yapıcılar, sendikalar, sivil toplum kuruluşları ve aktivistler, engellilerin sorunlarını çeşitli yöntemlerle dile getirmekte ve haklarını savunmaktadır (International Labour Organization [ILO], 2008, s. 14-18; Lurie, 2017, s. 478).

Birleşmiş Milletler, Dünya Sağlık Örgütü, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası kuruluşlar ve akademisyenler, sosyal diyalogun önemine ve özellikle sendikaların engelli işçilerin haklarının desteklenmesine katkı sağlamasının hayati önemine dikkat çekmektedir. Ayrıca, engelli haklarına dair çaba gösteren sivil toplum kuruluşları ile sendikaların işbirliğinin önemine vurgu yapılmaktadır. Bu anlamda, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 168 No'lu Tavsiye Kararı, işveren, işçi ve engelli örgütlerinin, mümkün olan en geniş işbirliği ile engellilerin eğitiminin ve uygun istihdamının artırılması için sosyoekonomik politikalar üretmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bununla birlikte, Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmede, devletlerin, engelli işgücünün çalışma hakkını güvence altına almaları ve engellilerin sendikal haklarını kullanabilmelerini sağlamaları gerektiğini ifade etmiştir (United Nations [UN], 2006).

Ayrıca, İstihdam ve İşte Eşit Davranma İlkesine İlişkin Genel Bir Çerçeve Oluşturan 2000/78 sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi, engelli işçilere sendikalı olsun veya olmasın ayrımcılık yapılamayacağını ifade etmektedir. Bu direktif kapsamında engellilerin, işe alma, çalışma koşulları, terfi imkânları, işbaşı eğitimi, vb. çalışma hayatı aşamalarında engelli olmayanlardan farklı bir muamele görmelerini önleyecek düzenlemelerin yapılmasının önemine değinilmiştir. Engellilerin sendika üyeliklerinin devletler tarafından desteklenmesi, sendikal katılımın demokratik olması ve sendikalaşma sürecinin denetimi gibi konular üye ülkelerin iç hukuklarına ve ilgili mevzuatlara işlenmiştir (The Council Of The European Union, 2000).

Değişik ülkelerdeki akademisyenler, engellilik çalışmaları başlığı altında yeni bir akademik saha oluşturarak engelliler hakkında derinlemesine çalışmalar yapmaya başlamıştır. Bu akademisyenler ve bu alan, engelliliğin, insanda bulunan doğal, değişmez bir özellik olduğu bakış açısını doğru bulmayarak, engelliliğin sosyokültürel sosyopsikolojik, sosyoekonomik ve politik vb. alanlarda, disiplinler arası bir yaklaşımla incelenmesi gerektiğini belirtmektedir. Engellilerin direkt politika oluşturma süreçlerine katılmalarının sağlanmasının engellilere dair sorunların çözümü için gerekli olduğu savunulmaktadır. Engellilik çalışmalarının en önemli pozitif farklılığı, engelliliğe yönelik bireysel tıbbi modelin reddedilmesi ve sosyal model üzerinden engelliliğin ele alınmasıdır. Sosyal model üzerinden yürütülen engellilik araştırmaları, engellileri dışlayan sosyal yapıları araştırarak gözler önüne sermeye çalışmaktadır. Sosyal model merkezli bakış açısına dayalı araştırmalar, engelliliğin sosyolojik, psikolojik, ekonomik, politik ve kültürel boyutlarına dikkatleri çekmeye çalışmaktadır. Bu araştırmacılar, sendikaların sosyal engellilik modelini destekleyebileceğini ve bu model sayesinde engellilerin sosyoekonomik sorunlarına çözümler üretilebileceğini savunmaktadır. Bu nedenle, sendikalar, engelli işçilerin çıkarlarını uygun şekilde temsil etmek için aslında iyi ve avantajlı bir konumdadır (Lurie, 2017, s. 478-480).

Bununla beraber, engelli işçiler ve sendikalar arasındaki ilişki üzerine çok az araştırma yapılmıştır. Engelli işçiler ile sendikalar arasındaki ilişkinin her zaman her yerde uyumlu olmadığı görülmektedir. Bununla beraber, sendikaların çalışma süreci üzerindeki denetleyici olma, iş güvenliğini artırma ve ücretleri iyileştirme gibi hali hazırda zaten yürüttüğü fonksiyonlarının içerisinde, engelli işgücünün istihdamlarının sürekliliğinin sağlanmasına dair konuların da eklenmesi gerekmektedir. Sendikaların engelli bireyler ile ilgili konularda da aktif politikalar geliştirerek, işgücünü bütüncül bir şekilde ele almasının doğru olacağı düşünülmektedir (Wilton, 2004, s. 431).

Sendikalar, çalışanların ücretler, çalışma şartları ve tazminatlar gibi ihtiyaç ve isteklerini yönetime iletme konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Bireysel bir çalışan, maddi ve sosyal ihtiyaçlarını işverenine dile

getirmekten çekinebilirken, sendikalar, işçilerin ihtiyaçlarını toplu sözleşmeler yoluyla işverene iletme yeteneğine sahiptir. Aslında sendikaların en önemli rolü işçilerin ihtiyaçlarının ve sorunlarının dile getirilmesidir (Kaufman, 2002, s. 111-115). Bununla beraber, toplu sözleşmelerde elde edilen kazanımların işverene de pozitif yansımaları olmaktadır. İşçilere verilen ücret ve yan haklar gibi maddi ve sosyal faydalar işçi tatminini artırarak verimlilik üzerinde olumlu sonuçlara neden olmaktadır (Freeman & Medoff, 1985, s. 243-246).

Diğer taraftan, sendikaların bu temsil görevlerini engelli işçileri de kapsayacak şekilde eşit ve bütüncül bir şekilde yerine getirip getirmediği noktasında soru işaretleri bulunmaktadır. Sendikaların, engelli işçilerin mücadelelerinin tam anlamıyla destekçisi olduğu söylenemez. Sendikaların, engelli işçilere ilişkin politika üretme noktasında güçlü oldukları yönleri bulunmakla beraber, bir dizi sınırlılıklarının da bulunduğu bir gerçektir. Bu sınırlılıkların sebeplerini şöyle sıralayabiliriz;

1- İlk sebep, sendikalardaki geleneksel sendika bilincinden türeyen sınıf bilincinin, genel olarak kimlik politikalarını bastırmasıyla ilgilidir. Geleneksel sendika bilincinde, yalnızca meslek ve gelir boyutlarındaki bir sınıflaşma kabul edilmektedir. Bu anlamda işçiler tek bir sınıf olarak ele alınmaktadır. Bu sınıf içerisinde bir parçalanma istenmemektedir. Toplumsal cinsiyet, etnik köken, engellilik ve cinsellik gibi konular sendikalarda şahsa münhasır bireysel konular olarak görülmekte ve sınıfsal mücadele konuları arasında yer almasına pek şans verilmemektedir. İşçiler arasındaki alt sınıflaşmalar, bu tür gruplar ile ana akım işçi hareketi arasındaki bölünmeleri alevlendirmesi nedeniyle istenmeyen bir durum olarak görülmektedir (Humphrey, 1998, s. 588-589).

2- Sendikaların temsil noktasında zayıflığının en temel ikinci sebebi ise, sendikaların sayıca ağırlıklı ve baskın olan işçi gruplarını savunma eğiliminde olmasıdır. Sendikalar, aynı zamanda çoğunluk oylaması yoluyla elde edilen liderlik seçimine sahip siyasi kurumlar olduğundan, toplu sözleşmelerde bu ağırlıklı olan işçi gruplarının tercihlerini yansıtan sosyoekonomik talep paketlerini müzakere etmektedir. Ancak bu fayda paketleri çoğunlukla, engelli işçilerin, yaşlı işçilerin, kadın işçilerin ve yabancı göçmen işçilerin tercihlerini yansıtmamaktadır. Engelli işgücünün taleplerinin temsil ve müzakere edilmesi, toplu sözleşme talep paketini genişleteceğinden, ilave faydaların eklenmesini gerektirdiğinden ve bunun engelli veya dezavantajlı olmayan işçilerin faydalarından feragat etmeyi gerektireceği ihtimalinden dolayı, engelli işçiler sendikaların öncelikli konusu olmamaktadır (Lurie, 2013, s. 261-263; Budd, 2007, s. 6-7).

3- Üçüncü sebep olarak, işverenler, sendikalaşmanın yüksek maliyetlerini değişik şekillerde dışsallaştırarak tekrar başka yönlerden işçi ve tüketicilerden tazmin etmektedir. Sendikalaşmanın yüksek maliyetleri nedeniyle işverenler daha az işçi çalıştırmaya yönelmekte ve işsizlik oranları yükselmektedir. Sendikalar, bu nedenle, öncelikli olarak engelli olmayan işçilerin iş sürekliliğini sağlamayı amaçlamakta ve engellilerin işgücü piyasasına katılımını talep edememektedir (Dau-Schmidt & Traynor, 2009, s. 96-100).

4- Bununla beraber, dördüncü sebep olarak, engelli çalışanların çıkarları ve ihtiyaçları zaman zaman, en azından geleneksel olarak sendikalar tarafından temsil edilen diğer çalışanların çıkarlarıyla toplu sözleşmelerde çatışabilmektedir. Esnek ücretlere imkân vermeyen toplu sözleşmeler, sendikaların çalışma kapasitesi düşük olan engelli çalışanlara uygun ücret sağlama çabalarını sınırlandırmaktadır. Diğer taraftan engelli olmayan çalışanlar, artan rekabet ortamında engelli meslektaşlarını, kendi menfaatleri önünde sorunlu işçiler olarak görebilmektedir (Lurie, 2017, s. 483).

5- Beşinci sınırlılık sebebi, farklı üretim süreçleri ve organizasyonel ortamların yanı sıra farklı sakatlık türlerinin de engelliler arasındaki eşitsizliklere sebep olmasıdır. Engelli bir işçiye sağlanan istihdam, başka tür engellere sahip başka bir engelli işçinin istihdamına engel teşkil edebilmektedir. Engelli her çalışanın ihtiyaç ve istekleri birbirinden çok farklı olmaktadır. Özellikle makul uyumlaştırma yapılmak istenildiğinde ortak bir standartta buluşulamamaktadır (Coddell, 1998, s. 812-815).

6- Altıncı sebep, birçok engelli ortak bir kimliği paylaşmak ve engelli grubunun bir parçası olmak istememektedir. Bu tarz engelliler, kendilerini engelli olmayan bireylerden ayıran her türlü ayrımcılığı kabul etmeyerek, sosyal modele uygun normal vatandaşlık çerçevesinde temel şemsiye bir kimliği savunmaktadır. Bu nedenle, pek çok engelli birey, ne tıbbi model açısından ne de sosyal model açısından kendilerini engelli olarak görmek istememektedir. Kendilerini engelli hareketinin bir parçası olarak görmedikleri için engelli hakları mücadelesine bir katkıları olmamaktadır. Engelli topluluğunun heterojenliği, genellikle kolektif bir kimliğin paylaşılması anlamına gelir ve bu da sendikalaşmayı, sendikalar içerisinde temsil edilmeyi ve sendikalar tarafından politikalar üretilmesini zorlaştırmaktadır (Shakespeare & Watson, 2002, s. 21-22; Foster & Fosh, 2010, s. 564).

7- Yedinci sebep olarak, sendikaların rutin bir şekilde uğraştıkları uzmanlık alanlarına giren işyeri sorunlarına yardımcı oldukları, ancak engelliliğe has ayrımcılık gibi daha karmaşık ve daha az deneyime sahip oldukları konularda bilgi eksikliğine bağlı olarak daha az yardımcı oldukları görülmüştür (William & Cunningham, 2018, s. 10). Zira, sendikalar çalışma hayatında olan işgücünü temsil etmektedir ve engelli bireylerin büyük çoğunluğu işgücü piyasasının dışındadır. Diğer taraftan, işgücünde olanlar ise henüz sendika üyesi değildir. Bu nedenle, sendikalar, engelliler ile ilgili politikalar geliştirelser dahi, engelli işçi alımı konusunda değil, çalışma hayatındaki engelli olan işçilerin işte kalmaları üzerinde yoğunlaşma eğilimindedir (Foster & Fosh, 2010, s. 566).

Engelli işgücünün, sendikalaşmaya olan mesafeli duruşunun nedenlerine bakıldığında ise, sendikalaşmaya dair bilgi eksikliği, genellikle belirli süreli iş sözleşmesine dayalı geçici çalışma gibi sözleşmeli statülerde çalışmalarının yarattığı işi kaybetme kaygıları ve sendikaların son dönemlerde takındığı olumsuz imajdan kaynaklanan önyargı gibi nedenlerin ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir. Sendikalaşmaya karşı genel bir ilgisizliğin olduğu ve insanların sendikaların kendilerine yardım edemeyeceğini düşündükleri için katılmayı akıllarına bile getirmedikleri görülmektedir (William & Cunningham, 2018, s. 7).

Bunlarla beraber, devletlerin sendikalara yönelik yaklaşımları ve sendikaların engellilere yönelik yaklaşımları, devletlerin endüstri ilişkileri sistemlerine ve ekonomik sistemlerine bağlı olarak değişiklikler göstermektedir. Bu farklılıkların nedeni, Liberal Piyasa Ekonomisi ve Koordineli/Korporatist Piyasa Ekonomisi olarak adlandırılan birbirinden çok farklı iki endüstriyel ilişkiler sistemine sahip iki ana ekonomik rejimin varlığının aynı anda dünyanın çeşitli ülkelerinde devam etmesidir. Liberal piyasa ekonomilerinde, işletmeler faaliyetlerini öncelikle rekabetçi piyasa düzenlemeleri yoluyla koordine etmektedir. Koordineli/Korporatist piyasa ekonomilerinde ise, işletmeler, diğer aktörlerle çabalarını koordine etmek ve temel yetkinliklerini oluşturmak için piyasa dışı ilişkilere daha fazla bağımlıdır (Thelen, 2003).

Korporatist piyasa rejimlerinde, devletin öncülüğünde işveren sendikaları ve işçi sendikaları arasında sosyoekonomik işbirlikleri bulunmaktadır. Bu aktörler, sosyoekonomik politikaların oluşturulma sürecine dâhil olmaktadır. Korporatist piyasa ekonomilerinde, işçi sendikaları ve işveren sendikaları işletme seviyesi, sektör seviyesi ve ulusal seviye olmak üzere tüm müzakere seviyelerinde birlikte yer almaktadır. Liberal piyasa ekonomisinde ise, sendika yoğunluğu düşüktür ve toplu pazarlık yalnızca işletme düzeyinde gerçekleşmektedir. Bunun sonucunda toplu sözleşmeler de bu düzeyde ve dar çerçevede sonuçlanmaktadır. Bu durumda sendikaların eli zayıflamakta ve sağlanan faydalar çok sınırlı bir düzeyde engelli işgücüne ulaşabilmektedir (Hall & Soskice, 2001, s. 8-10).

3. DÜNYA'DA SENDİKALARIN ENGELLİLERE YÖNELİK SOSYO-EKONOMİK POLİTİKALARI: İNGİLTERE, KANADA, BELÇİKA VE TÜRKİYE ÖRNEKLERİ

Değişik devletlerin sendikalara yönelik farklı yaklaşımları olduğu gibi farklı görüşten olan sendikaların da engellilere yönelik farklı yaklaşımları bulunmaktadır. Bunda farklı ülkelerdeki sendikaların yapısı ve gücü arasındaki büyük farklılıklar önemli bir rol oynamaktadır. Kapitalizmin, Liberal Piyasa Ekonomisi ve Koordineli Piyasa Ekonomisi şeklinde birbirinden çok farklı iki endüstriyel ilişkiler sistemi ve iki ana ekonomik rejimi bulunmaktadır. Liberal piyasa ekonomilerinde, firmalar faaliyetlerini rekabetçi piyasa düzenlemeleri yoluyla yürütmektedir. Koordineli piyasa ekonomilerinde ise, firmalar ile piyasa dışındaki devlet, sendikalar ve sivil toplum gibi endüstri ilişkilerinin diğer aktörlerinin koordineli ilişkileri çerçevesinde faaliyetler yürütülmektedir. Liberal piyasa ekonomilerinde işgücü parçalayıcı segmentalist stratejiler ile bölünmek suretiyle işverenlerin menfaatlerine hizmet etmektedir. Koordineli piyasa ekonomilerinde ise, kolektivist stratejiler sayesinde işveren ile işgücü arasında devletin koordinesinde bir bütünleştirici ve işgücü rekabetini önleyici ilişki boyutunda hareket edilmektedir (Thelen, 2003, s. 8-12).

Koordineli piyasa ekonomilerinde, işveren sendikaları ve işçi sendikalarından oluşan endüstri ilişkileri sistemi güçlü bir görünümündedir. Bu tip ekonomilerin bulunduğu ülkelerde sendikalar, ülkenin sosyoekonomik politika yapım sürecine yüksek oranda katılmaktadır. Müzakerelerde sendikalar, işletme seviyesi, sektör seviyesi ve ulusal seviye olmak üzere tüm seviyelerde katılım göstermektedir (Lurie, 2017).

Koordineli piyasa ekonomisine ve korporatist endüstri ilişkilerine sahip muhafazakâr Avrupa Birliği ülkelerindeki sendikalarca yürütülen çeşitli toplu sözleşmelerde, spesifik olarak engelli işçilere yapılan ödemelere dair ekonomik boyutta düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Bazı toplu sözleşmeler işyerlerinde engelli işgücüne dair bir kota zorunluluğu da sağlamıştır. Birçok ülkede sendikalar, işçileri ve engellileri toplu

sözleşmeler dışında da desteklemek için değişik şekillerde sosyoekonomik politikalar üretmektedir (Labropoulou & Soumeli, 2001).

3.1. İngiltere

İngiltere’de sendikalar, Neo-liberalleşme ile beraber, üye işçilerin sayılarının azalmasına ve toplu sözleşmenin genelden lokale dönüşerek işyeri bazında yapılmasına paralel olarak pazarlık güçlerini büyük oranda kaybetmiştir. Bu anlamda sendikaların elinde, kamu politikalarından ve yasaların yaptırım gücünden başka bir mücadele aracı kalmamıştır. Bu noktada, dezavantajlı işçilerin ve özellikle engelli işçilerin hakları konusunda mücadelede elleri zayıflamıştır. İngiltere’de sendika yoğunluğu, pazarlık kapsamı ve merkezi müzakereler önemli ölçüde azalmıştır. Bu şekildeki bir azalış, engelli işçilerin çalışma hayatlarında ihtiyaç duydukları eşitliğin sağlanması konusundaki çabaların potansiyelini azaltmaktadır. İngiltere’de, toplu pazarlığın, merkezi olmayan dağıntık yapısı, ücrete ilişkin toplu sözleşmelerin, sendikal örgütlenmenin kurulduğu işyerleriyle sınırlı kalarak genelleşememesine neden olmaktadır (Heery, 2006, s. 539-540; William & Cunningham, 2018, s. 4).

Diğer taraftan, İngiltere’de, sendika tarafından Eşitlik Temsilcileri kadroları tahsis edilerek, bu alanda uzmanlar istihdam edilmektedir. Bu sayede, işyeri ile sendika bünyesinde özelde engellilik ve genelde tüm dezavantajlı gruplar ile ilgili farkındalığın ve bilincin artırılması ve sürdürülebilir bir dinamizme kavuşturulması hedeflenmektedir. Eşitlik Temsilcileri, eşitliği en geniş biçimiyle teferruatlı bir şekilde disiplinler arası, faktörler arası bir düşünüş kombinasyonu ile ele almaktadır. Eşitlik Temsilcileri, işyerinde adaleti teşvik etmek için görevlendirilen nispeten yeni bir işyeri temsilcisi biçimidir. Eşitlik Temsilcileri, işçiler arasında ve sendika içerisinde eşitlik farkındalığını yükselterek, işverenleri eşitlik ve çeşitliliği toplu pazarlığın bir parçası yapmaya teşvik etmektedir. İşyerinde ve sendikada cinsiyet, ırk, engellilik, din, yaş ayrımı yapmaksızın her bireyin adil muamele görmesini güvence altına almaya çalışarak; adaletli bir çalışma ortamının sağlanmasını hedeflemektedir. Hükümet sendikaların eşitlik temsilcilerini desteklemek için ödenek tahsis etmektedir (Moore, Wright , & Conley, 2012, s. 8-9; Richards & Sang, 2016, s. 1643; Conley, 2014).

Bununla beraber, İngiltere’deki sendika içi öz örgütlenme girişimleri, sendikal demokrasinin engelliler ve diğer dezavantajlı grupları kapsayacak şekilde geliştirilmesi sürecini hızlandırması ve zorlaması açısından önemli deneyim çabalarıdır. Öz örgütlenme, engelliler de dâhil olmak üzere ezilen dezavantajlı marjinal grupların kimliklerini ve sorunlarını, ezilen gruplar arasında sürekli bir koalisyon olasılığı olacak şekilde ana akım sendika hareketine sokmalarına olanak tanıyan alternatif bir yol sunmaktadır. Öz örgütlenme girişimini İngiliz sendika hareketi içindeki marjinal gruplar bir hayatta kalma stratejisi olarak ele almaktadır. İngiliz kamu sendikaları olan Ulusal ve Yerel Yönetim Memurları Sendikası (NALGO)¹ ile UNISON² içindeki kadın, siyahi, engelli, lezbiyen, gay üyelerin kimlik siyaseti mücadelesi ile başlayan öz örgütlenme girişimleri sonucunda, 1985 yılında Engelli Danışma Komitesi (DCC) kurularak sendika içi öz örgütlenme çabaları başlamıştır. Bu süreçte, engelli üyelerin öz teşkilatlanması, diğer örgütlü ve kendi kendini örgütleyen guruplar arasında bir melez öz örgütlenme grubu olarak ortaya çıkmıştır. Engelli sendikacıların karşılaştığı benzersiz zorlukların, bu melez konumdan faydalanılarak daha etkili bir şekilde çözülebilmeye olasılığının daha yüksek olduğu düşünülmüştür (Humphrey, 1998, s. 587-588).

UNISON'un engellilikle ilgili politikaları, sendikanın engelli üyeleri tarafından yönetilmektedir. Ayrımcılıkla mücadele ederek ve işyerinde, bölgesel ve ulusal düzeyde kampanyalar düzenleyerek engelli üyelere destek sağlanmaktadır. UNISON, ayrımcılık karşıtı ve eşitlikçi mevzuatın geliştirilmesi, engellilik izinleri ile ilgili anlaşmaların müzakere edilmesi, erişilemeyen işyerlerinin erişilebilir hale getirilmesi, engellilerin erişim ihtiyaçlarını karşılamayan bilgi sistemlerinin değiştirilmesi, bilgilendirme, farkındalık ve empati çalışmalarının yürütülmesi olmak üzere birçok konuda kampanyalar ve projeler yürüterek engelli üyelere yardımcı

¹ Ulusal ve Yerel Yönetim Memurları Derneği (NALGO), 1905 yılında kuruldu. 1970'lerin sonunda, 700.000'den fazla üyesiyle en büyük İngiliz beyaz yakalı sendikasıydı. 1993 yılında UNISON'u oluşturmak üzere birleşen üç sendikadan biriydi.

<https://web.archive.org/web/20110221062847/http://www.unionancestors.co.uk/Images/UnisonFamTree.pdf>

² UNISON, 1,3 milyondan fazla üyeye sahip olan, kamu ve özel sektörde istihdam edilen tam zamanlı ve yarı zamanlı personeli temsil eden İngiltere'nin en büyük sendikal örgütlenmesidir. Sendikalar Kongresi (TUC) çatısı altında faaliyet gösteren İngiltere'nin en büyük sendikası olan UNISON, Ulusal ve Yerel Yönetim Memurları Derneği (NALGO), Ulusal Kamu Çalışanları Sendikası (NUPE) ve Sağlık Hizmeti Çalışanları Konfederasyonu'nun (COHSE) olmak üzere üç kamu sektörü sendikasının, birleşmesiyle 1993 yılında kuruldu. <https://www.unison.org.uk/about/>

olmaktadır. Bunlarla beraber, İngiltere’de 2010 yılında kabul edilerek yürürlüğe konulan Eşitlik Yasası, engelli kişilere bir dizi koruma sağlamaktadır. Ancak, bu yasaya rağmen işyeri ayrımcılığı hala İngiltere, İskoçya ve Galler gibi ülkelerde birçok engelli ve dezavantajlı bireyi etkilemektedir. UNISON bünyesindeki DCC üyeleri işyerlerindeki örgütlenmeler şeklinde, bölgesel anlamda 12 bölgede engelli üye grupları örgütlenmesi şeklinde ve ulusal anlamda engelli üyeler komitesi şeklinde üç düzeyde örgütlenerek, engellilerin sosyoekonomik refahını amaçlayan kampanyalar yürütmektedir (UNISON, 2022).

İngiltere’de büyük kamu sektörü sendikalarının birçoğunun engelli işçileri desteklemek için programları bulunmaktadır. Bunun nedeninin, sendikaların, sayıları az olmakla beraber engelli işçileri işçi hareketi içindeki hassas dengeleri değiştirecek kritik oylara sahip anahtar bir seçmen kitlesi olarak görmeleri olduğu yönünde düşünceler bulunmaktadır. Bununla birlikte, sendika üyeliği, engelli işçilere ana akım çalışma alanlarında gelişmeleri ve hayatta kalmaları için ek destek verebilmektedir. Sendikalaşma, engelli işgücünün, iş güvencesizliğini azaltabilme ve diğer marjinal işgücü ile birlikte hareket etme atmosferi oluşturma potansiyeli taşımaktadır. Özel sektördeki sendika yoğunluğu, birçok ülkede düşük kalmaktadır ve bu durum, sendikaların özel, kâr ve verimlilik amaçlı ana akım ekonomide engelli işgücüne destek olma kapasitesini azaltmaktadır. Diğer taraftan, sendika yoğunluğunun ve etkisinin yüksek olduğu ve daha yüksek oranda engelli işçinin hali hazırda istihdam edildiği kamu sektöründe, sendikaların engelli çalışanlara yönelik sosyoekonomik politikalar yürütmesi için büyük bir potansiyel bulunmaktadır. Bu nedenle, İngiltere’de, ayrımcılıkla mücadele mevzuatı kamu sektöründe daha etkin bir şekilde uygulanmaktadır (Hall & Wilton, 2011, s. 877-878).

3.2. Kanada

Kanada’da, sendikaların, işten ayrılmadan sonra işe tekrar dönme olasılığını artırdığı görülmüştür. Kanada İşgücü Gelir Dinamikleri Anketi’nin sendika üyeliği verilerine göre, kamuda çalışan engellilerin %71’i sendika üyesi ve toplu sözleşme kapsamındadır. %3,5’i toplu sözleşme kapsamındadır ancak sendika üyesi değildir. %25,5’i bir sendikaya üye değil ve toplu sözleşme kapsamında değildir. Özel sektörde engellilerin % 19,5’i bir sendikaya üye ve toplu sözleşme kapsamındadır. % 2’si bir sendikaya üye olmamakla beraber toplu sözleşme kapsamındadır. %78,5’i ise ne bir sendikaya üye ne de toplu sözleşme kapsamındadır. Kanada’da engellilerin sendikalaşma oranı kamu sektöründe yüksek, ama özel sektörde düşüktür. Yapılan anket sonuçlarına göre, sendikaların % 80’i bünyelerinde bir insan hakları ve eşitlik programı veya genel anlamda dezavantajlı gruplara dair politikalarının yürürlükte olduğunu bildirirken, %62’si spesifik anlamda engellilik konularını ele alan bir program veya politikalarının olduğunu belirtmiştir (Hall & Wilton, 2011, s. 870).

Bununla beraber, bir engelli programı veya politikası olan kuruluşların yaklaşık % 50’si, politikalarının esas olarak işyerinde iş kazaları neticesinde yaralanan mevcut sendika üyelerine odaklandığını, geri kalan diğer % 50’si ise genel olarak engelli işçilere daha geniş bir çerçeveden odaklanmayı ve iş kazası dışında da politikalar benimsediklerini söylemiştir. Örneğin, bir kamu sektörü sendikası toplu sözleşmelerini engellilere göre revize ederek, küçülme sırasında yerli çalışanları ve engelli çalışanları koruyan özel hükümler koymuştur. Başka bir kamu sektörü sendikası ise, sendikalarının engelliler de dâhil tüm çalışanları tam temsil edebilmeleri için daha gidecek yollarının olduğunu itiraf etmiş ve bununla beraber üyeler arasındaki engellilerin ve diğer dezavantajlı grupların temsilini artırmak için bir politika başlattıklarını belirtmiştir. Bu sonuçlar, bazı sendikaların engellileri sendikal siyaset açısından önemli bir seçmen grubu olarak kavramsallaştırmaya başladığının bir göstergesidir (Hall & Wilton, 2011, s. 872).

3.3. Belçika

Avrupa Birliği’nin önemli ülkelerinden biri olan, Belçika’nın engellilik politikasının tarihsel olarak iki ana ilkesi bulunmaktadır. Bunlardan birisi sosyal refah modelinin, çalışamayacak durumda olan engelliler için belirli sosyoekonomik haklar ve hükümler sağlaması, diğeri ise engelli işçilerin istihdama entegrasyonunu desteklemesidir. En önemli mekanizmalar, işverenleri engelli işçileri işe almaya teşvik etmeye yönelik teşvik programları, kamu sektöründe istihdam kotaları ve korunaklı atölyelerin oluşturulmasıdır. Bir bireyin emeğinin karşılığı gelir elde ederek hayatını sürdürmesi istihdam kavramının en temel unsurudur. Bu nedenle korumalı işyeri kavramı daha sonraları 90’lı yıllardan itibaren ayrımcılıkla özdeşleştirilerek, yapısal bir değişiklikle “uyarlanmış iş yerleri” kavramına dönüştürülmüştür. Bu yaklaşım, engelli bireylerin de bir işgücü olarak, normal çalışma hayatına geçişlerinin sağlanmasına yönelik bakış açısını yansıtmıştır. Bu süreçlerde, engelliler sendikalar tarafından desteklenmiştir (Emmanuelidis, 2004, s. 90-92).

Belçika'nın engellilik politikalarına göre, ücretli çalışma sisteminin dışında kalan engelli bireyler ise iki tür sosyal yardım desteğine hak kazanmaktadır. Bunlardan ilki işsizlik ödeneği ve diğeri maluliyet ödeneğidir. Bu desteklerin temelinde yer alan düşünce, bireylerin engelliliklerinin işgücü piyasasına erişim eksikliği olarak algılanması ve özel hükümlerle telafi edilmesi gerektiğine olan inançtır (Barnes & Mercer, 2005). 90'lı yıllardan itibaren, engelliliğe ilişkin yasal ve siyasi konjonktürdeki değişimler, Belçika'da faaliyet yürüten sendikaların engelli üyelerine yönelik destek politikalarında değişimlere yol açmıştır. Toplumsal aktivistler tarafından yürütülen kampanyaların yanı sıra kamu politikalarındaki eğilim değişikliklerinin sonucunda, engelliliğe ilişkin "ayrımcılık karşıtı haklar" modeli ön plana çıkmıştır. Bu yaklaşım, daha önceki engelli işçilerin istihdama entegrasyonu ve belirli sosyoekonomik hakların ve hükümlerin güvence altına alınması ilkeleri ile bir bütünlük oluşturarak, engellilerin bedensel ve zihinsel engelli olarak değil, topluma dâhil olma mücadelesi veren hak sahibi bireyler olarak görülmelerini sağlamayı amaçlamaktadır (Hachez & Vrieling, 2020, s. 794).

Belçika'da sendikalar tarafından, özellikle 1960'lardan 1980'lere kadar, engelli işçilerin haklarını koruyan ve teşvik eden toplu sözleşmeler yürütülmüştür. O zamandan beri, sendikalar, bu atölyelerde daha fazla iş fırsatı yaratmak için hükümete lobi yapmakta ve çalışma hayatında çok aktif rol almaktadır. 2000'li yıllarda, engelli aktivistler ve sosyal hareketlerin yanı sıra, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü ve AB İstihdamda Eşitlik Çerçeve Direktifi gibi uluslararası kuruluşlar ve düzenlemelerin de baskısı altında sendikalar, engelli işçilerin sıradan işgücü piyasasına dâhil edilmesine ve katılımına giderek daha fazla dikkat etmeye başlamıştır. Bu amaç doğrultusunda engelli bireylere dair farkındalığı ve bu farkındalığın sürdürülebilirliğini sağlamak için sendikalarda, çeşitlilik görevlilerini işe almıştır. Çeşitlilik görevlileri, engelli işçiler için eşitliği ve içermeyi güçlendirmeye çalışmaktadır. Sendikaların içinde, korunaklı atölyelerde iş fırsatlarını artırmak için lobi yapan şube düzeyindeki sendika temsilcileri ile engelli işçiler için eşitliği ve içermeyi güçlendirmeye çalışan şubeler arası çeşitlilik görevlileri arasında bir iş bölümü ve koordinasyon bulunmaktadır (Lejeune, 2021, s. 3-4)

4. TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN ENGELLİLERE YÖNELİK SOSYOEKONOMİK POLİTİKALARI

Gerek kamu ve gerekse özel sektörde engelli işgücünün çalıştırılması Türkiye'de yasal bir mecburiyettir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesine göre; 50 ve daha fazla işçi çalıştırılan, özel sektör işyerlerinde %3, kamu sektöründe ise %4 engelli işçi çalıştırılması zorunlu kılınmıştır. İşverenlerin, çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli işçileri, Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlamaları gerekmektedir. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönlendirilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle düzenlenmektedir. İş Kanununun 101. Maddesine göre ise, 30. Maddede belirtilen oranlarda engelli işçi çalıştırmayan kamu kuruluşları, işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve çalıştırmadığı her ay için idari para cezası uygulanmaktadır.

Türkiye'de, engelli bireylerin sendikalaşma oranı, engelli olmayanlara göre çok düşük seviyededir. Engelli bireyler bu nedenle işyerlerinde uğradıkları eşitsizlik ve zorluklar karşısında etkili bir şekilde haklarını arayamamakla beraber sorunlarını gerekli yerlere duyuramamaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de kamuda çalışan engelli bireylerin sendikalaşma oranı, özel sektöre göre daha yüksek bir seviyededir. Özel sektördeki sendikalaşma oranının düşüklüğünün, engelli bireylerin işlerini kaybetme kaygısından kaynaklandığı görülmüştür. Bunun yanı sıra, engelli işgücünün sendikalar ve sendikalaşma hakkındaki bilgilerinin zayıf olması ve sendikaya üye olmak isteyenlerin ise siyasi damgalanma kaygıları nedeniyle üyelikten uzak durdukları görülmüştür. Bununla beraber, sendikalaşan engelli bireyler eğitim durumları bazında incelendiğinde, üniversite mezunlarının daha çok sendikalaştığı görülmektedir (Özaydın & Ölmezoğlu İri, 2020) (Özaydın ve İri, 2020: 97-98)

Türkiye'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verilerine göre engelli kamu görevlileri sendikaları şunlardır: (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB], 2022).

- Engelsiz Eğitim-Sen
- Engelli Memur-Sen
- Engelsiz Sağlık-Sen

- Engelli Tarım-Orman-Sen
- Şehit Gazi ve Engelli Büro Sen
- Şehit Gazi ve Engelli Eğitim Sen
- Şehit Gazi ve Engelli Sağlık Sen
- Vazife Malulleri Yurt ve Engelli Bayındır Birlik Sen
- Vazife Malulleri Yurt ve Engelli Diyanet Birlik Sen
- Vazife Malulleri Yurt ve Engelli Kültür Birlik Sen
- Vazife Malulleri Yurt, Engelli ve Tüm Kamu Çalışanları Enerji Birlik-Sen
- Vazife Malulleri Yurt Ve Engelli Bayındır Birlik-Sen

Kamu sektöründe bu şekilde spesifik anlamda sendikalaşmalar görülmekle beraber, özel sektörde spesifik ve özerk olarak engelli işçi sendikaları görülmemektedir. Bunun yerine işçi konfederasyonlarının veya işçi sendikalarının engelliler komisyonlarının bulunduğu ve politikaların bu merkezlerden yürütüldüğü görülmektedir.

Sendikal örgütlenmelerin engellilere yönelik sosyoekonomik bakış açılarına bakacak olursak, Türkiye’de faaliyet gösteren sendikal üst örgütlenmelerden biri olan ve özel sektörde faaliyet gösteren HAK-İŞ Konfederasyonu, engelli üyelere yönelik, Engelliler Komitesi aracılığıyla bir takım faaliyetler gerçekleştirmektedir. Engelliler Komitesi, ihtiyaç sahibi engelli üyelerin akülü sandalye ve tekerlekli sandalye gibi araçların temininin sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Engelli bireylere psikolojik destek sağlamak ve sosyal içermelerini desteklemek adına hatıra ormanları oluşturulması gibi sosyokültürel bazı aktiviteler düzenlemektedir. Ayrıca, üyeleri arasında yer alan engelli sporculara sosyoekonomik destekler sunmaktadır. Konfederasyon, mesleki eğitim faaliyetlerinin ve istihdama katılım imkânlarının engellilere yönelik daha etkin şekilde kullanılması için çaba göstermektedir. Engelli bireylerin çalışma hayatına katılımının sağlanması için, çalışma ortamlarında karşılaşılan engellerin engelsizleştirilmesi yönünde engelli çalışanların istihdamını kolaylaştırıcı çabaları desteklemektedir (Arslan, 2020).

Diğer taraftan, Türkiye’de sendikal faaliyet gösteren Tez-Koop-İş Sendikası, 2021 yılında Carrefoursa (Carrefour Sabancı Ticaret Merkezi A.Ş.) ile işletme düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmesinde, engellilere ve diğer dezavantajlı gruplara yönelik maddeler üzerinde anlaşma sağlamıştır. Çalışma ortamının daha sağlıklı, engelsiz, güvenli ve pozitif yönde gelişmesine katkı sağlanması amacıyla toplu iş sözleşmesine çevre, toplumsal cinsiyet eşitliği, engelli işçiler için fırsat eşitliği ve adil çalışma ortamının yaratılmasına yönelik maddeler eklenmiştir (Tez-Koop-İş, 2021).

Diğer bir sendikal üst örgütlenme olan Türk-İş Konfederasyonu’na bağlı sendikalardan Türk Metal İş Sendikası ise, üyelerinin engelli çocuklarına yönelik bir sosyal projeyi uygulamaya geçirmiştir. Bir üniversite ile işbirliği halinde o bölgedeki üyelerinin engelli çocuklarına özel eğitim vermek için bir proje hazırlandığını ifade eden sendika yöneticisi, sendikalarının sadece çalışma hayatında değil, sosyal yaşamda da üyeleri için politikalar geliştirdiklerine vurgu yapmıştır. Engelli çalışanlarının veya üyelerinin engelli çocuklarının proje kapsamında yeteneklerini geliştirici eğitimler verilmesini planladıklarını belirtmiştir (Kavlak, 2017).

Bununla beraber, 2021 yılında Memur-Sen Konfederasyonu ile Kamu İşveren Heyeti arasında gerçekleştirilen 6. Dönem Toplu Sözleşmede, engelli memurlar veya memurların engelli aile üyelerine dair bir takım kazanımlar elde edilmiştir. Engelli çocuğu olan kamu görevlilerine engelli çocuk yardımı verilmesi hususunda anlaşmaya varılmıştır. Buna göre, 0-6 yaş grubundaki çocukları için çocuk başına, 188,78 TL, 6 yaş üstü çocukları için ise 94,39 TL olarak ödenmesi kararlaştırılmıştır. Ayrıca halen uygulanmakta olan, engelli kamu görevlilerinin, mesleki uyum eğitimlerinin ve fiziki çalışma koşullarının iyileştirilmesi, görevlendirilmeleri halinde refakatçilerin kendilerine eşlik etmesi ve kamu konutlarından pozitif ayrımcılık kapsamında öncelikli yararlanmalarına yönelik tedbirlerin alınmasına devam edilmesine karar verilmiştir (Memur-Sen, 2021).

Diğer taraftan, DİSK’e bağlı Genel-İş Sendikası ile Çeşme Belediyesi arasında 2015 yılında imzalanan toplu iş sözleşmesinde zihinsel engelli çocuğu olan işçilere, her ay için 200 TL engelli çocuk yardımı öngörülmüştür (Genel-İş Sendikası, 2015). Tekirdağ Malkara Belediyesi ile 2016 yılında üç yıllığına imzalanan toplu iş sözleşmesinde, engelli çocuğu olan işçiye her ay için brüt 500 TL yardım ödenmesi kararlaştırılmıştır (Genel-

İş Sendikası, 2016). 2018 yılında Kırklareli Belediyesi ile yapılan toplu iş sözleşmesinde de benzer şekilde çocuğu engelli olan işçiye her ay engelli yardımı yapılması kararı alınmıştır (Genel-İş Sendikası, 2018a). Çeşme Belediyesi ile 2018 yılında yapılan bir diğer toplu iş sözleşmesinde zihinsel engelli işçi çocukları için aylık yardım konusu masada yer almış ve yardımların verilmesine devam edilmesi karara bağlanmıştır (Genel-İş Sendikası, 2018b). İpekyolu Belediyesi ile 2018 yılında yapılan bir diğer toplu iş sözleşmesinde engelli olan işçi çocukları için her ay 3 günlük ücret tutarında engelli yardımı yapılması kararlaştırılmıştır (Genel-İş Sendikası, 2018c). 2019 yılında ise Arya Sitesi Yönetim Kurulu Başkanlığı ile yapılan iki yıl süreli toplu iş sözleşmesinde de, benzer şekilde engelli çocukları olan çalışanlar için ayda üç günlük ücreti tutarında engelli yardımı ödenmesine karar verilmiştir (Genel-İş Sendikası, 2019). 2021 yılında, İzmir Büyükşehir Belediyesi ile yapılan toplu iş sözleşmesinde, engelli çocuğu olan işçilere ayda 100 TL ve engelli eşi olan işçilere de yılda bir defa olmak üzere 550 TL yardım yapılmasına karar verilmiştir (Genel-İş Sendikası, 2021).

Diğer taraftan, 2018 yılında Öz Çelik-İş Sendikası ile THY Teknik A.Ş. arasında imzalanan 6. Dönem Toplu İş Sözleşmesinde, iş kazası sonucu engelli olan işçilere yönelik ekonomik desteklerin yanı sıra, 4857 sayılı İş Kanununa uyumlu bir şekilde iş devamının sağlanması konusunda karar alınmıştır. Ayrıca engelli işçilerin işe geliş ve gidişlerinde diğer çalışanlardan daha geç gelme ve daha erken çıkma noktasında toleranslı olunması karara bağlanmıştır (Öz Çelik-İş Sendikası, 2018, s. 10,19).

5. SONUÇ

Dünya’da ve Türkiye’de, sendikaların engellilere yönelik sosyoekonomik politikaları görece mevcuttur. Ancak araştırmamızın kısıtlılığı, bu alanda yeterli akademik çalışmanın mevcut olmamasından kaynaklanmıştır. Akademik çalışmalar genellikle, sendikalardan ziyade engellilik alanında sendikalardan daha baskın çalışmalar yapan engelli sivil toplum kuruluşlarının çabalarına odaklanmış durumdadır. Kamu veya işçi konfederasyonları ve sendikalarının engellilere yönelik politikalarına dair yeterli akademik çalışmaların olmadığı gözlenmiştir. Bununla birlikte, engelli çalışanlara ilişkin olarak güncel resmi istatistiki verilere ulaşamamaktadır. Güncel verilerin ve istatistiklerin varlığı engelli çalışanların daha iyi anlaşılması ve bu alanda çalışan akademisyen ve kurumların bu verilerden hareketle faydalı çalışmalar yürütmesi açısından önemlidir.

İncelenen ülkelerdeki sendikal yapıya bakıldığında, Neo-liberalleşmenin böl-yönet tarzı anlayışının toplu sözleşmelere yansıdığı ve merkezi olmayan bir toplu sözleşme sisteminin varlığının sendikaların güçsüzleşmesine neden olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, çalışmada belirtilen tüm nedenlerle beraber, işletmelerde insan kaynakları birimlerinde yürütülen “insan kaynakları” bakış açısının etkisiyle sendikalara ihtiyaç duyulmamasının hedeflenmesi ve buna bağlı olarak sendikaların üye sayılarının düşmesi sendikaları zora sokan diğer bir unsur olarak göze çarpmaktadır. Sendikal örgüt yapılarındaki anti demokratik yapılanmalar ve sendika içi eşitsizlikler de sendikalaşmanın önündeki engeller olarak görülmektedir. İncelenen ülkelerde, sendikaların, engellilere yönelik çalışmalar yaptığı ancak bu çalışmaların istenilen düzeyde ve etkide olmadığı sonucuna varılmıştır. Daha doğrusu, devletlerin çalışma hayatına dair konuları yasal çerçevede ele almaları ve bir diğer endüstri ilişkileri partneri konumuna gelen sivil toplum kuruluşlarının aktif bir şekilde çalışma hayatı ile ilgilenmeleri, zaten Neo-liberal konjonktürde eli zayıflamış olan sendikalara gereksinimi daha da azaltmıştır. Bu duruma gelmesinde, sendikaların yapısal gelişimlerini, sosyoekonomik, sosyopsikolojik ve sosyokültürel gelişmelere paralel olarak başaramamalarının etkisi yadsınamaz derecede büyüktür. Bu nedenlere bağlı olarak, sendikalar hali hazırda sermaye karşısında zor bir pozisyonda olmalarından dolayı pazarlık güçleri zayıflamıştır. Bu nedenle, engellilere yönelik ek taleplerde bulunmaya da çekinmektedir. Geline konjonktürel durumda sendikaların, uluslararası ve ulusal mevzuatlarda, engellilerin istihdamını artırma, devam ettirme ve sorunlarının giderilmesi noktasında, işverenleri zorlayıcı veya teşvik edici maddelerin ve müeyyidelerin işlerliklerinin takip edilmesi ve engelli çalışanların bilgilendirilmesi sorumluluğunu yerine getirmesi beklenilmektedir.

Türkiye özelinde değerlendirildiğinde, sendikaların, engellilik konusunda son yıllarda duyarlı olduğu ve mevcut yasal düzenlemelerle sağlanan haklara uyumlu olarak, toplu iş sözleşmelerinde güçleri nispetinde engelli çalışanlara ve ailelerine yönelik taleplerde bulunduğu görülmektedir. Ayrıca, engellilere yönelik gerek özerk sendikalaşma gerekse sendika içi öz örgütlenme örneklerinde gelişmeler olduğu görülmektedir. Bununla beraber öncelikli olarak resmi kurumlarda olmak üzere, birçok alanda istenen üst düzeylere henüz ulaşmasa da makul uyumlaştırma çabalarına da tanık olunmaktadır. Bu çabaların devam ettirilmesinde ve güncel gereksinimlere göre inove edilebilmesinde sendikaların katkısına ihtiyaç duyulmaktadır.

Bununla beraber, sendikaların sadece ekonomik sahada istihdamda bulunanlara yönelik destekler sunması, sosyal alanda bir eksikliğin doğmasına sebep olmaktadır. Sendikaların sosyal alana da yönelmesi ve sosyal aktörler ile koordineli çalışması, engelli işçilerin sosyoekonomik anlamda gereksinimlerine bütüncül çözümler üretilmesini sağlayacaktır. Sendikaların, bu anlamda kalıplaşmış sendikal bakış açısını genişleterek, toplumsal alanın her yönünü kapsayan bir zenginliğe erişirmesi gerekmektedir. En azından konjonktürel gerçeklikler sendikaların bu yönlü bir perspektif değişikliğine gitmesini kaçınılmaz kılmaktadır. Sendikaların bir çalışma hayatı aktörü olması nedeniyle, engelli bireylerin istihdama girişi için veya çalışma hayatı dışındaki engelli bireylerin desteklenmesinde etkili olmaları ilk bakışta beklenen bir şey olarak görülmemektedir. Ancak, çalışma hayatının geldiği nokta ve sendikaların güç kaybetmeleri göz önüne alındığında, sendikaların çalışma hayatı dışındaki toplumsal sorunlarla da ilgilenerek, toplumsal bir aktör olarak gücünü artırdığı ve elde ettiği bu güçle çalışma hayatında daha etkili olabileceği düşünülmektedir.

Adil ve ayrımcılığın olmadığı eşit bir çalışma hayatı için diğer dezavantajlı gruplar da dâhil olmak üzere engelli çalışanların iş gücü piyasasında güçlü bir şekilde yer alması ve karşılaştıkları sorunların takip edilerek onlara destek olunması gerekmektedir. Sosyal yardım ve desteklerin engelli işgücüne ulaştırılmasının onların tüm sorunlarını çözdüğü yanılgısına düşmeyerek, engelli ve dezavantajlı grupta yer alan bireylerin özellikle özel sektör olmak üzere tüm çalışma hayatında istihdam edilmelerini sağlayacak yasal düzenlemelerin zaruri olarak yapılması ve bu düzenlemelerin sürdürülebilirliğinin sağlanması gerekmektedir. Engellilerin istihdama girişte ve devam ettirmede karşılaştıkları sorunların çözümünde kanuni yaptırımların rolü çok büyüktür. Zira, çalışmak, insanın onurluca yaşamasının yegane sağlayıcısıdır. Salt yardımlara bağlı bir insan zaman içerisinde miskinleşecek ve bağımlılaşarak karakteristik erozyona maruz kalacaktır.

Diğer taraftan, sorunların kökten çözülebilmesi için, sosyal model gereği toplumun engellilik olgusuna dair farkındalık ve bilinç düzeyinin artırılması ve bunun için de ilkökul düzeyinden başlanarak eğitim-öğretim müfredatlarının her aşamasının bu yönde düzenlenmesi gerekmektedir. Müfredatlar, genel anlamda tüm dışlanmaları, ayrımcılıkları ve ötekileştirmeleri önleyecek bir farkındalık ve bilinçlenme sağlayacak derslerle ve konularla zenginleştirilmelidir. Engelli bireyler veya dezavantajlı diğer guruplara dâhil bireylerin marjinalleştirildiği ve ötekileştirildiği bir toplum hiçbir zaman akıl ve olgun bir toplum olamayacağı için hiçbir alanda atacağı adımlar yere sağlam basamayacaktır.

Etik Beyan: Bu çalışma için etik kurul gerekliliği yoktur. Aksi bir durumun tespiti halinde Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %50 2. Yazarın katkı oranı ise %50'dir.

Çıkar Beyanı: Yazar(lar) herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmektedir(ler).

İntihal Beyanı: Turnitin yazılımıyla makalenin benzerlik taraması yapılmıştır.

Lisans: CC BY-NC. Creative Commons Atıf-GayriTicari-Türetilemez 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

Ethics Statement: There is no ethical committee requirement for this study. In case of detection of a contrary situation, the Journal of Social Economic Research has no responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study.

Author Contributions Statement: 1st author's contribution rate 50%, 2nd author's contribution rate 50%.

Conflict of Interest: The author(s) declare/ declares that there is no conflict of interest.

Plagiarism: A check for plagiarism on this article was conducted by using Turnitin Software.

License: CC BY-NC. Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

KAYNAKÇA

International Labour Organization [ILO]. (2008). *ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No. 159) and Recommendation (No. 168)*. Geneva: ILO.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103529.pdf adresinden alındı

Arslan, M. (2020). *Engelli Bireylerin Sosyal Entegrasyonu Sağlanmalı*. (Hak İşçi Sendikalar Konfederasyonu, Dü.) 03 23, 2022 tarihinde www.hakis.org.tr adresinden alındı

Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. *Work, employment and society*, 19(3), 527-545. <https://doi.org/10.1177/0950017005055669> adresinden alındı

Budd, J. (2007). The Effect of Unions on Employee Benefits and Non-Wage Compensation: Monopoly Power, Collective Voice, and Facilitation. *What Do Unions Do?: The Evidence Twenty Years Later*, (s. 1-53). 01 16, 2022 tarihinde <http://jbudd.csom.umn.edu/RESEARCH/benefits05.pdf> adresinden alındı

Conley, H. (2014). Trade unions, equal pay and the law in the UK. *Economic and Industrial Democracy*, 35(2), 309-323. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0143831X13480410> adresinden alındı

Cowdell, S. (1998). Employment Law and People with Disabilities. *Auckland University Law Review*, 8(3), 807-830. <http://www.nzlii.org/nz/journals/AukULawRw/1998/7.html> adresinden alındı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB]. (2022). *Sendikalar*. 05 07, 2022 tarihinde www.csgb.gov.tr: <https://www.csgb.gov.tr/sendikalar/> adresinden alındı

Dau-Schmidt, K., & Traynor, A. (2009). Regulating unions and collective bargaining. K. Dau-Schmidt, S. Harris, O. Lobel, & G. De Geest (Dü.) içinde, *Labor and Employment Law and Economics* (Cilt 2). 11 19, 2021 tarihinde <https://doi.org/10.4337/9781782547457> adresinden alındı

Emmanuelidis, S. (2004). Objectifs sociaux et impératifs de rentabilité économique dans les entreprises de travail adapté. *Reflets et perspectives de la vie économique*, 43(3), 87-95. [Cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2004-3-page-87.htm#pa10](http:// Cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2004-3-page-87.htm#pa10) adresinden alındı

Foster, D., & Fosh, P. (2010). Negotiating 'Difference': Representing Disabled Employees in the British Workplace. *British Journal of Industrial Relations*, 48(3), 560-582. <https://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00748.x> adresinden alındı

Freeman, R., & Medoff, J. (1985). What Do Unions Do? *ILR Review*, 38(2), 244-263. <https://doi.org/10.1177/001979398503800207> adresinden alındı

Genel-İş Sendikası. (2015). *İzmir Çeşme Belediyesi'nde Engelli Çocuk Yardımı*. 03 01, 2022 tarihinde www.genel-is.org.tr: <https://www.genel-is.org.tr/izmir-cesme-belediyesinde-engelli-cocuk-yardimi,2,11544#.YptJcNZBzIV> adresinden alındı

Genel-İş Sendikası. (2016). (2016). *Malkara Belediyesi Toplu Sözleşmesinde İşçilere Yüksek Tahsil Zammı ve Engelli Çocuk Yardımı*. 03 11, 2022 tarihinde www.genel-is.org.tr: <https://www.genel-is.org.tr/malkara-belediyesi-toplu-sozlesmesinde-iscilere-yuksek-tahsil-zammi-ve-engelli-cocuk-yardimi,2,11547#.YptLJHZBzIV> adresinden alındı

Genel-İş Sendikası. (2018a). *Kırklareli Belediyesi'nde Eşlere ve Engelli Çocuklara Her Ay Yardım*. 03 10, 2022 tarihinde www.genel-is.org.tr: <https://www.genel-is.org.tr/kirklareli-belediyesinde-eslere-ve-engelli-cocuklara-her-ay-yardim,2,16883#.YbXSBr1BzIU> adresinden alındı

Genel-İş Sendikası. (2018b). *Çeşme Belediyesi'nde İşçilerin Zihinsel Engelli Çocukları İçin Aylık Yardım*. 03 09, 2022 tarihinde www.genel-is.org.tr: <https://www.genel-is.org.tr/cesme-belediyesinde-iscilerin-zihinsel-engelli-cocuklari-icin-aylik-yardim,2,19105#.YptMaXZBzIV> adresinden alındı

Genel-İş Sendikası. (2018c). *İpekyolu Belediyesi Toplu İş Sözleşmesi'nde İşçilere Kira ve Engelli Çocuk Yardımı*. 03 11, 2022 tarihinde www.genel-is.org.tr: <https://www.genel-is.org.tr/ipekyolu-belediyesi-toplu-is-sozlesmesinde-iscilere-kira-ve-engelli-cocuk-yardimi,2,19096#.YptM3nZBzIV> adresinden alındı

- Genel-İş Sendikası. (2019). *Arya Sitesi Yönetimi Toplu İş Sözleşmesinde İşçilerin Engelli Çocukları İçin Yardım*. 03 12, 2022 tarihinde www.genel-is.org.tr: <https://www.genel-is.org.tr/arya-sitesi-yonetimi-toplu-is-sozlesmesinde-iscilerin-engelli-cocuklari-icin-yardim,2,19845#.YptNanZBzIV> adresinden alındı
- Genel-İş Sendikası. (2021). *İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde Toplu İş Sözleşmesi İmzalandı*. 03 10, 2022 tarihinde www.genel-is.org.tr: <https://www.genel-is.org.tr/izmir-buyuksehir-belediyesinde-toplu-is-sozlesmesi-imzalandi,2,46641#.YptOA3ZBzIV> adresinden alındı
- Hachez, I., & Vrielink, J. (2020). *Les grands arrêts en matière de handicap* (1 b.). Brüksel: Larcier. 04 14, 2022 tarihinde https://www.larcier.com/media/wysiwyg/extras/9782807922143/Conclusions%20de%20GRARMAHA_BAT.pdf adresinden alındı
- Hall , P., & Soskice, D. (2001). An Introduction to Varieties of Capitalism. P. Hall , & D. Soskice içinde, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (s. 1-68). Oxford University Press. <https://scholar.harvard.edu/files/hall/files/vofcintro.pdf> adresinden alındı
- Hall, E., & Wilton, R. (2011). Alternative spaces of 'work' and inclusion for disabled people. *Disability & Society*, 26(7), 867-880. <https://doi.org/10.1080/09687599.2011.618742> adresinden alındı
- Heery, E. (2006). Equality Bargaining: Where, Who, Why? *Gender, Work and Organization*, 13(6), 522-540. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00321.x> adresinden alındı
- Humphrey, J. (1998). Self-organise and Survive: Disabled people in the British trade union movement. *Disability & Society*, 13(4), 587-602. <https://doi.org/10.1080/09687599826623> adresinden alındı
- Kaufman, B. (2002). Models of Union Wage Determination: What Have We Learned Since Dunlop and Ross?, Blackwell Publishing. 40(1). *Industrial Relation*, 41(1), 110-158. <https://library.fes.de/libalt/journals/swetsfulltext/12386143.pdf> adresinden alındı
- Kavlak, P. (2017). Sosyal Politikada Dönüşümler. . Antalya. 18. *Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Kongresi*. Antalya: Türk-İş. 01 11, 2022 tarihinde alındı
- Labropoulou, K., & Soumeli, E. (2001). *Workers with disabilities: law, bargaining and the social partners*. 05 05, 2022 tarihinde www.eurofound.europa.eu: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2001/workers-with-disabilities-law-bargaining-and-the-social-partners> adresinden alındı
- Lejeune, A. (2021). Fighting for sheltered workshops or for inclusive workplaces? Trade unions pursuing disability rights in Belgium. *Disability & Society*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1921702> adresinden alındı
- Lurie, L. (2013). Can Unions Promote Employability? Senior Workers in Israel's Collective Agreements. *Industrial Law Journal*, 42(3), 249-280. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwt012> adresinden alındı
- Lurie, L. (2017). Do Unions Promote Rights for People with Disabilities? *Indiana Journal of Law and Social Equality*, 5(2), 477-496. <https://www.repository.law.indiana.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1074&context=ijlse#:~:text=unions%20are%20therefore%20unable%20to,disabilities%20into%20the%20labor%20market.&text=In%20accordance%20with%20Freeman%20and,role%20as%20voicing%20workers'%20n> adresinden alındı
- Memur-Sen. (2021). *6. Dönem Toplu Sözleşmede İmzalar Atıldı*. 03 02, 2022 tarihinde www.memursen.org.tr: <https://www.memursen.org.tr/6-donem-toplu-sozlesmede-imzalar-atildi> adresinden alındı
- Moore, S., Wright , T., & Conley, H. (2012). *Addressing discrimination in the workplace on multiple*. Acas research publications. 02 11, 2022 tarihinde <https://www.bl.uk/collection-items/addressing-discrimination-in-the-workplace-on-multiple-grounds-the-experience-of-trade-union-equality-reps> adresinden alındı
- Öz Çelik-İş Sendikası. (2018). *6. Dönem Toplu İş Sözleşmesi Bölümleri*. 03 20, 2022 tarihinde www.ozcelikis.org: <https://ozcelikis.org/assets/view/userfile/THY%20TEKNİK%20TİS%206%20DÖNEM%20NİHAİ%20T%20C4%20B0S%20METN%20C4%20B0.pdf> adresinden alındı

Özaydın, M., & Ölmezoğlu İri, N. (2020). İşgücü Piyasasında Engelli İstihdamı Üzerine Emek Arz Yönlü Bir Araştırma: Gümüşhane Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 89-110. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1010097> adresinden alındı

Richards, J., & Sang, K. (2016). Trade unions as employment facilitators for disabled employees. *The International Journal of Human Resource*, 27(14), 1642-1661. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1126334> adresinden alındı

Shakespeare, T., & Watson, N. (2002). The social model of disability: an outdated ideology? *Research in Social Science*, 2, 9-28. https://www.um.es/discatif/PROYECTO_DISCATIF/Textos_discapacidad/00_Shakespeare2.pdf adresinden alındı

Tez-Koop-İş. (2021). , (2021). *Carrefoursa Toplu İş Sözleşmesi Görüşmelerinde Anlaşma Sağlandı*. 06 02, 2022 tarihinde <http://www.tezkoopis.org/>: <http://www.tezkoopis.org/contents/haberdetay/2528> adresinden alındı

The Council Of The European Union. (2000). *Council Directive 2000/78/EC*. Official Journal of the European Communities. 12 11, 2021 tarihinde <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN> adresinden alındı

Thelen, K. (2003). Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies. P. Hall , D. Soskice, P. Hall , & D. Soskice (Dü) içinde, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (s. 1-62). Oxford University Press. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.473.2165&rep=rep1&type=pdf> adresinden alındı

UNISON. (2022). *About disabled members equality*. 06 01, 2022 tarihinde www.unison.org.uk: <https://www.unison.org.uk/about/> adresinden alındı

United Nations [UN]. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*. New York: United Nations. 03 19, 2022 tarihinde alındı

William, L., & Cunningham, I. (2018). Evaluating the role of trade unions and civil society organisations in supporting graduate educated disabled workers. *Economic and Industrial Democracy*, 42(3), 1-19. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0143831X18799899> adresinden alındı

Wilton, R. (2004). From flexibility to accommodation? Disabled people and the reinvention of paid work. *Royal Geographical Society*, 29(4), 420-432. <https://doi.org/10.1111/j.0020-2754.2004.00139.x> adresinden alındı

World Health Organization [WHO]. (2022). *Disability*. 04 25, 2022 tarihinde www.who.int: https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1 adresinden alındı

World Health Organization [WHO]; World Bank. (2011). *World report on disability 2011*. 1 22, 2022 tarihinde www.who.int: <https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability> adresinden alındı