

## **Türkiye’de Engellilerin Bilinç Düzeyi: Engellilere Sunulan İstihdam Hakları Üzerinden Bir Araştırma**

Serdar Orhan<sup>1</sup>

**Özet:** Bu çalışmanın temel amacı Türkiye’deki engellilerin kendilerine sunulan istihdam hakları ile ilgili bilinç düzeylerini ortaya koymaktır. Bu amaç çerçevesinde 44 engelli ile mülakatlar yapılmıştır. Mülakat sonucunda elde edilen bulgularda öne çıkan ilk nokta engellilerin kendilerine sağlanan istihdam hakları ile ilgili olarak bütüncül bir algıya sahip olmadıkları yönündedir. Verilerin işaret ettiği bir nokta ise engelli vatandaşlarımızın özellikle kendilerine sağlanan haklardan faydalanma konusunda tam bir eşitliğe sahip olmadıklarına dair inançlarıdır. Yani mülakat yapılan engelli vatandaşlarımızın devlete karşı bir güvensizlik ve inaçsızlık içerisinde oldukları görülmektedir. Araştırma sonuçlarının işaret ettiği bir diğer husus ise eğitim ile istihdam arasındaki doğrusal ilişkidir. Mülakat yapılan engelliler arasında üniversite eğitimi alanların hepsinin aktif olarak çalıştıkları görülmektedir. Bu durum engellilerin gerektiği şekilde yetiştirildiklerinde istihdam sorunun belli oranda çözüleceğine dair ciddi imalarda bulunmaktadır. Son olarak araştırma verilerinin işaret ettiği bir başka konu ise engelli derneklerinin politize pozisyonlarının engelliler ile iletişimlerini ve engellilerin kendi derneklerini benimsemelerini zorlaştırdığı ve engelliler ile dernekler arasındaki bağlılığı zedelediği şeklindedir.

**Anahtar Kelimeler:** Engelli, Engelli Hakları, Engellilerin İstihdam Hakkı, İstihdam

---

1. Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

## 1. Giriş

Ekonomik ve sosyal kalkınmanın en temel yansımalarından biri olan engelli hakları, gerek ulusal gerekse uluslararası yazının odak noktalarından biri görünümündedir. Genel olarak engelli haklarının tamamı, özel olarak da bu çalışmanın odak noktasını oluşturan engellilerin istihdam haklarına yönelik tarihsel süreç gözden geçirildiğinde, endüstri devrimi ve akabindeki başlangıç yıllarında herhangi bir gelişme kaydedilmediği görülmektedir. Sosyal devlet anlayışının gelişmesiyle birlikte engelliler ve onlara ilişkin sorun ve haklar, toplumsal gündeme girmeye başlamış, bu durumun bir yansıması olarak da engellilere başta istihdam hakları olmak üzere bazı haklar verilmeye başlanmıştır. Bu haklara paralel engellilere yönelik bazı yöntemler geliştirilmeye ve uygulanmaya başlanmıştır. Ancak bu yönelimlere rağmen sosyal devlet anlayışı da engellilerin istihdamı ile ilgili net çözümler üreten bir yöntem ve yaklaşım ortaya koyamamıştır. Sosyal devlet anlayışından sonra gelişen neo liberal anlayış ile birlikte engellilere ilişkin yaklaşım kısmi bir dönüşüm daha geçirmiş, bu dönüşümle birlikte neo liberal anlayışın bir uzantısı olarak bireyselci uygulamalara vurgu yapan istihdam uygulamaları ortaya çıkmıştır.

Yeni liberal düşünce, sosyal devlet anlayışından farklı olarak sosyal yardımlardan daha çok insanların üretkenliği temelinde konuyu ele almıştır. Bunun bir uzantısı olarak da bu dönemde engellilerin sosyal güvenliği, tüm sosyal alanlara ulaşılabilirliği, mesleki rehabilitasyonları, eğitimi, engellilere uygun aktif istihdam politikaları, engellilerin demokratik katılım politikaları engelliler politikasının kapsamını oluşturmuştur (Seyyar, 2006).

Engellilere ve onların haklarına yönelik bu evrilme, Türkiye'nin gelişmişliğine ve ekonomik kalkınmışlık derecesine bağlı olarak ge-

cikmeli bir şekilde de olsa Türkiye’ye de yansımış, Türkiye’de zaman içerisinde engelli haklarında bazı gelişme ve düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bugün de bunların artırılması ve geliştirilmesi yönünde çalışmalar devam etmektedir. Bu duruma bağlı olarak farklı bilimsel disiplinler içerisinde engelliler ve haklarına yönelik bir literatür oluşmaya başlamıştır. Türkiye özelinde yapılan literatür incelemesinde engellilere ilişkin farklı konulara odaklanılmış olmakla birlikte konu genel anlamda engelli hakları ve devlet temelinde ele alınmıştır. Nitekim devletin engellilere sunduğu haklar ile ilgili olarak karşılaştırmalı çok sayıda çalışmaya rastlamak mümkündür (Ürker, 2008; Oğlak, 2008; Meşhur, 2004, Uşan, 2004; Mutluoğlu, 2004; Yılmaz, 2004). Bu çalışmalar önemli olmakla birlikte aynı zamanda bir eksikliğe işaret etmektedir. “*Engellilerin kendilerine sunulan hakların ne derece bilincinde oldukları ve bunları kullanma konusunda ne derece istekli oldukları*” konusunda çalışmalar neredeyse yok denecek kadar azdır. Bu eksiklikten hareketle bu çalışma; istihdam hakları temelinde engellilerin bilinç düzeyini ölçmeyi hedeflemektedir. Bu hedef çerçevesinde araştırmanın amacı net olarak “*Türkiye’de engellilerin kendilerine sunulan istihdam haklarının ne derece farkında olduklarını*” ortaya koymaktır.

## **2. Engellilik ve İstihdam Hakkı**

Hak kavramına hukuki açıdan baktığımızda kamu düzeni tarafından korunan kişi menfaatleridir diyebiliriz (Kayıhan, 2008). Bir menfaatin hak olabilmesi noktasında kamu düzenince koruması ve tanınması en belirleyici özelliktir. Çünkü toplumda yaşayan insanların her biri için menfaat anlayışı farklıdır. Bu yönüyle kamu yani hukuk düzeninin korumasına ihtiyaç duyulmaktadır. İstihdam hakkı da ekonomik ve sosyal hakların kapsamında yer almaktadır. Özellikle sanayi devriminden sonra, kapitalizmde etkisiyle istihdam ve çalışma en

önemli değerler olarak karşımıza çıkmıştır.

Sanayi devrimiyle birlikte oluşan yeni çalışma düzeni içerisinde insanlar istihdama katıldıkları sürece ancak toplumla bütünleşip sosyalleşir hale gelmiştir. İstihdamın şekli tarımdan sanayiye hızlı geçişle değişmiştir. Özellikle 20 yy. tamamen çalışma üzerine şekillenmiştir. Çalışma insan yaşamının merkezi haline gelmiş ve hatta aile hayatının bile önüne geçmiştir. Çalışma hayatının dışında kalanlar için ise işsizlik büyük bir problem haline gelmiştir (Rodgers, vd. 2014: 3). Bunun en önemli nedeni ise, istihdamın bireyin geçimini temin etmek ve topluma katılma duygusunu tatmin etmesidir. Kişi istihdamın dışında kaldığı durumda, kişisel ve ailevi ekonomik sıkıntı, aşağılanma, sosyal dışlanma ve psikolojik etkileri bakımından zor durumda kalmaktadır (Rodgers, vd., 2014: 145). Bu aynı zamanda tüm topluma ve işletmelere olumsuz yansıyan bir durumdur.

Herhangi bir fiziksel veya zihinsel engeli olmayan bireyler için bile çalışma hayatının dışında kalmak çok büyük bir felaket iken, engelli kişiler için bu durum biraz daha vahim bir hal almaktadır. Çünkü tüm dünyada engelli insanların iki nedenden dolayı zor durumda kalmaları muhtemeldir. İlk olarak yetersiz beslenme, sağlık hizmetlerine erişim problemleri, adaletsizlik ve sömürünün sonucu oluşan yoksulluktur. İkinci olarak dünya genelinde engelli insanların eğitim hizmetlerine erişim ve ulaşmanın ortaya çıkardığı zorluklardır (Stone, 1999). Engelleri nedeniyle ulaşılabilme ve eğitim (Tufan ve Arun, 2006), gibi pek çok sorunu olan engelliler istihdam piyasasına girme ve çalışma hakkı noktasında büyük bir dezavantaja sahip olmaktadır. Bu dezavantaj ve sorunlara rağmen sosyal devlet olmanın gereği, ana adalet dağıtıcı kurum olan devletin, engellilerin istihdam sorunlarının çözümüne yönelik temel yeni politika ve uygulamalar geliştirmesidir. Bu gerekliliğin temelini engellilerin istihdam edilmesinin sosyal ve ekonomik gerekliliği oluşturmaktadır.

**2.1. Engellilerin İstihdam Edilmesinin Sosyal ve Ekonomik Gerekliliği:** Günümüzde, çalışmayı ana merkez alan toplum anlayışı içerisinde, engellilerin istihdam dışında tutulması ve engellilerin görmezlikten gelinmesi tüm ülkeler açısından büyük sosyal maliyetlere neden olup, engellilerin toplumdan soyutlanması durumunu ortaya çıkarmaktadır. Engellilerin sayısının artması, sosyal sebepler, ekonomik sebepler ve birey, toplum ve devlet anlayışındaki gelişmeler engellilerin çalışma hayatına katılmasını adeta zorunlu hale getiren sebeplerdendir (Meşhur, 2004: 178).

Engellilerin istihdam edilmesi gelişmekte olan ülkeler açısından çok dada karışık durumdadır. Birleşmiş milletler tarafından yapılan hesaplamalara göre dünya genelindeki engellilerin % 80’i bu ülkelerde yaşamaktadır (Schriner, 2011: 269). Tabii burada da engellilerin işsiz olmasının arka planında; engellilere yönelik toplumsal algı, ülkenin kültürü, kamu politikaları, engelli bireyin engel derecesi ön plana çıkmaktadır (Schriner, 2011). Bu durum gelişmekte olan ülkeler açısından bir kısır döngü oluşturmaktadır.

Ayrıca engellilerin istihdama katılması somut olarak engelli istihdamının sağlandığı anlamını da taşımaz. İşe alınan engelli bireyin özellikleri ve yetenekleri dikkate alınarak düzenlenmediğinden ve iş başında geliştirme eğitimi verilmediğinden, işe alınan engellilerden çoğu kez beklenen verim sağlanamamaktadır. Başlangıçta iş bulduğu için mutlu olan birey, iş ortamında karşılaştığı tutumlar ve sorunlar yüzünden kendini verimsiz, hatta işe yaramaz hissedebilir. İşveren, iş ortamında engelli bireyin özelliklerini ve yeteneklerini de dikkate alan düzenlemeler yapmamış olduğu ve böyle bir düzenleme yapmayı da çoğu kez iktisadi nedenlerle ve bilinçsizlik yüzünden gereksiz bulduğu için engelli bireye işgücü vasıfları ile uyumsuz işler yaptırmakta ya da hiçbir iş vermemektedir. Bazen sorunlar bireyin eğitilmiş işgücü vasıflarından yoksun olması ya da istihdam edildiği işe uygun vasıflarının

bulunmayışı gibi sebeplerle de yaşanmaktadır (Yılmaz, 2004: 195).

Gelişmiş ülkelerde bilgi toplumuna paralel, üretim sistemi içerisinde hizmet sektörü ön plana çıkmaktadır. Günümüzde gelişmiş toplumlarda istihdam edilenlerin  $3/2$ 'si hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Peter F. Drucker, “1960’lı yıllarda endüstrileşmiş ülkelerdeki işçilerin neredeyse yarısı bir şeylerin üretimi ile uğraşıyorlardı. 2000’li yıllarda ise bu oranın gelişmiş ülkelerde  $1/6$  veya  $1/8$  civarında olduğunu tahmin ediliyor. ABD işgücününün  $2/3$ 'ü hâlihazırda hizmet sektöründe çalışmakta ve bilgi en önemli ürün haline gelmektedir” demiştir (Taşlıyan, 2006: 5).

Hizmet sektörü geleneksel kol gücünün (fiziksel güç) önemini azaltmıştır. Gerekli bilgi ve mesleki yeterliliğe sahip engelliler için yeni çalışma imkânları oluşturması avantaj gibi gözükmemektedir. Ancak bu yeni toplum anlayışı içerisinde engelliler için yeni dezavantajlar ortaya çıkmıştır. Üretim sektörünün değişmesi, hizmet sektörünün engellilerin mesleki eğitim ve istihdamını zorlaştırması, çalışmada yaşanan değişim, yoğunlaşma ve stres, taşeronlaşma, işlerin vasıf seviyesinin yükselmesi, çalışanların birbiri ile keskin rekabeti bu yeni dönemde engelli işçiler için istihdamı sınırladığı görüşü bulunmaktadır (Demircioğlu, 2010: 98, Tartanoğlu, 2014: 274).

Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ekonomiler için engellilerin istihdam sorunu olmasına rağmen istihdamları da zorunludur. Engellilerin istihdam sorunu giderilemediği takdirde hayatlarını sürdürme noktasında, marjinal işlerde ve kayıt dışı olarak engelliler çalışma hayatına girecektir. Bu durum da engellilerin toplumdaki dışlanması, marjinalleşmelerine ve her türlü ayrımcılığa maruz kalmalarına neden olacaktır (Winter, 2004: 344). Çünkü çoğu zaman engelliye engelli duruma getiren engel derecesi kendisi değil, toplumun engelliye tepkisidir. Ayrıca bu türden bir toplumsal tepki engelli bireylerin bağımsızlığını sebepsiz şekilde reddeden bir adaletsizliğe neden ol-

maktadır (Ergün, 2005: 379).

Engellilerin istihdamı bu noktada son derece önemli bir faktördür. İstihdam edilen, üreten, insanlarla ilişki içerisine giren engelliler bu yönüyle toplumda kendilerini daha iyi ifade edebileceklerdir. İstihdam yoluyla engelliler aynı zamanda toplumda engellilere yönelik var olan tutumları değişmesini sağlayabileceklerdir. Çünkü olumsuz tutum ve davranışların özellikle duygu boyutu, kişi, nesne ve gruplarla etkileşim halinde değişebilmektedir (Özyürek, 2010: 15).

**2.2. Engellilik ve İstihdam Edilebilirlik:** İstihdam edilebilirlik; bireyin iş yaşamına girme, bir işi koruma ya da yeni istihdam edinebilme yeteneğidir. Tanımın üç unsuru bulunmaktadır (Yılmaz, 2009). Birinci unsur bireylerin anahtar vasıflarla ve iş dünyasına ilişkin bir anlayışla donatılması sonucu eğitimden ilk istihdama geçiştir. Yani bireyin iş yaşamına girişidir ki, burada bireyin eğitimi ve vasıfları önemli bir rol oynar. İkinci unsur, işletme içindeki yeni iş gereklerini karşılamak için işler ve roller arasında geçiş yapma yeteneğiyle bireyin istihdamının korunmasıdır. Bu noktada istihdam edilenlerin düzenli eğitim imkânları ile bilgilerinin güncellenmesi ve geliştirilmesinin yapılması gerekir. Üçüncü unsur, işletme içinde ya da işletmeler arasında bireyin kendi istihdam geçişlerini yönetme yeteneği ve istekliliği ile işgücü piyasasında bağımsızlığını, yeni istihdam edinme yeteneğiyle korunmasıdır; mesleki seyyaliyetin oluşmasıdır.

İstihdam edilebilirliğin bu üç unsuru da engelliler açısından bazı sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Engellilerin eğitim imkânlarına<sup>2</sup> erişmelerindeki sorunlar nedeniyle eğitim seviyeleri düşüktür, bu yüzden genellikle niteliksiz, vasıfsız işlerde istihdam edilmeleri nedeniyle mesleki gelişim ve dikey mesleki seyyaliyet imkânları yoktur. Ayrıca

---

2. Dünyada engelli nüfusun % 80’i maddi yoksullukla yaşayan gelişmekte olan ülkelerde yaşanmaktadır ve dışlanma ile karşı karşıyadır. Örneğin engelli çocukların sadece ‘2’si ülkelerinde temel eğitim imkânlarına sahiptir (Stein, 2007: 76).

iş piyasalarına girişlerindeki problemler nedeniyle işler arasında geçişleri de hemen hemen yoktur. Burada konuyla ilgili bir başka sorunda cinsiyete bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Engelli bayanların erkeklere göre daha kötü şartlara sahip olduğu bilinmektedir. Bayanların içinde buldukları bu şartlar engelliler ile ilgili ayrı bir dramatik durumdur ve mutlaka özel çözümler üretilmelidir.

Engellilerin istihdam edilebilirlik sorununun dünya genelinde asıl nedeni engelliliğin tanımında da yatmaktadır. Engellilik bakış açısına göre değişebilir. Mimari değişkenler, programatik ve davranışsal değişkenler, ülkelerin gelişmişlik düzeyi, istihdamın sektörel dağılımı, insanlara sağlanan sosyal ve ekonomik hakların derecesi, farklı engelli tanımlarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Schriner, 2011). Bunun yanı sıra engelli kişinin ve/veya ailesinin gelir seviyesi engellilere sunulan imkânları farklı hale getirebilmektedir. Groce (1995: 1136), omurilik felciyle sonuçlanan omurilik zedelenmesinin yoksul bir şeker kamışı işçisine etkisi, bir üniversite profesörüne etkisinden hem toplumsal hem de ekonomik açıdan çok daha fazla olacağını belirtmiştir. Aynı şekilde bir gecekonduda yaşayan yoksul bir çamaşırcı kadın için görme kaybı ailesine ve arkadaşlarına kayda değer yükler getirebilecektir. Eski mesleğini icra edememe, dış dünya ile iletişimi, aile ve toplum içindeki statüsü kayda değer şekilde değişecektir. Benzer bir görme kaybına uğramış zengin bir kadın için engellilik daha sorunsuz olabilecektir (Schriner, 2011: 271). Bu örnekler ekonomik zenginlik ile engelliliğin ortaya çıkardığı sorun düzeyi arasındaki ilişkiyi somutlaştırmaktadır. Zenginleşme birçok şeyden olduğu gibi engellilik konusunda da sorunların minimize edilmesindeki ana değişkendir.

Bunun yanı sıra işyerlerinde başarılı olmak için ihtiyaç duyulan vasıflar son 30 yılda değişmiştir. 1960 yılında Amerika da işlerin %20'si profesyonel, % 20'si vasıflı ve % 60'ı vasıfsız işlerden oluşmaktaydı.

1990’ların ortalarında ise, % 20 profesyonel, % 20 vasıfsız ve % 60 vasıflı haline gelmiş bulunmaktadır (Yılmaz, 2009: 115). Dolayısıyla iş piyasalarında vasıflı işgücüne olan talep daima yüksek olmaktadır. Bu noktada engellilerin temel ve mesleki eğitim haklarının sağlanması onların piyasaya girişlerini rahatlatan bir faktör olacaktır.

### 3. Engelli Haklarının Gelişimi

Engellilik sosyal ve kaçınılmaz bir gerçekliktir. Böyle bir gerçeklik olmasına rağmen engellilere ilişkin süreç içerisinde, gerekli değer ve önem verilmeyerek engellilerin mağdur bırakıldığı görülmektedir. Engellilerin temel haklarının kabul edilmesi ve engellilere bir hak olarak verilmesi, sosyal devlet anlayışının gelişmesi ile sağlanmıştır.

Daha önceki dönemlerde engelliğe bakış daha farklı boyutta olmuştur. Feodal dönemde tek tanrılı dinlerin kutsal kitaplarında engellilik olgusu, işlenmiş suçların kefareti<sup>3</sup> olarak algılanmasından dolayı toplumsal ilişkilerde engelliliğin lanetlenmesini veya saklanıp korunmasını zorunlu hale getirmiştir. Sanayi devriminden sonra engelliler, doktorlar ve ilgililer tarafından çeşitli yollarla incelenerek sınıflandırılmış ve toplumdan soyutlanarak hastane ve bakımevlerinde uzun süreli tutulmuştur (Demircioğlu, 2010). Özellikle 19 yy. son çeyreğinde ABD’nin öncülüğünü çektiği bu uygulamalar sonrasında İngiltere, İsveç ve Danimarka’da yaygınlaşmıştır (Özgökçeler, 2014: 327). I. Dünya Savaşı’ndan sonra engellilerin iş piyasalarında çalışabilmesi yönünde uygulamalar ile birlikte tıbbi ve mesleki rehabilitasyon çalışmaları önem kazanmaya başlamıştır.

Ancak engelli haklarına yönelik esas gelişim; Amerika başta olmak üzere Avrupa ülkelerinin pek çoğunda, 1970’lerden sonra engellilerle ilgili olarak önemli hukuki düzenlemelerin yapılması ile engel-

---

3. Demircioğlu’na (2010, 61) göre Tevrat, İncil ve Kuran’dan örnekler verilerek bu yargıya varılmıştır.

lilerin sosyal haklarının belirlenmesi sonucu olmuştur. Özel eğitim, tıbbi tedavi ve rehabilitasyona dayanan tıbbi / medikal model yaklaşım, engellilerin ihtiyaçlarına tam olarak cevap veremediğinden sosyal model yaklaşımı ile değiştirilmiştir. Engelli hakları hareketi sosyal modelin gelişmesinde etkili olmuştur. 1980’li yıllardan itibaren tam katılım, eşitlik ve ayrımcılıklarla mücadele uluslararası ve ulusal düzenlemelerde ön plana çıkmıştır (Tokol, 2013: 84).

Engelliliği, yeti yitimleri (vücut fonksiyonlarını tam yerine getiremeyen) olan insanların faaliyetlerini toplumsal engeller diyerek sınırlandıran ve toplumsal düzenlemelerin sonucu olarak gören sosyal model düşüncesi, İngiltere’de engellilik çalışmalarının temel dinamiği olmuştur. Sosyal modelin özellikle engelli örgütlerini de bir araya getireci etkisi ile engelli insanlar bir şeyler yapabileceklerine inanıp, kendi hayatlarında var olan birçok zorluğun toplumsal nedenlerden kaynaklandığını görmüş olmaktadır (Thomas, 2011).

Sosyal modelin engelli haklarına ve engellilik algısının değişmesine sebep olan üç temel boyutu vardır. İlk olarak sosyal model, engelli kişilerin toplumsal hareketini yeniden inşa etmede siyasi açıdan büyük etkisi olmuştur. İkinci olarak ortadan kaldırılması gereken toplumsal engelleri saptayan sosyal model, engelli kişilerin özgürleşmesinde amaçsal olarak etkili olmuştur. Üçüncü olarak ise sosyal model, engelli kişilerin özsaygılarını geliştirme ve pozitif bir kimlik hissi inşa etme noktasında psikolojik bir etkiye sahiptir (Shakespeare, 2011: 55). Sosyal modelin; tüm dünyada engelli haklarının gelişmesinde ve engellilerin toplum içerisinde ön plana çıkmasında, siyasi, psikolojik ve engellileri özgürleştirici etkisinin büyük yararı olmuştur.

Engellilerin istihdam haklarının gelişiminde engellilere yönelik tıbbi bakım modelinden, sosyal modele geçiş etkili olmuştur. Buna paralel olarak engellilere yönelik geleneksel rehabilitasyon anlayışından dönüştürücü rehabilitasyon sürecine geçiş olmuştur. Bu anla-

yış kapsamında engellilerin toplumla bütünleşmesi ve istihdamı gibi engellilerin sosyalleşmesine yönelik yapılan vurgular, haklar temelinde değerlendirilmeye başlanılmıştır.

#### **4. Dünya Örneklerinde Engelli İstihdamı ve Türkiye**

Sosyal modelden sonra örnek ülke uygulamasında Almanya, İngiltere, ABD ve Türkiye’nin engelli istihdamı noktasında engellilere sağladığı hakların neler olduğunun kıyaslanması, Türkiye’nin bu konudaki tavrını ve duruşunu analiz etmek açısından önemlidir. Almanya, engellilere yönelik kota uygulamasını ilk ve geniş kapsamlı uygulayan ülkedir. ABD gelişmiş refah düzeyinde, engellilere Amerikan Engelliler Yasası’ndan sonra kota uygulamasını kaldırıp, tamamen ayrımcılıkla mücadele boyutunda engellilerin istihdam edilebilirliğini arttırmayı amaçlamıştır. İngiltere ise Almanya gibi kota uygulamasını engelli istihdamında kullanırken, sonradan kota uygulamasından vazgeçerek, engelli istihdamında ayrımcılıkla mücadele boyutunda istihdam edilebilirliği sağlamaya çalışmıştır. Ayrıca İngiltere ve Almanya engellilere yönelik rehabilitasyon uygulamasına en çok vurgu yapan iki ülkedir. ABD’de ise kamu politikası oluşturucuları, engellilerin işgücü katılımının önündeki caydırıcı güçleri ortadan kaldırmaya daha çok odaklanmıştır (Schriner, 2010: 281).

Ancak şu da bir gerçektir ki; her ülke, kendi ekonomik, sosyal şart ve politikalarına uygun yönetmelikler ile engelli istihdamını sağlama yolunu seçmiştir. Dolayısıyla tüm dünya ülke uygulamaları için geçerli, başarılı bir politikadan bahsedilemez. Bu durum da engellilere yönelik değişik ve karmaşık uygulamalara neden olmaktadır.

**4.1. Almanya:** Engellilerin istihdamı konusunda kota sistemi uygulayan ilk ülke Almanya’dır. Engellilerin engel derecelerine göre özellikle az engeli olanları istihdamını sağlamak için kota’yı uygulayan Almanya ağır dereceli engellilere yönelik bakım sigortası aracılı-

lığıyla engellilerin hayatlarını idam etmelerini amaçlamaktadır.

Almanya, engellilerin istihdamının yanında, onların tıbbi, mesleki ve sosyal hayata adaptasyonuna yönelik rehabilitasyon çalışmalarına da büyük önem vermektedir. Almanya’da engelli istihdamında kota uygulamasına rağmen beklenen engelli istihdam oranlarına ulaşılamamıştır. Almanya’daki engelli istihdamı oranı % 11.2’dir. 16-24 yaş aralığındaki engelli istihdamı oranı % 3.5, 25-34 yaş aralığındaki engelli istihdamı oranı % 5.3, 35-44 yaş aralığındaki engelli istihdamı oranı % 8.2, 45-54 yaş aralığındaki engelli istihdamı oranı % 13.9, 55-64 yaş aralığındaki engelli istihdamı oranı % 23.7’dir (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui>).

**4.2. İngiltere:** Engelli istihdamında 1995 yılına kadar İngiltere’de kota sistemi uygulanmaktaydı. Ancak kota uygulaması ile engelli istihdamını sağlamak noktasında gerekli rakamları yakalayamayan İngiltere “*Engelli Ayrımcılığı Kanununu*” uygulamaya sokarak, engelli istihdamını sağlamada tamamen sosyal haklar bağlamında ayrımcılıkla mücadeleleyi hedef almıştır. Kanun temelinde, adil bir şekilde davranılması halinde, engellilerin istihdam konusunda istenilen şartları sağlayabileceğidir ([www.york.ac.uk](http://www.york.ac.uk)).

İngiltere’de 1982 ile 1995 yılları arasında ayrımcılıkla mücadele için İngiliz parlamentosunun 13 başarısız girişimi olmuştur. Ancak engellilere yönelik bu son girişim uygulamada karşılık bulmuştur. Buna rağmen sivil haklar konusundaki mevzuatı ise engellilere yönelik ayrımcılığı çözmede yetersiz kalmaktadır. Bu yetersizliğin nedeni ise, ırkçılık, cinsiyet, heteroseksizm de olduğu gibi engellilere yönelik kurumsal önyargı ve ön yargıya bağlı olarak ortaya çıkan ayrımcılıklardır (Barnes and Oliver, 1995: 114).

İngiltere’deki engelli istihdamı oranı % 27.2’dir. 16-24 yaş aralığındaki engelli istihdamı oranı % 15.8, 25-34 yaş aralığındaki engelli istihdamı oranı % 18.3, 35-44 yaş aralığındaki engelli istihdamı oranı

% 22.8, 45-54 yaş aralığındaki engelli istihdamı oranı % 33.5, 55-64 yaş aralığındaki engelli istihdamı oranı % 49.1’dir (<http://appsso.eu-rostat.ec.europa.eu>). Bu oranlar temel alındığında İngiltere’de engellilerin önemli bir kısmının istihdam edilemediği söylenebilir. Bu noktada İngiliz Engelli Ayrımcılığı Mücadele Kanunu’nun da engelli istihdamını arttırma noktasında bir başarı sağlayamadığı görülmektedir.

**4.3. ABD:** ABD engellilerin istihdam sorunun çözümünde ayrımcılıkla mücadeleyi ön plana çıkartan bir diğer ülkedir. 1973 yılındaki Rehabilitasyon yasası, Amerikan Engellilere Kanununa (ADA) öncülük etmiştir (Dunleavy ve Gutman, 2014). ABD’de engellilik; çalışabilirlik kriteri dikkate alınarak yapılan tanımlamaya göre, “kronik bir koşul ya da bedensel bir yeti yitiminden ötürü icra edebildikleri çalışma türü ya da oranında bir sınırlılık” şeklindedir. Bu tanım ışığında da ABD’deki hesaplamalara göre 16-64 yaş arası insanların % 10’un engelli olduğu sonucu çıkmaktadır (Schriner, 2011: 270). ABD’de ADA kapsamında engelli istihdamı tıpkı İngiltere’de olduğu gibi ayrımcılıkla mücadele ön plana çıkartılarak yapılmaktadır. ABD’de engelli istihdamını geliştirmek için işverenlere kota zorunluluğu uygulanmamaktadır. Engelli sorununu çözmeye yönelik politika ve uygulamalara rağmen ABD’de engelli işsizlik oranları hala çok yüksektir.

**4.4. Türkiye:** Türkiye engelli istihdamı konusunda özellikle son yıllarda çok daha fazla tartışan bir ülke konumuna gelmiştir. Ancak bu tartışmalar, pratikte karşılığını tam anlamıyla almış değildir.

Kota sistemi bilindiği gibi istihdam alanında işverenlerin belirli oranda veya sayıda özürlü çalıştırmalarının mecburî kılınması esasına dayanmaktadır. Türkiye’de 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki son düzenlemeye göre 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinden; özel işyerlerinde %3, kamu işyerlerinde %4 özürlü istihdamı zorunludur. Bu uygulamayı yapmayan işletmelere çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için 1832 TL. (2013 yılına göre)

idari para cezası uygulanacaktır. Ayrıca özel sektör işverenlerince çalıştırılan engelliler ile korumalı işyerlerinde çalıştırılan engellilerin prime esas kazanç altı sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamının hazine tarafından karşılanması öngörülmüştür. Gönüllü olarak kontenjan / kota fazlası engelli istihdam eden işverenlerin bu şekilde istihdam ettikleri her bir engelli için prime esas kazançlarının alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hissesinin %50'sinin Hazine tarafından karşılanması öngörülmüştür (Özgökçeler, 2013: 327).

Türkiye'de engellilere yönelik olarak yapılan Türkiye Engelliler Araştırması (2002) rakamlarına göre, engellilerin % 78'i işgücü piyasasının dışındadır (<http://eyh.gov.tr/tr/8245>). Ancak istihdam edilen engellilerin büyük bir çoğunlukla kota zorunluluğu kapsamında işverenlerin ceza almamak için istihdam edildiği bir gerçekliktir.

Ülke temelinde yapılan bu inceleme gerek Türkiye gerekse Avrupa ülkeleri ile ABD'de engelli istihdamına ilişkin çabaların giderek yoğunlaştığını göstermektedir. Ülkelerin gelişmişlik durumlarına paralel olarak engellilerin istihdam edilme oranlarında bazı farklılıklar olmakla birlikte ülkeler temelinde yapılan inceleme net olarak engelli istihdamının hala daha birçok ülkede çözülmesi gereken önemli bir problemler yumağı olduğuna işaret etmektedir.

## 5. Veri ve Yöntem

Araştırmada ihtiyaç duyulan veriler engelliler ile yapılan mülakatlar aracılığı ile toplanmıştır. Mülakatlar önceden hazırlanmış olan bir soru formu aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Soru formunda yer alan sorular araştırmanın temel amacı göz önünün de bulundurulması için iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda yer alan sorular, katılımcıların engellilik oranı ve türünü de içine alan demografik sorulardır. Demografik soruların oluşturulmasında temel hareket noktası eğitim durumu, engellilik

oranı ve türü ile istihdam edilme durumu ve istihdam haklarına ilişkin bilinç düzeyi arasında belirgin bir fark olup olmadığını tespit etmek olmuştur. İkinci kısımda yer alan sorular da, engellilerin istihdam hakları konusundaki bilinçlerini ve istihdam konusunda karşılaştıkları sorunları tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır.

Hazırlanan soru formu ile yapılan mülakatlar 2015 Mart’ı ile 2015 Temmuz arasında yaklaşık üç aylık bir zaman dilimi içinde gerçekleştirilmiştir. Mülakat yapılacak kişilere ulaşmada farklı yollar uygulanmıştır. İlk olarak engelli dernekleri ile bağlantıya geçilmiş ancak engelli dernekleri aracılığı ile çok az sayıda engelliye ulaşılmıştır. Bu yüzden engelli dernekleri ile katılımcılara ulaşılmadan vazgeçilmiş ve şahsi diyaloglar ile engellilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Bazen de engellilere ulaşmak için engelli vatandaşlarımızdan destek alınmış ve onların çeşitli şekillerde tanıdıkları engellilere ulaşılmıştır. Bu çabalar sonucunda toplamda 44 kişi ile mülakat yapılmıştır. Yapılan mülakatlar ortalama olarak 1.5-2 saate yakın sürmüştür. Mülakat süresince katılımcılar ile sorular dışında Türkiye’de engellilerin durumu ve geleceği ile ilgili konuşmalar yapılmış ve hafif yönlendirmeler ile katılımcıların konuşmalarına yön verilerek onların engelliler ve istihdamlarına ilişkin düşünceleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

**5.1. Veri Analiz ve Yorum:** Tablo 1’de yer alan veriler incelendiğinde, mülakat yapılan katılımcıların 28 tanesinin (% 64) erkek, 16 tanesinin (% 36) bayan olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin bu oran, araştırmaya yön veren soruya ilişkin cinsiyete bağlı bir farklılık olup olmadığını analiz etmek bakımından oldukça anlamlı bir orandır. Burada cinsiyet değişkeni ile ilgili olarak mülakatlar esnasında ortaya çıkan ilk farklılık; bayanların erkeklere oranla hem konuşma hem de engelli hakları ve hak arama konusunda erkeklere nazaran daha istekli oldukları yönündedir. Eğitim durumları ile ilgili veriler incelendiğinde katılımcıların önemli bir kısmının

“bir hakkı” anlayabilecekleri “kendileri ile ilgili hakları” öğrenebilecek ve araştırabilecekleri bir eğitim düzeyine sahip oldukları görülmektedir. İstihdam durumları göz önüne alındığında ise, araştırmanın bir anlamda çalışan engellilerin çalışmaya/istihdama ilişkin sahip oldukları hakların ne kadar bilincinde olduklarını ortaya çıkarmaya çalıştığı söylenebilir.

**Tablo 1.** Demografik Özellikler

		Yüzde		Yüzde
Cinsiyet	28 Erkek	64	16 Bayan	36
Eğitim	29 Zorunlu Eğitim	66	15 Yükseköğrenim	34
İstihdam	36 Çalışıyor	82	8 Çalışmıyor	18

Tablo 2’de yer alan veriler engellilerin kendilerine sağlanan istihdam haklarını bilip bilmediklerini göstermektedir. Katılımcıların 14 tanesi engellilere sağlanan / sunulan hiçbir istihdam hakkını bilmediklerini ifade etmişlerdir. 3 tanesi ise engellilere yönelik haklardan ağır işlerde çalıştırılmama, engelli çalıştırmanın zorunlu olması ve vergi indirimi olmak üzere 3 hakka vurgu yapmıştır. 2 tanesi vergi hakkı ve erken emekliliğe, 3 tanesi EKPS, engelli çalıştırma zorunluluğu ve vergi indirimine, 2 tanesi İŞKUR kanalıyla işe yerleştirmeye, 8 tanesi engelli çalıştırma önceliğine ve EKPS sınavına, 1 kişi sadece engelli kişiye öncelik sağlanmasına, 2 kişi de sadece EKPS sınavına vurgu yapmıştır.

Katılımcıların yapmış oldukları vurgular göz önüne alındığında engellilere yönelik istihdam hakları ile ilgili kısmi bilgilere sahip oldukları görülmektedir. Ancak katılımcıların vurguları / ifadeleri kendilerine sağlanan istihdam hakları ile ilgili olarak bütüncül bir bilgiye sahip olmadıklarına işaret etmektedir. Katılımcıların önemli bir kıs-

mının kendilerine sağlanan hakları sadece kısmi olarak ifade etmelerinin yanında bu konuda kendilerine yardımcı olacak kurumlara ilişkinde çok az bir bilgiye sahip oldukları mülakat esnasındaki ifadelerinde yer almaktadır. Bunun yanı sıra katılımcıların, engellilerin istihdamı ile ilgili olarak bir kamuoyu oluşturma, başka ülkelerdeki istihdam hakları gibi konularda da yoğun bir bilinç düzeyine sahip olmadıkları görülmektedir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Kendilerine Sunulan İstihdam Hakları İle İlgili Bilgi Sahibi Olma Durumları (Soru 1: İstihdam haklarınızın neler olduğunu açıklayabilir misiniz?)

M1/7/9	Ağır işlerde çalıştırılmama, engelli çalıştırmanın zorunlu olması, vergi indirimi.
M2/24	Vergi indirimi, erken emeklilik.
M313/14	Engelli çalıştırmanın zorunlu olması, vergi indirimi, EKPS gibi sınavlar.
M4/17/19/23/25/27/ 30/33/34/35/36/38/39/42/43	Hayır. Bilmiyorum.
M5/32	İŞKUR kanalıyla işe yerleştirilme.
M6/8/22/26/28/31/41/44	Engelli çalıştırmanın zorunlu olması.
M10	Engelli kişiye öncelik sağlanması.
M11/20	EKPS gibi sınavlar.
M12/15/16/18/21/29/37/40	Engelli olarak öncelik sağlanması, EKPS gibi sınavlar.

Tablo 3’de yer alan veriler; katılımcıların kendilerine sunulan engelli haklarından hangileri ile daha yoğun olarak ilgilendiğini göstermektedir. Bu tabloda yer alan verilerde ilginç olan 18 katılımcının kendilerine sağlanan hakların hiçbir tanesi ile ilgilenmediğini ifade etmiş olmasıdır. Mülakatlarda bu kişilerle yapılan informal sohbetler

ile bu kişilerin adaletsizlik vurgusu yaptıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların 18 tanesi haklarının olduğunu ancak bu hakların adaletli bir şekilde dağıtılmadığını bu nedenle de kendilerine sunulan haklarla ilgilenmediklerini ifade etmişlerdir.

**Tablo 3.** Engellilerin Kendilerine Sunulan Haklardan İlgilendikleri Haklar (Soru 3: Bu haklardan hangisi ile daha çok ilgileniyorsunuz?)

M1	Vergi indirimi.
M2	Vergi indirimi, erken emeklilik.
M3/15/16/18/20/37/40	EKPSS gibi sınavlar.
M4/5/10/11/17/19/23 /25/27/30/33/34/35/ 36/38/39/42/43	Hayır. İlgilenmiyorum.
M6/8/21/22/26/ 28/29/31/41	Engelli çalıştırmanın zorunlu olması.
M7/9	Ağır işlerde çalıştırılmama.
M12/44	Engelli olarak öncelik sağlanması.
M13	Belirli mesleği olan engellilerin meslekleri ile ilgili işlerde çalıştırılması.
M14	Engelli çalıştırmanın zorunlu olması, vergi indirimi.
M24	Engelli çalıştırmanın zorunlu olması, erken emeklilik.
M32	İŞKUR kanalıyla işe yerleştirilme.

Katılımcıların bu ifadeleri ile adalet algısının hak olgusunun algılanmasında ve hak olgusuna inançta önemli bir yeri olduğuna dair ciddi imaları bulunmaktadır. Kendilerine sunulan haklarla ilgilenmediğini ifade eden katılımcılar dışındaki diğer katılımcılar erken emeklilik, vergi indirimi, engelli çalıştırma zorunluluğu, İŞKUR tarafından işe

yerleştirme gibi farklı şeylere vurgu yapmışlardır. Bu vurgular göz önüne alındığında engellilerin tamamının ilgilendiği bir istihdam hakkı olduğunu söylemek güç görünmektedir. Katılımcıların ifadeleri genel olarak her bir bireyin kendi özel durumu ile ilgili haklara yoğunlaştığını göstermektedir.

**Tablo 4.** Katılımcıların Engelli Haklarının Geliştirilmesine İlişkin Önerileri (Soru 4: Size sunulan bu haklara yeni farklı neler eklenebilir? Bu konuda sizin önerileriniz nelerdir?)

M1 / 5	Vergi indiriminden yararlanmada iki farklı rapor olmaması.
M2 / 14 / 17 / 20 / 23 / 29 / 30 / 33 / 34 / 35 / 36 / 38 / 44	Bilmiyorum. Önerim yok.
M3	İŞKUR, EKPSS ile engelli kişi atamalıdır. ÖSYM tarafından atama olmamalıdır.
M4	Hangi iş için engelli istihdamı yapılmışsa o iş için engelli kişilerin çalıştırılması.
M6 / 8	Engelli haklarının açıklandığı bir form veya reklam broşürü verilmesi.
M7	Sınavlarda sorulan soruların engel gruplarına göre hazırlanması.
M9	Normal işçilerin aldığı ücreti almak.
M10	Önyargı kaldırılarak istihdam edilmeli.
M11 / 43	Devlet memurluğu noktasında esneklik sağlanması.
M12	Vergi kesintilerinin düzenlenmesi.
M13	Evden işe servis uygulaması olmalı, engellinin terfi etmesinin önüne geçilmemeli.
M15	Engellilere ait boş kadroların doldurulması.

M16	Engelli bireylerin, yardıma muhtaç birey olmasının önüne geçilmeli ve engelliliğin bir avantaj olarak değerlendirilmesinin sağlanması gerekmektedir.
M18	İş için kişi yerleştirilmeli. Kişiye göre iş aranmamalı.
M19	Çalışma saatleri esnek yapıya sahip olmalı.
M21	Servis olmalı. Kadrodaki engellilerin hakları korunmalı.
M22	Genel Müdür, Müdür vb. üst konumda engellilerin de olabilmesi için eşit şartlarda değerlendirme yapılması.
M24	Engellilerin kariyer gelişimlerinin önündeki engellere ciddi yaptırımlar getirilmeli.
M25	İş imkanlarının arttırılması.
M26	Engelliler için biraz daha anlayış bekliyorum.
M27	Daha fazla hak, daha fazla özgürlük bekliyorum.
M28	Daha fazla düzenlemeler yapılmalı.
M31	Engellilerin istihdam edilip, ücretlerinin ödenmesine rağmen işyerlerinde çalıştırılmaması sorunu yaşanmaktadır. Bu sorun ortadan kaldırılmalıdır.
M32	El becerisinin arttırılması için kursların çeşidi çoğaltılmalı.
M37	Özel sektörde çalışma şartlarının iyileştirilmesi, engellilerin hak ettikleri gibi çalıştırılması, engellilerin çalıştırılıp çalıştırılmadığının denetlenmesi.
M39	Evde iş imkânı sunulması.
M40	Engellilerin çalışma şartlarının denetlenmesi.
M41	İşverenlerin de engelliler konusunda bilinçlendirilmesi, engellilere uygun servis imkânı, engellilerin çalışabileceği ortamların düzenlenmesi.
M42	Bilgilendirme yapılmalı.

Tablo 4’de katılımcıların engelli haklarının nasıl geliştirilebileceği var olanlara neler eklenebileceği yönündeki fikirleri yer almaktadır. Bu tabloda yer alan verilerde öne çıkan en önemli noktalardan bir tanesi 13 katılımcının hiçbir öneri sunmamasıdır. Bu durumun nedeni-

ne ilişkin sorular sorulduğunda ise aslında katılımcıların bilinçsiz olmadıkları engelli haklarının gelişimine ilişkin bazı düşünceleri olduğu ancak Türkiye’de bazı şeylerin değişmesinin zor hatta imkansız olduğuna inandıkları için artık bu konuda konuşmadıkları ve fikir beyan etmek istemedikleri tespit edilmiştir. Bu tabloda öne çıkan diğer bir nokta ise katılımcıların neredeyse her birinin farklı bir öneri sunmasıdır. Bu bir açıdan fikir zenginliği olarak yorumlansa da engelli haklarının gelişimi konusunda ortak bir bilinç ve söylev düzeyinin olmadığını göstermesi bakımından oldukça önemli bir durumdur. Ortak bir engelli bilincinin oluşmamasının nedenleri üzerine bir analiz yapmak gerekirse, bunun birinci nedeni; engelli derneklerinin etkin çalışmaması olduğu söylenebilir. Ne yazık ki ülkemizde engelli derneklerinin önemli bir kısmı ideolojik bir yapılanma içerisindedir. Bu yapılanma engellilerin önemli bir kısmının dernekler ile entegre olmasını engellemektedir. Bu nedenle, engelliler kendileri ve kendilerine sunulması gereken haklarla ilgili olarak ortak bir söylev geliştirememişlerdir.

## 6. Sonuç

Engellilerin kendilerine sunulan istihdam hak ve olanakların farkındalıklarını belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmanın sonuçları, hem engellilerin istihdam haklarının farkındalığı hem de engellilerin hissiyat ve konumları ile ilgili olarak şu noktaları ön plana çıkartmaktadır.

Araştırma sonuçlarının ortaya çıkardığı birinci önemli nokta; engellilerin istihdam hakları konusunda bütüncül bir algıya sahip olmadıkları yönündedir. Mülakat yapılan engellilerin hiçbiri kendilerine sunulan bütün istihdam haklarının tamamını sayamadıkları gibi devletin engelli istihdamına ilişkin uygulama çabası içersinde olduğu sisteme dairde çok derin bir bilgiye sahip değildirlere. Bunun yanı sıra

engellilerin devletin sunduğu imkân ve ayrıcalıklardan eşit olarak faydalanma şansına sahip olmadıklarına dair düşünceleri onları bir anlamda karamsarlığa itmekte ve devletin konu bağlamında ne söylerse söylesin uygulamada bunun karşılığının ancak torpil ile anlam kazandığı yönündeki düşünceleri bir inançsızlık ve güvensizlik doğurmaktadır. Bu inançsızlık ve güvensizlikte engelli yurttaşlarımızı birçok konuda çaresiz olarak ilgisizliğe itmektedir. Engellilerin bu psikolojiye girmelerindeki bir diğer nedende engelli derneklerinin ülkemizdeki pozisyonudur. Ülkemizde araştırmamızın önceki kısımlarında da kısmen bahsedildiği gibi engelli dernekleri engelli vatandaşları bir araya toplama, onların sorunları ile yakından ilgilenme, engelliler temelinde yaptığı tartışmalar ile engelli haklarına yönelik ortak ve yol gösterici bir söylev oluşturmak yerine ideolojik bir pozisyon almaktadır. Bu pozisyonun doğal bir uzantısı olarak da engellilerin bir bölümü sürekli olarak bu derneklerin çatısı altında kalmaktadır. Bu durum engellilerin yalnızlık psikolojisi içerisine saplanıp kalmasına neden olmaktadır. Özellikle belli bir statü sahibi ve gelir durumuna sahip olmayan ailelerdeki engelli bireyler engelli derneklerinin bu tutumu karşısında iyice yalnızlaşmaktadır. Bu nedenle engelli derneklerinin birer sivil toplum örgütü olarak almış oldukları sorumlulukları gözden geçirerek yeniden yapılanmaları gerekmektedir.

Araştırma sonuçlarının vurgu yaptığı bir diğer nokta da; eğitim ile istihdam arasında olan doğrusal ilişkidir. Kapitalist sistem içerisinde eğitimin üretkenliği arttırdığı önemli bir gerçektir. Bu gerçeğin bir uzantısı olarak eğitilmiş insanların sistem içerisinde istihdam edilebilirliği artmaktadır. Bu durum engelliler içinde aynen geçerlidir. Eğitilmiş engellilerin neredeyse tamamına yakını istihdam edilmektedir. Bu durumda engellilerin istihdam politikaları ya da haklarından önce engellilerin en etkin bir şekilde eğitim alabilmelerine yönelik sistem üzerinde tartışmak daha mantıklı görülmektedir. Çünkü ekonomik

gerçekler göz önüne alındığında engellilere işletmelerin ya da kamu kurumlarının besledikleri insanlar şeklinde bir algı oluşmaktadır. Bu durum ancak engellileri daha üretken bir hale getirmekle çözüme kavuşturulabilir. Bu nedenle engellilere yönelik etkin eğitim politikaları ve mekânların oluşturulması onların istihdam sorununun çözümünde önemli bir rol üstlenecektir.

Araştırma sonuçları engellilerin kendi istihdamlarına ilişkin bakış açılarının da sorunlu olduğunu göstermektedir. İstihdam haklarına yönelik bütüncül bir perspektif olmamasının yanında bir diğer sorunlu bakış açısı bütün engellilerin devleti suçlamalarıdır. Oysa ekonomik ve sosyal olarak Türkiye’den daha fazla gelişmiş olan ülkelerde bile engellilerin istihdamında ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Burada engellilerin devletten beklenti içinde olmaları yadırganacak bir durum değildir. Ancak engellilerin kendilerini üretken kılabilmeleri içinde hem bir söylev geliştirmeleri hem de bunun için çaba harcamaları gerekmektedir.

Araştırma sonuçlarının bir diğer vurgusu da bundan sonara yapılacak olan akademik çalışmalara ilişkindir. Araştırma sonuçları Türkiye’de engellilerin nasıl daha fazla üretken hale getirilebileceği ve engelli derneklerinin yeniden yapılandırılmaları gerektiğine ilişkin çalışmalara ihtiyaç olduğuna işaret etmektedir. Bu nedenle engelliler ile ilgili çalışmaların bu konulara odaklanması hem yazına hem de uygulamaya büyük katkılar sunacaktır.

### **Consciousness Level of Disabled People in Turkey:**

#### **A Research of Employment Rights of Disabled People**

**Abstract:** The main purpose of this study is to present consciousness level of disabled people regarding their employment rights. In this regard, interviews have been conducted with 44 disabled people. The significant point, as a result of these interviews, has been the fact that

disabled people have no holistic awareness on their employment rights. Interviews also suggest that disabled people believe that there is inequality in using rights provided to them. In other words, our disabled citizens distrust and disbelieve the state. As has been pointed out by research results, there is another substantial matter which demonstrates us that there is a linear relationship between education and employment. All university graduates, among interviewed disabled people, are actively employed. This is a serious imply that unemployment problem could be solved to a certain degree if disabled people are employed as required. Lastly, research results also points out that communication becomes more complicated between “Foundations for Disabled People” and their members because of these foundations’ political views; it also makes it more difficult for disabled people to embrace and accept said foundations, which consequently damages the loyalty between two parties.

**Key Words:** Disabled, Disability Rights, Employment Right of Disabled People, Employment

## Kaynakça

- Barnes**, Colin and Mike **Oliver** (1995), Disability Rights: rhetoric and reality in the UK, **Disability and Society**, Volume 10, Number 1, pp.11-116.
- Demircioğlu**, Mağdule (2010), **Üretim sürecinde Sakat Emeği**, İstanbul: Kibele Yayınları.
- Dunleavy**, E. and A. **Gutman** (2014), “New EEO/AA Regulations for Individuals with Disabilities and Protected Veterans”, **The Industrial Organizational Psychologist**, Volume 51, Number 3.
- Ergün**, Mehmet (2005), “Ayrımcılık ve Özürlüler”, **Öz-Veri**, Cilt 2, Sayı 1, s.377-389.
- Kayıhan**, Şaban (2008), **Hukukun Temel Kavramları**, Ankara: Seçkin Yayınevi.

- Meşhur**, H. Filiz Alkan (2004), “Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılmalarının Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi”, **Öz-Veri**, Cilt 1, Sayı 2, s.176-193.
- Mutluoğlu**, Lütfiye (2004), “Türkiye’de Çıraklık Eğitim Sisteminde Özürlüler”, **Öz-Veri**, Cilt 1, Sayı 2, s.256-287.
- Oğlak**, Sema (2008), “Türkiye’de Bakıma Muhtaç Bireylerin Bakım Hizmetlerinde Sosyal Bakım Elemanının Eğitimi ve İstihdam Açısından Önemi”, **Öz-Veri**, Cilt 5, Sayı 1, s.1125-1143.
- Özgökçeler**, Serhat (2013), “Engellilere Yönelik Sosyal Politikalar” [(eds.) Aysel Tokel ve Yusuf Alper (2014), **Sosyal Politika**, Bursa: Dora Yayınevi] içinde: **319-335**.
- Özgökçeler**, Serhat (2013), “Özürlülere Yönelik Sosyal Politikalar”, [(eds.) Aysel Tokel ve Yusuf Alper (2014), **Sosyal Politika**, Bursa: Dora Yayınevi] içinde: **309-330**.
- Özyürek**, Mehmet (2010), **Engellilere Yönelik Tutumların Değiştirilmesi**, Ankara: Kök Yayıncılık.
- Rodgers Gerry, Eddy Lee, Lee Swepston and Jasmien Van Daele** (2014), **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sosyal Adalet Arayışı: 1919-2009** [Çeviri: Beyza Selçuk], Ankara: Elif Yayınevi.
- Schriner**, Kay (2011), “Sakatlık Çalışmaları Perspektifinden Sakat İstihdamı Sorunları ve Politikaları: Bir Uluslararası Yaklaşım”, [(eds.) Dikmen Bezmez, Sibel Yardımcı ve Yıldırım Şentürk (2011), **Sakatlık Çalışmaları: Sosyal Bilimlerden Bakmak**, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları] içinde: 269-299.
- Seyyar**, Ali (2006), **Özürlülere Adanmış Sosyal Politika Yazıları**, Adapazarı: Adapazarı Büyükşehir Belediyesi Yayınları.
- Shakespeare** Tom (2011), “Sakatlık Sosyal Modeli”, [(eds.) Dikmen Bezmez, Sibel Yardımcı ve Yıldırım Şentürk (2011), **Sakatlık Çalışmaları: Sosyal Bilimlerden Bakmak**, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları] içinde: 51-63.
- Stein**, Michael Ashley (2007), “Disability Human Rights: Cornell

University ILR School”, **California Law Review**, Volume 95-75, pp.75-122.

**Stone**, Emma (1999), **Disability and Development: Learning from Action and Research on Disability in the Majority World**, Ledds: The Disability Press.

**Tartanoğlu**, Şafak (2013), “Sosyal Dışlanma” [(eds.) Aysel Tokel ve Yusuf Alper (2013), **Sosyal Politika**, Bursa: Dora Yayınevi] içinde: 262-273.

**Taşlıyan**, Mustafa (2006), **Elektronik Ticaret: Kavramlar ve Uygulamalar**, Adapazarı: Sakarya Kitabevi.

**Thomas Carol** (2011), “Sakatlık Kuramı: Kilit Fikirler, Meseleler ve Düşünürler” [(eds.) Dikmen Bezmez, Sibel Yardımcı ve Yıldırım Şentürk (2011), **Sakatlık Çalışmaları: Sosyal Bilimlerden Bakmak**, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları] içinde: 31-51,

**Tokol**, Aysel (2013), “Sosyal Politikanın Tarafları” [(eds.) Aysel Tokel ve Yusuf Alper (2013), **Sosyal Politika**, Bursa: Dora Yayınevi] içinde: 71-93.

**Tufan**, İsmail ve Özgür **Arun** (2006), Türkiye Özürlüler Araştırması: 2002 İkincil Analiz, Ankara: TÜBİTAK.

**Uşan**, Fatih (2004), “Kamu ve Özel Sektör Açısından Özürlü İşçi İstihdamı”, **Öz-Veri**, Cilt 1, Sayı 2, s.218-256.

**Ürker**, Şule (2008), “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Özürlülere İlişkin Düzenlemeler”, **Öz-Veri**, Cilt 5, Sayı 1, s.1143-1175.

**Yılmaz**, Gözde (2009), **İstihdam Edilebilirlik: Değişim Kıskaçında Birey**, Bursa: Ekin Yayınevi.

**Yılmaz**, Zülâl (2004), “Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler”, **Öz-Veri**, Cilt 1, Sayı 2, s.193-218.

**Winter**, Jerry Alan (2004), “Toplumsal Bir Sorun Çözümleyici Olarak Özürlü Hakları Hareketinin Gelişimi” (Çeviri: Mehmet Ergün), **Öz-Veri**, Cilt 1, Sayı 2, s.341-357.