

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE OTELCİLİK ANABİLİM DALI

OTEL İŞLETMELERİNDE İSTİHDAM EDİLEN ENGELLİ
BİREYLERİN İŞ YAŞAMINA İLİŞKİN ALGILADIKLARI
SORUNLAR: ANTALYA ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çisem Kaya

Balıkesir, 2017

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE OTELCİLİK ANABİLİM DALI

**OTEL İŞLETMELERİNDE İSTİHDAM EDİLEN ENGELLİ
BİREYLERİN İŞ YAŞAMINA İLİŞKİN ALGILADIKLARI
SORUNLAR: ANTALYA ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çisem Kaya

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Düriye BOZOK

Balıkesir, 2017

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ONAYI

Enstitümüzün Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı'nda 201312501012 numaralı Çisem Kaya'nın hazırladığı "Otel İşletmelerinde İstihdam Edilen Engelli Bireylerin İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar: Antalya Örneği" konulu Yüksek Lisans Tezi ile ilgili Tez Savunma Sınavı, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 22/05/2017 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Başkan Prof. Dr. Düriye BOZOK (Danışman)

.....

Doç. Dr. Emrah ÖZKUL

.....

Doç. Dr. Bayram ŞAHİN

.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

15.06/2017

Enstitü Müdürü
Doç. Dr. Halil İbrahim ŞAHİN

ÖNSÖZ

Günümüzde hali hazırda engeli bulunan bireylerin çalışma hayatına kazandırılması hem sosyal hem de ekonomik bir gerekliliktir. Ancak, toplumda varlığı inkâr edilemez olan engelli bireylerin istihdam edilmesinin önünde toplumun diğer bireylerinin olumsuz tutum ve davranışlarının olduğu görülmektedir. Ağırlıklı olarak sanayi bölgelerinde istihdam edildiği bilenen engellilerin işe alımında bir veya iki engel türünün yoğun edildiği görülmektedir. Engel derecesi ağır olan veya birden fazla engeli bulunan bireylerin istihdam edilmesi işverenler tarafından tercih edilmemektedir. Engelli bireylere yapılan ayrımcılığın bir göstergesidir. Bunun yanı sıra iş görüşmelerinde sağlık durumlarına ve engellerine dair yöneltilen sorular engelli bireylerde olumsuz bir algıya neden olmaktadır.

Araştırmanın temel amacı otel işletmelerinde istihdam edilen engelli bireylerin özelliklerinin belirlenerek, kendileri tarafından çalışma koşullarının değerlendirilmesi ve karşılaştıkları sorunların, zorlukların neler olduğunun tespit edilmesidir. Engelli çalışanların diğer sektörlerle nazaran iş yaşamlarında karşılaştıkları sorunlara yönelik algılarının turizm sektöründe daha olumlu yönde olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmada, engelli, engelli kavramının tarihsel süreci, ulusal ve uluslararası yasal mevzuat, engelli istidamı, engelli istihdam yöntemleri ve otel işletmelerinde engelli istihdamı incelenmiştir. Otel işletmelerinde çalışan engellilerin özellikleri, çalışma koşulları ve zorlukları araştırma kapsamında değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Otel işletmelerinde çalışan engelli bireylerin araştırmaya dâhil olmaları konusunda istekli olmamaları, üstlerinden çekinmeleri ve işten çıkarılacaklarını düşünmeleri nedeni ile anket formlarını doldurmaları konusunda zorluk yaşanmıştır. Katılımcıların ön çalışmada yapılan yarı yapılandırılmış anket formunun mülakat kısmında yaşadıkları zorlukları ve sorunlarını anlatmak istemedikleri görülmüştür.

Lisans ve yüksek lisans dönemlerim boyunca değerli bilgi ve deneyimlerini esirgmeden paylaşan, disiplini, anlayışı, azmi, ilmi ve şefkati ile yaşamım boyunca örnek almaya devam edeceğim, öğrencisi olma gururunu yaşadığım için kendimi çok

şanslı gördüğüm, yardımlarını ve desteğini sakınmayan Danışman Hocam Prof. Dr. Düriye BOZOK' a teşekkür ederim.

Değerli fikir ve görüşleri ile yalnız öğrenim hayatımızda değil aynı zamanda tüm yaşamımız boyunca bizlerden desteklerini esirgemeyen BTİOYO ailesine ve Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesinde bulunan hocalarıma teşekkür ederim. Lisans ve yüksek lisans dönemlerim boyunca manevi desteklerini, yardımlarını ve sevgilerini esirgemeyen değerli arkadaşlarıma ve aileme en derin sevgi ve saygılarımla teşekkür ederim. Yüksek lisans dönemim ve çalışmam boyunca değerli vakitlerini bana ayıran, ilginç, akılcı ve yol gösterici yanı ile yardımlarını esirgemeyen arkadaşlarım Betül ERÇİN, Gülgün EKMEKÇİ, Övgü AÇIKSÖZLÜ, Emin GÜLEÇ'e ve Emine DEMİRCİ 'ye teşekkür ederim.

Balıkesir, 2017

Çisem KAYA

ÖZET

OTEL İŞLETMELERİNDE İSTİHDAM EDİLEN ENGELLİ BİREYLERİN İŞ YAŞAMINA İLİŞKİN ALGILADIKLARI SORUNLAR: ANTALYA ÖRNEĞİ

KAYA, Çisem

Yüksek Lisans, Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Düriye BOZOK

2017, 149 Sayfa

Doğuştan gelen engeller ya da sonradan hastalıklar ve kazalar ile ortaya çıkan engeller sonucunda bazı hareketleri, duyuuları ve vücut işlevleri bakımından tamamen ya da kısmen kısıtlı olan bireyler engelli bireyler olarak tanımlanmaktadır. Engelli bireylere yönelik toplumda kavram kargaşası olduğu aşikârdır. Özürlü, sakat veya engelli kavramları birbirinin eş değeri olmadığı gibi, toplum tarafından kullanıldığında aynı anlama geldiği yönünde bir algı olduğu görülmektedir. Engelli bireylerin toplum içinde insani koşullarda hayatlarını idame ettirebilmeleri ve yaşam kalitelerini yükseltebilmeleri için güvenlik, sağlık, eğitim, rehabilitasyon ve istihdam oldukça önemlidir. Engellilerin istihdam edilmesi onların ekonomik özgürlüğüne kavuşan, üreten yanı ön plana çıkan ve özgüveni tam bireyler olmasını sağlayacaktır. Böylece engelli bireylerin yaşamları boyunca “muhtaç olma” durumları ortadan kalkacaktır. Günümüzde, engelli bireylerin kişisel beceri ve yetenekleri ile aldıkları mesleki eğitim doğrultusunda, kendilerine uygun sektörlerde ve dolayısıyla uygun işlerde istihdam edilmesinin önünde engeller bulunmaktadır. İşverenler, engellileri kimi zaman yetkinliklerinin altında kimi zaman ise çok üstünde işlerde istihdam edebilmektedir. Türkiye’de engelli bireylerin daha çok sanayi bölgelerinde bulunan işletmelerde istihdam edildiği görülmektedir. Buna karşılık farklı sektörlerde çalışan engellilerin oranları azdır. Özellikle turizm sektöründe çalışan engellilerin İŞKUR aracılığı ile yasal zorunluluk olan kota yöntemi çerçevesinde çalıştıkları görülmektedir.

Bu araştırmanın birincil amacı, otel işletmelerinde istihdam edilen engelli bireylerin özelliklerinin belirlenerek, algıladıkları çalışma koşullarının değerlendirilmesi ve karşılaştıkları sorunların, zorlukların neler olduğunun tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda Antalya ilinde 5 yıldızlı otel işletmelerinde istihdam edilen 46 engelli birey üzerinde anket çalışması yapılarak veri toplanmıştır. Elde edilen veriler analiz için SPSS 22 programına kaydedilmiştir. Verileri test etmek için Mann-Whitney U Testi, Kruskal Wallis Testi ve Frekans analizi yapılmıştır.

Araştırma bulgularına göre; engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunların yaş gruplarına ve engel oranlarına göre farklılık gösterdiği sonucu bulunmuştur. İş yaşamına ilişkin sorunların 36 yaş üzerinde bulunan engelli çalışanlar ile engel oranı %50'den fazla olan engelli çalışanlar tarafından daha yoğun algılandığı tespit edilmiştir. Engel oranı yüksek olan bireylerin çalışma fırsatını elde etmek için işe girmeden önce ve iş sonrasında daha fazla sorunla karşılaştığı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Engelli, İstihdam, Otel İşletmeleri, Antalya.

ABSTRACT

THE ISSUES PERCEIVED BY DISABLED INDIVIDUALS WHO ARE EMPLOYED IN HOTEL MANAGERMENTS RELATED TO BUSINESS LIFE: THE CASE OF ANTALYA

Kaya, Çisem

Graduate, Department of Tourism and Hotel Management,

Adviser: Prof. Düriye Bozok

2017, 149 Pages

As a result of inherent obstacles or subsequent illnesses or accidents, some movements, senses and body functions completely or partially limited individuals defined as disabled individuals. It is obvious that there is a confusion in the society for disabled individual. Disabled, handicapped or crippled definitions are not the same but they seem to have the same meaning when used by society. Safety, health, education, rehabilitation and employment are very important for individual with disabilities to be able to rescue their lives and improve their quality of life in the community. The employment of the disabled individuals will ensure that when their economic freedom is achieved, shows their productive side and will ensure that their self-confidence is complete. Thus, the "needy" situations of disabled individual throughout their lives will eventually end. Nowadays, vocational education with the personal skills and abilities of the disabled individual have some obstacles to work in the sectors and jobs appropriate to them. Employers are sometimes able to employ disabled individual above their own competencies, and sometimes above their jobs. Disabled individual in Turkey are mostly employed in industrial areas. On the other hand, the proportion of disabled individual working in different sectors is low. Especially, it is seen that the disabled individual working in the tourism sector are working through the quota method which is legal requirement by İŞKUR.

The primary purpose of this research is to determine the characteristics of disabled people who are employed in the hotels enterprises, to evaluate the working conditions they perceive and to identify the problems and difficulties they face. In

accordance with this purpose data was collected with a survey study on 46 disabled individuals who are working in 5 Star Hotels in Antalya. The collected data were recorded in the SPSS 22 program for analysis. Mann-Whitney U Test, Kruskal Wallis Test and Frequency analysis were used to test the data.

According to findings of this research; the perceived problems about disabled employees business life varies depending on their ages and disability rates. It was detected that hurdle rate of issues relating to business life with disabled employees with over 36 years by more than %50 disabled employees who have been identified as more intense. It is about that hurdle rate before committing to the opportunity to work with individuals and after the work to high encounter more questions.

Keywords: Disabled, Employment, Hotel Managements, Antalya.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	III
ÖZET.....	V
ABSTRACT.....	VII
İÇİNDEKİLER.....	IX
ÇİZELGE VE TABLOLAR LİSTESİ.....	XIII
KISALTMALAR.....	XV
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	3
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Varsayımlar.....	6
1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.6. Tanımlar.....	7
2. İLGİLİ ALANYAZIN.....	9
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	9
2.1.1. Engelli Kavramı.....	9
2.1.1.1. Engelli Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	13
2.1.1.2. Engelliliğe Yaklaşım Modelleri ve Engellilik Türleri.....	22
2.1.1.2.1. Ortopedik Engelliler.....	25
2.1.1.2.2. Görme Engelliler.....	26
2.1.1.2.3. İşitme Engelliler.....	27
2.1.1.2.4. Dil Ve Konuşma Engelliler.....	28
2.1.1.2.5. Zihinsel Engelliler.....	30
2.1.1.2.6. Süreğen Hastalığı Olan Engelliler.....	32

2.1.1. Engelli Kavramı.....	9
2.1.1.1. Engelli Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	13
2.1.1.3. Engelli Bireylerin Çalışma Hayatında Bulunma Gereği.....	32
2.1.1.3.1. Sosyal Gereklilikler.....	34
2.1.1.3.2. Ekonomik Gereklilikler.....	36
2.1.1.3.3. Bireysel ve Toplumsal Gereklilikler.....	37
2.1.1.4. Engellilerin Çalışma Hayatına İlişkin Yasal Düzenlemeler.....	38
2.1.1.4.1. Uluslararası Alanda Yasal Düzenlemeler.....	38
2.1.1.4.2. Ulusal Alanda Yasal Düzenlemeler.....	44
2.1.1.5. Engelli İstihdamı ve İstihdam Yöntemleri.....	55
2.1.1.5.1. Kota Yöntemi (Yasal Zorunluluk).....	57
2.1.1.5.2. Korumalı İşyeri Uygulaması.....	59
2.1.1.5.3. Kişisel Çalışma Yöntemi.....	63
2.1.1.5.4. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı.....	63
2.1.1.5.5. Evde Çalışma Yöntemi.....	64
2.1.1.5.6. Kooperatif Çalışma Yöntemi.....	67
2.1.1.5.7. Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam.....	67
2.1.1.6. Turizm Sektöründe Otel İşletmeleri ve Engelli İstihdamı.....	69
2.1.1.6.1. Otel İşletmeleri.....	72
2.1.1.6.2. Otel İşletmeleri ve Engelli İstihdamı.....	76
2.1.1.7. Engellilerin İstihdamını Önleyen Nedenler ve İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar.....	83
2.1.1.7.1. Engellilerin İstihdamını Önleyen Nedenler.....	84

2.1.1.7.2. Engellilerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Problemler.....	89
2.1.1.8. Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Faaliyetleri ve İstihdama Kazandırma Çalışmaları.....	91
2.2. İlgili Yazın Araştırmaları.....	95
2.2.1. Engelli Çalışanlara Yönelik Çalışmalar.....	95
2.2.2. Turizm Alanında Çalışan Engellilere Yönelik Çalışmalar.....	98
3. YÖNTEM.....	100
3.1. Araştırma Hipotezleri.....	100
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	103
3.3. Veri Toplama Aracı ve Teknikleri.....	105
3.4. Veri Analizi.....	106
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLAR.....	107
4.1. Engellilerin Otel İşletmelerinde Çalışmalarına Dair Nitel Bulgular.....	107
4.2. Engellilerin Otel İşletmelerinde Çalışmalarına Dair Nicel Bulgular.....	109
4.2.1. Güvenilirlik Analizi.....	109
4.2.2. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Demografik Özelliklerine Dair Bulgular.....	110
4.2.3. Hipotezlerin Test Edilmesi.....	114
4.2.3.1. Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunların Değerlendirilmesine Yönelik Ölçeğe Ait İfadelerin Dağılımı.....	114
4.2.3.2. Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğine Verdikleri Yanıtlara Göre Dağılımları.....	118
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	127
5.1. Sonuçlar.....	127
5.2. Öneriler.....	129
5.2.1. Yetkililere Öneriler.....	130

5.2.2. İşverenlere Öneriler.....	131
5.2.3. Akademisyenlere Öneriler.....	132
KAYNAKÇA.....	133
EKLER.....	145
EK 1 Anket Formu.....	145
EK 2 Güvenilirlik Analizi SPSS Çıktısı.....	149

ÇİZELGELER VE TABLOLAR LİSTESİ

Çizelge 1	Ölçekte Bulunan Soru Sayısı ve Cronbach's α Katsayısı.....	109
Çizelge 2	Araştırmaya Katılan Katılımcıların Demografik Özelliklerine Dair Bulgular.....	110
Çizelge 3	Araştırmaya Katılan Katılımcıların Engel Özelliklerine Dair Bulgular.....	112
Çizelge 4	Araştırmaya Katılan Katılımcıların İş Yaşamlarına Dair Bulgular.....	113
Çizelge 5	Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunların Değerlendirilmesine Yönelik Ölçeğe Ait İfadelerin Frekans Analiz Dağılımları.....	115
Çizelge 6	Cinsiyet Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	119
Çizelge 7	Yaş Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	119
Çizelge 8	Medeni Durum Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	120
Çizelge 9	Eğitim Düzeyi Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları.....	121
Çizelge 10	Engel Kaynağı Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	121
Çizelge 11	Engel Türü Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	122
Çizelge 12	Engel Oranı Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	123

Çizelge 13	Çalışma Şekli Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	123
Çizelge 14	Çalışma Süresi Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları.....	124
Çizelge 15	İşi Bulma Şekli İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları.....	125
Çizelge 16	Hipotez Sonuçları Çizelgesi.....	126
Tablo 1	Gelir Vergisi Kanunu Gereğince Engellilik İndirim Tutarları.....	52
Tablo 2	Turizm Yatırım Belgeli ve İşletme Belgeli Tesis Sayıları 2010-2015.....	73
Tablo 3	Otel İşletmelerinin Sınıflandırılması.....	76
Tablo 4	2014 Aralık Ve 2016 Aralık Ayları Arasında Turizmde Kayıtlı Zorunlu Sigortalı Sayıları (4/A).....	75
Tablo 5	2010-2015 Yılları Arasında İŞKUR'a Kayıtlı Engellilere İlişkin Bilgiler.....	79

KISALTMALAR

AAID	: Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği
AAMR	: Amerikan Zekâ Geriliği Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ADA	: Engelli Amerikalılar Yasası
BÖİB	: Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı
CWOIH	: Engellilere Yönelik Dünya Örgütleri Konseyi
DDA	: Engelli Ayrımcılığı Yasası
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı
EU	: Avrupa Birliği
GSMH	: Gayri Safi Millî Hâsıla
HIV	: İnsan Bağışıklık Yetmezlik Virüsü
ICF	: İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İİMEK	: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
MARKA	: Doğu Marmara Kalkınma Ajansı
md.	: Madde
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	: Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi
NACE	: Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması
OHAL	: Olağanüstü Hal
ÖİB	: Özürlüler İdaresi Başkanlığı
ÖİB	: Özel İstihdam Büroları
ÖTV	: Özel Tüketim Vergisi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
ss.	: Sayfa Numarası
TDK	: Türk Dil Kurumu
THE ARC	: Ulusal Zekâ Geriliği Olan Çocuklar
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

TYÇP	: Toplum Yararına Çalışma Programları
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
UN	: Birleşmiş Milletler
UNWTO	: Dünya Turizm Örgütü
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
WTO	: Dünya Ticaret Örgütü
WTTC	: Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi

1. GİRİŞ

Zaman içinde değişen ve gelişen turizm endüstrisi sunduğu hizmetler bakımından hem iç hem dış pazarda yoğun rekabet ortamında varlığını sürdüren ve pek çok farklı değerin bir araya getirilmesi ile oluşan karmaşık bir olgudur. Etkilediği ve etkilendiği tüm sektörler için hizmet alışverişinin var olduğu, bu nedenle karşılıklı iletişimin son derece önemli olduğu bir endüstridir. Temelinde insan faktörünün etkili olduğu bu endüstri, sağladığı ekonomik kazancın yanı sıra karşılıklı iletişimin ortaya koyduğu memnuniyet açısından ülkelerin hem ulusal hem de uluslararası ilişkilerini etkileyebilmektedir.

Turizm endüstrisinin her geçen gün gelişmesi ve yeni istihdam alanlarının oluşması, sektörde çalışmak isteyen insanları bu yönde eğitim almaya ve iş aramaya yöneltmektedir. Yeni istihdam alanlarının ortaya çıkması herhangi bir engeli bulunmayan bireyler kadar dezavantajlı gruplar içinde yer alan engelli bireylerin de istihdam edilmesi için bir fırsattır. Türkiye’de dezavantajlı gruplar; engelliler, eski hükümlüler, çocuklar, gençler, terör mağdurları, eğitimsizler, yoksullar, kadınlar, cinsel tercihi konusunda farklılığı bulunanlar, madde bağımlıları ve göçmenleri kapsayan geniş bir kitleyi temsil etmektedir. Farklı değerlere sahip farklı özelliklerde pek çok insana hizmet veren turizm endüstrisinde bir işletmenin amaçları doğrultusunda bir bütün olarak bir araya gelen çalışanların da farklı değer ve kişilik özelliklerine sahip oldukları bir gerçektir. Bu nedenle engeli olan bir bireyin turizm endüstrisi içinde olmak istemesi her ne kadar farklı açılardan zor görünse de imkânsız olmamalıdır. Yasal düzenlemeler gereği engellilerin çalıştırılması işverenler için farklı boyutlarda değerlendirilse de uzun vadede hem diğer çalışanlar ve işletmeler için hem de turist olarak bulunan insanlar için farkındalık yaratacağına inanılmaktadır. Bu farkındalığın ayrımcılığa, toplumdan

uzaklaştırmaya ve ön yargılara karşı anlamlı bir yanı olacaktır. Bu nedenle istihdam alanındaki payının önemli ölçüde etkili olduğu bilinen turizm endüstrisinin ayrımcılığa karşı engellileri hem hizmet sağlayan hem de hizmet alan kişiler olarak çok yönlü değerlendirmesi gerektiğine inanılmaktadır.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yayımlanan “2015 Yılı İşgücü Piyasası Araştırma Sonuç Raporu” verilerine göre Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri sektörünün diğer tüm sektörler içindeki payının yüzde 7,7 olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Son yayımlanan verilere göre, 2015 yılının Ağustos ayında Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri sektöründe çalışan sayısı 1.508 kişi iken bu sayı az bir artışla 2016 yılının aynı ayında 1.513 kişi olmuştur (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], İstihdam Edilenlerin İktisadi Faaliyet Kolları NACE (Rev.2), 28 Kasım 2016). Turizm endüstrisinde çalışan engelli birey sayısına sağlıklı şekilde ulaşamamıştır. Ancak, işverenlerin yasalar gereği işletmeleri için istihdam etmek istedikleri engelli personele yönelik iş alımlarını büyük ölçüde İŞKUR aracılığıyla gerçekleştirdiği bilinmektedir.

Dünya tarihine bakıldığında geçmişten bu yana engellilerin toplum içinde var olmaları neredeyse imkansız olarak görülmektedir. Toplumların sahip oldukları yargılar engellilerin dışlanmasına, ötekileştirilmesine dolayısıyla birçok mobbing uygulamalarına maruz kalmalarına neden olmuştur. Engelliler için ayrımcılık ve yıldırma uygulamalarına karşı toplumda varlıklarını ispatlamak normal insanlardan çok daha zordur. Günümüzde gerçekleştirilen yasalar ve politikalar ile korunmaya çalışılan engellilere yönelik işverenlerin dolayısıyla tüm sektörlerin yapıcı çalışmaların içinde olmaları gerektiği düşünülmektedir. Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından 2002 yılında gerçekleştirilen Türkiye Özürlüler Araştırması'na göre, Türkiye'de 9 milyondan fazla engelli bireyin yaşadığı bilinmektedir. Normal nüfusa oranı yüzde 12,29 olan engellilerin 15 yaş ve üstü için yüzde 21,7'si (ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engeli olan) ve yüzde 22,9'u (süreğen hastalığa sahip olan) iş gücüne dahil olmaktadır. Çeşitli sektörlerde çalıştırılmak üzere düzenlenen mesleki eğitim kursları ve programlarıyla bu oranlar arttırılmaya çalışılmaktadır. Engellilerin topluma kazandırılması ve ekonomik özgürlüklerine kavuşturulması amaçlanmaktadır. Ancak ülkelerin yaşadığı olumsuz

durumlardan en fazla ve çabuk etkilenen engelliler olabilmektedir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yayınlanan 2015, 2016 ve 2017 faaliyet raporlarına göre, 2014 yılında 26.350 engelli istihdam edilirken, 2015 yılında 20.455 engelli ve 2016 yılında 15.031 engelli engellilere yönelik iş alanlarında istihdam edilmiştir.

Engellilerin farklı sektörlerde istihdam edilmesi yönünde yapılan çalışmalar mevcut olmasına rağmen turizm sektöründe istihdamlarına dair çalışmaların az sayıda olduğu görülmektedir. Söz konusu bu çalışmalar genellikle engellilerinde içinde bulunduğu dezavantajlı grupların (engelliler, eski hükümlüler, gençler, terör mağdurları, eğitimsizler, yoksullar, kadınlar vb.) veya yalnızca engelli bireylerin turizm işletmelerinde istihdam edilmesine yöneliktir ve çoğunlukla turizm işletmelerinde işveren veya insan kaynakları müdürleri ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar turizm işletmeleri açısından olumlu ve olumsuz yönlerin tespit edildiği, engelliler açısından ise ayrımcılığın ve toplum ile bütünleşmenin çözümlenmesi gereken bir sorun olduğu farkındalığının sağlandığı çalışmalar olmaktadır.

Bu çalışma, otel işletmelerinde işveren ve/veya departman müdürlerinin engelli çalışanlarını değerlendirmelerine yönelik olmayıp bizzat işletmede çalışan engellilerin çalışma koşullarını, ilişkilerini ve zorluklarını değerlendirmelerini sağlaması nedeniyle önemlidir. Dolayısıyla ilgili çalışmanın ileride yeni veriler edinilmesi ve veri eksikliklerinin giderilmesi bakımından diğer araştırmacılar için kaynak oluşturabileceği düşünülmektedir.

1.1. Problem

Bir iş sahibi olmak veya “çalışan” olmak engelli birey için sosyal hayatla tanışmanın, sosyalleşmenin etkili bir yoludur. İş yaşamı engelli birey için ekonomik kazanç elde etmenin yanı sıra kendini geliştirmenin ve yaşamın farklı alanlarını keşfetmenin yolunu açabilir. Turizm sektörü gibi önemli bir hizmet sektöründe çalışan olmak engelli bireyin kişisel özelliklerini geliştirmesine ve beraberinde özgüvenini

yeniden kazanmasına da katkı sağlayabilir. Ancak, insan faktörünün son derece önemli olduğu turizm sektöründe engelli bir çalışan olarak yer edinmek kimi zaman oldukça zor olabilmektedir.

Engelli bireylerin istihdam edilmesi, engeli olmayan bireylerin istihdam edilmesine göre, oldukça zor olabilir. Turizm sektöründe çalışan engelliler iş hayatına girmeden önce ve girdikten sonra kendisinden kaynaklanan veya kendisinden bağımsız nedenlerle ortaya çıkan sorunlarla karşılaşabilir. Engellinin sahip olduğu beceri ve yeteneklerin yetersiz olması veya hiç olmaması çalışacağı turizm işletmeleri için işe alımda önem arz edebilir. Çalışmak isteyen engellilerin yetenek ve becerileri doğrultusunda bir işe yerleştirilmelerinin önünde işletme sahiplerinin veya yöneticilerinin engelli çalıştırmaya yönelik önyargılı olmaları önemli bir engeldir. Bir turizm işletmesinde tüm birimlerin devamlı olarak bir bütün halinde verimli çalışması gerektiğinden, işletme sahipleri veya yöneticilerine göre engelliler işlerin sürdürülmesinde aksaklığa neden olabilir ve verimliliği düşürebilir.

Bir işe giren engelli için işin ve iş yerinin mimari koşullarının kendisi için uygun olmaması, maaşının zamanında ödenmemesi, kısa sürede işten çıkarılmalar verimliliğinin önüne geçebilir. Yasal düzenlemelerin desteklemesi kimi zaman engelli için yetersiz olabilir. Yasal haklarının kısıtlanması veya verilmemesi, iş arkadaşlarının ve üstlerinin olumsuz davranışları ve geri planda kalmaları işe uyum sağlamalarının önüne geçebilir. Diğer sektörlerde yaşanan sorunlar gibi otel işletmelerinde de çalışan engelli bireyler dışlanma, ayrımcılığa maruz kalma gibi sorunlar ile karşılaşabilirler. Karşılıklı iletişimin ön planda olduğu turizm sektöründe engelli bireyler kimi zaman engellerinin müşteriyi korkutacağı veya verimsiz olabilecekleri düşüncesiyle geri planda bırakılabilirler. Bu durumlar ile karşılaşan engelli bireyler turizm sektörüne karşı olumsuz düşünce ve yargılara sahip olabilirler.

Bu varsayımlar çerçevesinde araştırmanın problemini *turizm sektöründe bulunmanın ve bir otel işletmesinde çalışmanın engelli bireyler üzerinde anlamlı (olumlu/olumsuz) bir etkisi bulunmakta mıdır?* soru cümlesi oluşturmaktadır. Temel sorunun araştırılması amacıyla engelli, engelli istihdamı, yasal mevzuat ve turizm sektöründe engelli istihdamı ile iş yaşamında karşılaştıkları sorunlarla ilgili alan yazın

taranmıştır. Tarama sonrası elde edilen veriler ile araştırma şekillendirilmiş ve araştırma problemine cevap aranmaya çalışılmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Çalışma hayatına katılan engelli bireylerin yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgi sahibi olmaları önemli bir gerekliliktir. Sahip olduğu hakları kullanmada kısıtlılık yaşamayan bir engelli kişisel özelliklerine ve engeline uygun iş için doğru sektörü tercih etmekte daha doğru karar verebilir. Bu araştırmanın birincil amacı, otel işletmelerinde istihdam edilen engelli bireylerin özelliklerinin belirlenerek, algıladıkları çalışma koşullarının değerlendirilmesi ve karşılaştıkları sorunların, zorlukların neler olduğunun tarafımızdan oluşturulan varsayımlar doğrultusunda tespit edilmesidir.

Bu amaç doğrultusunda Antalya merkez ilçede bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan engelli personel ile görüşmeler kaydedilmiş, veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Ön test ile anketin doğası gereği ikinci bölümde bulunan sorulara verilen cevaplar kaydedilerek yazılı hale getirilmiştir. Ancak ikinci bölümde sorulan sorulara verilen tutarsız cevaplar anketin ön testte başarısız olduğunu göstermiştir. Bunun sonucunda anket yeniden düzenlenmiştir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Gerek sahip olduğu iklimsel ve coğrafi özellikleri ve gerekse turistik arz kaynaklarının zenginliği ve çeşitliliği Antalya ilini oldukça ilgi çeken ve çok turist kabul eden bir destinasyon haline getirmiştir. Yaz aylarının yanı sıra yılın diğer aylarında da güneşten yararlanma imkanı sunan Antalya bölgesi, iç ve dış turizmde her kesimden

geniş kitlelere hitap ederken sahip olduğu hizmet işletmeleri ile de gelen misafirlere çok sayıda farklı imkan sunmaktadır. Antalya bölgesinin sahip olduğu iklim koşulları, kültürel zenginlikleri ve hizmet çeşitlilikleri turizmin mevsimsellik dışına taşınmasına ve turizmden etkilenen tüm paydaşların refah düzeylerinin yükselmesine, bölgesel kalkınmanın sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.

Çalışma, engellilerin turizmde turist olarak incelenmesinin dışında çalışan, istihdam edilen personel olarak değerlendirilmesi bakımından akademik önem teşkil etmektedir. Zira yapılan çalışmalarda engellilerin turizm sektöründe daha çok misafir, turist olarak ele alındığı ve istihdam edilen engellilere yönelik çalışmaların yeterli sayıda ve geniş kapsamda olmadığı görülmektedir. Çalışan engellilere yönelik yapılan çalışmalar ise engelli çalıştıran işverenler, kamu ve az sayıda engelli bireyin doğrudan kendisine yönelik yapılmış çalışmalardır. Engellilerin gözünden turizm ve otel işletmelerinde yaşanan sorunların ortaya konması ve çözümlenmesi için bir basamak olan bu çalışmanın sonraki çalışmalara da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın amaçlarına uygun olarak, ilgili alan yazın incelenerek otel işletmelerinde çalışan engelli personelin iş yaşamında karşılaştıkları sorunların tespitine yönelik anket formu hazırlanmıştır. Çalışmanın örneklemini Antalya merkez ilçede yer alan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan engelli personel oluşturmaktadır. Çalışmada örnekleme oluşturan bireylerin söz konusu anket formunu kendi görüşlerini yansıtacak şekilde ve tarafsızca cevapladığı varsayılmıştır.

Araştırmada örneklem olarak Antalya bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinin seçilmesinin nedeni, çalışan personel sayısının fazla olması ve bu durumdan dolayı diğer otel işletmelerine göre engelli çalıştırma oranının daha fazla olduğunun düşünülmesidir. Araştırma örnekleminin, bu araştırmanın amacına ulaşmak için yeterli olduğu varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Yapılan bu araştırmanın kuramsal çerçevesi, ulaşılabilen alan yazınıla sınırlıdır. Araştırma evreninin çok geniş bir alana yayılmasının, zaman ve bütçe gibi sıkıntılar yaratabileceği sebebiyle araştırma alanı birtakım sınırlılıklara sahiptir. Bu çalışmanın alanını; Mart – Temmuz 2015 tarihleri ve Mart – Ağustos 2016 tarihleri arasında Antalya merkez ilçesinde ulaşılabilen ve veri sağlamayı kabul eden otel işletmelerinde çalışmakta olan engelli personel oluşturmaktadır. Çalışma, otel işletmelerinde çalışan gönüllü katılımcılar ile üstlerinin izni dâhilinde araştırmaya katılmayı kabul eden engelli bireyler ile sınırlandırılmıştır. Zaman sıkıntısı, sınırlı imkânlar, konunun hassasiyeti ve üstlerin izin vermemesi gerekse otel prensipleri ve kişisel çekinceleri nedeniyle araştırmaya katılmayı kabul etmeyen engelli çalışanlar olmuştur. Bu nedenle merkez otel işletmelerinde çalışan engelli personelin tamamına ulaşılammıştır.

1.6. Tanımlar

Engelli; 5378 Sayılı Engelli Kanun'una göre “Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey” olarak tanımlamıştır. Engelli kavramı özürlü kavramı gibi bireyin eksik, yetersiz yanını ön plana çıkarmaktan çok engele sahip bireyi işaret etmektedir.

Engelli İstihdamı; engellilerin istihdam edilmesine yönelik tanımlar literatürde “Özürlü İstihdamı” olarak da karşımıza çıkmaktadır. Seyyar (2006) tarafından yapılan tanıma göre engelli (özürlü) istihdamı; “değişik yollarla ve yöntemlerle (Örn. Özürlü Kota Sistemi; Özürlüler Çalışma Atölyesi; Korumalı İşyeri) çalışabilir durumda olan özürülülerin, emek piyasasında veya kamu kurum ve kuruluşlarında sigortalı olarak çalıştırılmalarına yönelik politikalarıdır”.

Olalı ve Korzay'ın (1993) birçok farklı tanıma dair incelemeleri sonucunda otel işletmelerini; "yapısı, teknik donatımı, konforu ve bakım koşulları gibi maddi; sosyal değeri, personelin hizmet kalitesi gibi moral elemanlarıyla uygar bir insanın arzu ettiği nitelikte geçici konaklama ve kısmen beslenme ihtiyaçlarını bir ücret karşılığında karşılamayı meslek olarak kabul eden ekonomik, sosyal ve disiplin altına alınmış," işletmeler olarak tanımlamıştır. Otel işletmelerinin asıl amacı belirlenen ücret karşılığında geçici konaklama hizmeti sağlamaktır. Bunun yanında yeme içme ve diğer hizmetleri devamlı sunabilen ve bu konuda yeterli alt yapı, donanım ve personele sahip işletmelerdir.

2. İLGİLİ ALAN YAZIN

2.1. Kuramsal Çerçeve

Bu bölüm çalışmanın alan yazın kısmı için kuramsal çerçeveyi oluşturmaktadır. Kuramsal çerçeve içinde engelli istihdamı engelliler, turizm ve otel işletmeleri açısından ele alınacaktır. Araştırma problemine dahil olan kavramlara dair değerlendirmeler yapılacaktır.

2.1.1.Engelli Kavramı

Toplumların engellilik meselesine olan yaklaşımları tarihsel süreç içerisinde zamana, mekâna, sosyal, ekonomik ve kültürel değerlere göre değişiklik göstermiştir (Çarkçı, 2011: 1). Bu nedenle, bireylerin sosyal ve fiziksel yetersizlikleriyle ilgili ulusal ve uluslararası düzeyde çok sayıda kavram ve tanımlama bulunmaktadır. Yapılan tanımların birden fazla olması ile birbirinin benzerleri ve kimi zaman tutarsız olmaları kavramların kullanımı sırasında karışıklıklara neden olmaktadır. Engelli kavramı hakkında “sakat”, “bozukluk” ve “özürlü” gibi birçok benzer kelime aynı anlamı içerecek şekilde kullanılmaktadır.

“Özürlü”, “sakat”, “yetersiz” ve “engelli” kavramlarının konuşma ve yazı dilinde sıklıkla birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Şişman’a (2012) göre, birbirinin yerine kullanılan bu kavramların farklı içerikleri barındırdıkları ise çoğunlukla bilinmemektedir. Kavramların anlamlarındaki farklılıklara rağmen aynı anlama gelecek şekilde kullanılması beraberinde karışıklığa yol açabilecektir. Tufan (2006), Radikal Gazetesi’ndeki köşe yazısında engelli ve özürlü kavramlarını incelemiştir. Engelli

kavramı ve özürlü kavramlarının toplumda yanlış algılamalara yol açtığı görülmektedir. Köşe yazısında da belirtildiği gibi bu kavramlar “bireyde kusur bulunduğu düşüncesini akla getiremez”. Ancak, özürlü kavramı ile bireyin kusuru ön planda bulunmakta ve özür durumu ve özür türü ölçü olarak kullanılmaktadır. Kişi doğuştan engel sahibi olabileceği gibi bulunduğu ortamın veya durumun getirisi olarak da engelli olabilir. Tufan bu durumu “dolayısıyla bulunduğu ortam bir insanı engelli veya engelsiz yapabiliyor” şeklinde ifade etmiştir. Özetle, engelli kavramı daha esnek, onarılabılır ve çözüme yakın bir kavram olarak algılanırken, özürlü kavramı ise düzeltilemez bir kavram şeklinde algılanabilir. Günümüzde sosyal ve siyasal çevrelerde her ne kadar yeterli olmasa da “engelli” terimi kullanılmaktadır.

“Sakat” ve “özürlü” gibi kelimeler ile toplumdaki uzaklaştırılan, ayrıştırılan bireyler için “engelli” kelimesinin kullanılması diğer kelimeler ile ilişkilidir. Bunun nedeni anlamca farklılıkları gözden geçirilmeden kullanılan kavramların aynı algıya yol açması olabilir. “sakat” kavramı yerine “engelli” kavramı kullanılması da toplumda bireye karşı ayrımcılık yapılmasına neden olabilir. Türk Dil Kurumunun yaptığı tanımlamada özürlü; “Gelişiminin türlü yanlarıyla öğrenme gücü gibi süreçlerin biri ya da birkaçından yetersiz ya da sakat olan kişi” şeklinde ifade edilmiştir. Sakat ise; “Vücudunda hasta veya eksik bir yanı olan, engelli, özürlü” olarak ifade edilmiştir. Sakat bireyin fiziksel yetersizliklerinin yanında özürlü olarak tanımlanan bireyin özüne has belirtilen özellikleri sakatlığa atfedilmiştir. Bunun yanında Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından engelli birey; “1. Engeli olan, mâniâli. 2. Vücudunda eksik veya kusuru olan” olarak tanımlanmıştır (tdk.gov.tr, 22.01.2016).

Milli Eğitim Bakanlığı'nın 31 Mayıs 2006 tarihli ve 26184 sayılı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde engelli bireyler için “özel eğitim gerektiren birey” kavramı kullanılmıştır. “Çeşitli nedenlerle bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren birey” şeklinde tanımlanmıştır. Bir başka tanımda, bireyin yetersizliği nedeniyle, yaşadığı sürece, yaş, cins, sosyal ve kültürel farklılıklara bağlı olarak oynaması gereken rolleri gereği gibi oynayamama durumu “engel” olarak tanımlanmıştır (Özel Eğitim Hizmetleri Tanıtım El Kitabı, 2003).

22 Mayıs 2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24 Mart 2004 tarihli ve 25142 sayılı "Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Hakkında Yönetmelik" başlığı altında engelliler için "özürlü" kavramı kullanılmaktadır. Bireyin bedensel yetilerinde eksikliğin yanı sıra duygusal, zihinsel ve ruhsal yönden eksikliğinin sağlık raporları ile tespit edilenleri özürlü olarak ifade edilmiştir. Bireyin bu yetilerinden en az %40 yoksun olması ve bunun raporlar ile tespit edilmesi yönetmelikçe özürlü olarak tanımlanmasını sağlamaktadır.

1 Temmuz 2005 tarihinde yayınlanan 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'da "özürlü" kavramı kullanılarak "Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi" olarak tanımlanmıştır.

Ulusal alanda engelli teriminde yaşanan kavram kargaşasının uluslararası literatürde aynı durumda yaşandığı görülmektedir. Kavramların tanımlarının farklı olması beraberinde karışıklığa neden olmakta ve genel kabul görmüş standart bir tanımlamanın olmamasına neden olmaktadır. Yabancı literatürde "sakatlık", "engellilik" ve "özürlülük" anlamına gelen "impairment", "handicap" ve "disability" kavramlarının yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Yabancı literatürde sıkça kullanılan bu üç kavramın kullanıldığı alanlar farklılık göstermektedir. Bireyin fiziksel, zihinsel ve ruhsal yetilerinde var olan veya oluşan kaybın ya da eksikliğin üzerine odaklanılmasına ve dış çevrenin bu durum içinde değerlendirilmemesine yönelik olarak "impairment" kavramı kullanıldığı görülmektedir. Bireyin kendisinden kaynaklanan yetersizliklerinin veya kayıplarının yanında engele dış çevrenin de sınırlaması ve etki etmesine yönelik olarak "handicap", bireyin fiziksel ve fonksiyonel olarak kısıtlı olma hali için ise "disability" kavramlarının kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca Ürker (2010) çevresel etmenlerin bireyin sahip olduğu fonksiyonlarında eksikliğe etki etmese bile bir sınır, kısıt getirdiği görüşündedir. Bu nedenle engelli olma halinin çevre düzenlemeleri ile ilişkili olduğunu

belirtmektedir. Bir kişinin doğuştan ya da sonradan engelli olabilme ihtimalinde genetik faktörler kadar çevresel faktörler de etkilidir.

Tanımlamaların standart olmaması aynı zamanda engelli olma halini açıklarken farklı pencerelerden farklı bakış açıları ile yaklaşılmasıyla ilgilidir. Literatür incelendiğinde kimi tanımların medikal yönden incelemelere göre oluştuğu kimi tanımların ise konuyu sosyal yönden ele aldığı görülmüştür.

Bu anlamda Dünya Sağlık Örgütü (WHO), engelliliğin tanımında genel olarak medikal yöne ağırlık vermiştir. Örgüt tarafından bireyin genetik özellikleri, hastalıkları gibi daha çok sağlık yönü ile değerlendirilen bir tanımlama yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle bireyin engelli olması durumunu üç farklı boyutta değerlendirildiği görülmektedir. Medikal yönden bir noksanlığın veya dengesizliğin olması durumu “yetersizlik (Impairment)”, bir eylemin kabul edilen normal yollardan gerçekleşmesindeki yetersizlik veya kısıtlılık ise “özürlülük (Disability) olarak ele alınmıştır. Sahip olduğu özelliklerinde ve fonksiyonlarında bir eksikliğin ya da yetersizliği olması halinde bireyin demografik ve kültürel rollerinin kısıtlanması veya hiç gerçekleştirilememesi “engellilik (Handicap)” olarak ele alınmıştır (I. Özürlüler Şurası, 1999: 6).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 159 numaralı sözleşmesi (1983) tespit edilmiş fiziksel, ruhsal veya zihinsel yetersizliği ya da eksikliğinden dolayı kendisinden beklenen performansında fark edilebilir ölçüde azalma olan bireyi “engelli” olarak ifade etmiştir. Hazırlık aşaması 2000 yılından 2006 yılına kadar süren Birleşmiş Milletler (UN) Engellilerin İnsan Haklarına Dair Sözleşme 2007 yılı Mart ayında oylama yapılmaksızın kabul edilmiş 3 Mayıs 2008 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşmede çok yönlü bir tanımlama yapıldığı görülmektedir. Uzun süre devam eden fiziksel, zihinsel ve duygusal ya da algısal bozukluklarından dolayı yaşadığı toplumda etkili olması güç olan bireyler engelli olarak ifade edilmişlerdir. Tanımlamada toplumda etkili olmalarına engel olan bozuklukların aynı zamanda eşitlik ilkesinde de mahrumiyete yol açtığına değinilmiştir.

Engellilik farklı şekillerde olabilmektedir. Bazı engeller doğuştan bir takım nedenlere bağlı olabileceği gibi bazı engeller de sonradan çeşitli nedenler ile ortaya çıkabilir. Anne karnında, doğum sırasında ve doğumundan sonra takip edilen süreçte bebeğin hareket etmesini kısıtlayan engelli olma hali kalıtımsal olarak görülebilir. Bunun yanı sıra beslenme bozuklukları, sonradan oluşan hastalıklar, kazalar, çevre etkileri gibi birçok neden engelli olmaya sebep olabilir (Özsoy, Özyürek ve Eripek, 2002, 11; Köksal, 2010: 6). Anne karnında iken engelli olma riskini tetikleyen nedenler üç farklı şekilde karşımıza çıkabilir. Anne ve babadan geçen kan uyumsuzluğu, bozukluklar gibi kalıtımsal nedenler engelli olma ihtimalinde çok etkili olan etkidir. Bununla beraber hamilelik sırasında annenin bir hastalığı olması, kullanılan ilaçlar, daha önceden annenin yaşadığı fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar, iyi beslenmeme gibi nedenler ve doğum sırasında yaşanması muhtemel nedenler engelli olma riskini arttırmaktadır (Devlet İstatistik Başkanlığı [DİE] ve Özürlüler İdaresi Başkanlığı [ÖİB], 2002: 25).

Güven'e (2015) göre, hamileliğin başından beri riskli olması, doğum sırasında yaşanan kazalar, annenin kaza geçirmiş olarak doğum yapması, doktor hataları ve doğumun erken ya da geç olması gibi nedenler doğum anında yaşanan engelli olma halleri arasında sayılabilmektedir. Bunun yanında çocuk yaşlarda geçirilen hastalıklar, kazalar, yetersiz beslenme ve çevre koşullarının yarattığı nedenler de doğum sonrası engelli olma halleri arasında yer alabilmektedir.

2.1.1.1. Engelli Kavramının Tarihsel Gelişimi

Tarihin en eski dönemlerinden bu yana var olan engelliler, farklı dönemlerde farklı isimler ile anılsa da her zaman toplumsal düzenin bir parçası olmuştur. Öyle ki, geçmiş dönemlerde savaşlar, hastalıklar, kötü beslenme koşulları, doğuştan olan engellilikler, çalışma şartlarından doğan deformasyonlar, uzuv kayıpları ve yaralanmaların yaygın olduğu düşünüldüğünde, engelli bireylerin varlığının azımsanamayacak kadar çok olduğu gerçeği görülmektedir. Durum böyle olduğu için

engellilerin tarihi geçmişini anlatmak oldukça zordur. Geçmişte toplum tarafından genel olarak kötü algıların varlığı bilinmektedir.

Davis, bireylerin fiziksel ve zihinsel yeti kayıplarının yaygın olmasına rağmen engellilerin toplum içinde değerlendirilmesi ve sınıflandırılmasının on sekizinci yüzyıldan önce var olmadığını ifade etmektedir. Bu nedenle “Batı’da bir sakatlık tarihini yazmak zor bir iştir” (Aydar, 2011: 102).

Tarihsel gelişim içerisinde toplumların engellilere karşı algıları ve yaklaşımları farklılık göstermektedir. Geçmişten günümüze engellilerin sorunlarının temelinde, fiziki ya da zihinsel rahatsızlıklarının değil, toplumsal ve fiziksel çevrenin etkili olduğu görülmektedir. Söz konusu sorunlar, toplum yaşamında, engelli görüşlerinde, eğitim hizmetlerinde, yasal düzenlemelerde ve mimari alanda bulunan engellerin tümünde görülmektedir. Bu konuda Chevigny (1946) “Doğada körlük diye bir şey yoktur. Bu tamamen medeniyetin doğurduğu bir fikirdir” (Aydar, 2011: 148) şeklinde bir yorumda bulunmuştur.

Tek tanrılı büyük dinlerin ortaya çıkmadığı döneme kadar geçen süre içinde engelli doğan çocuklar veya yaşamı sırasında engelli olan insanlar tanrıların gazabı olarak görüldüğü için öldürülmüş veya cezalandırılmışlardır. M. Öztürk (2011), çocukları engelli olan ailelerin tanrılara karşı suç işlediği için cezalandırıldığına inanıldığını ve bu inanışların toplumdan farklı şekillerde ayrıştırıldığını ifade etmiştir.

Ancak bazı durumlarda engellilerin buldukları dönem içinde öne çıktığı ender olayların varlığı bilinmektedir. Örneğin, “Roma İmparatoru Claudius’un önemli deformasyonları vardı; Spartalılar kısa boylu bir adamı imparator seçmişlerdi” (Aydar, 2011: 106). Mitolojide ise, tanrı ve tanrıçaların kusursuz ve güzel olmasının yanında içlerinden bir tanrının doğuştan felçli ve çirkin olduğu bilinmektedir. Bu tanrı “Hephaistos’tur. İki ayağı da topaldır” (Doğan, 2008). Demircilik ile uğraşan zırhlar ve silahlar üreten tanrı Hephaistos içinde bulunduğu topluma bu şekilde hizmet etmiştir(engelimolmayin.com, 21.01.2016).

Demircioğlu (2010) Roma Hukuk Sisteminin akıl sağlığı yerinde olmayan bireyin akıl hastalığından dolayı fiili ve muamele ehliyeti bulunmadığı yönündeki

hükümü ile engellilere yönelik ilk yasal düzenlemeyi içeren sistem olduğunu ifade etmiştir. Bu yasal düzenleme 6'ncı ve 8'inci yüzyıllar arasında Avrupa ülkelerinin birçoğunun hukuki zeminini oluşturmaktadır. Antik Yunan ve Roma dönemine bakıldığında görülmektedir ki, başlarda olumsuz bir yaklaşımın hâkim olduğu engelli anlayışı, ilerleyen dönemlerde yeti yitiminden dolayı çalışamayanlara kamu desteği, engelli bireyin mülkiyet hakkını koruma ve işlerini idare edebilmesi için yardımcı muhafız atama gibi birçok olumlu gelişmeye yerini bırakmıştır. Bunun yanında ekonomik fayda sağlayacağı düşünülen engelliler öldürülmemiş, hizmetli, köle, dilenci veya eğlendirici olarak görünmez şekilde toplumda var olmaya çalışmışlardır(Aydar, 2011).

Ortaçağ boyunca Avrupa'da, Hristiyanlığın hüküm sürmesi ile engizisyon mahkemelerinde yargılanan bireylerin fiziksel cezalara çarptırılması beraberinde engelli bireylerin sayısının artmasına neden olmuştur. Ayrıca, dönemin başlarında Fransa'da başlayan infazlarda fiziksel ve zihinsel engelli bireyler "cadı" veya "büyücü" "uğursuz" olarak adlandırıldıkları için birçoğu yakılarak cezalandırılmış veya öldürülmüştür. Giderek artan engelli insan sayısının toplumu huzursuz etmesi, görünüşlerinin korkutması sebebi ile engellileri ıslah etme adına imarethaneler açılmıştır. Ortaçağda hakim olan görüşün aksine bir diğer görüş, doğuştan olduğu kadar sonradan da oluşan engelliliğin ve engelli insanların toplumun bir parçası ve doğanın gereği olduğu düşülmüştür. Ortaçağda yoksulluk ile sakatlık arasında iç içe geçmiş bir ilişki var olmuştur. Yoksulluğun çok yoğun olması engellilerin geçim sıkıntısı çeken aileler için büyük bir yük anlamına geldiğini göstermekte idi. Bu anlamda, engelli kişilerin dilencilik yapmaları yoksullukla alakalı olmakla birlikte, dilencilik bir iş sayılmış ve bu alanda loncalar kurulmuştur. Buna ek olarak zihinsel yeti kaybı olan insanlar için sekizinci yüzyılda Araplar tarafından Bağdat'ta, Kahire'de ve Fas'ta akıl hastanelerinin açılması ile İngiltere, Almanya, İspanya gibi ülkelerde günümüze kadar faaliyetlerine devam eden Bethelam Hastanesi gibi akıl hastanelerinin açıldığı bilinmektedir. Ayrıca, 16'ncı yüzyılda yaşanan önemli bir gelişme de ilk kez İspanya'da ve Osmanlı sarayında görülen sağır insanların eğitiminin başlamasıdır(Aydar, 2011).

Erken modern dönem ve 18'inci yüzyılda sağlık ve eğitim alanında yaşanan gelişmeler, akıl hastalığı ve zihinsel yeti kaybı ile ilgili yapılan çalışmalar, kör ve sağır çocuklar için eğitim çalışmalarının görülmesi, engelli bireylerin hayatlarında kapsamlı değişikliklerin olduğunu göstermekle beraber, on sekizinci yüzyılın sonlarına doğru tımarhanelerin, ıslahevlerinin, akıl hastanelerinin ve çalışma evlerinin daha da yaygınlaştığı bilinmektedir. Aydar (2011), Rönesans ve aydınlanma döneminin getirisi olarak insanların ve dolayısıyla toplumun mükemmelleştirilmesi ve kusursuz bir toplum oluşturma inancının ortaya çıkmasını belirtmektedir. Bu düşünce biçiminin sonucunda yapılan araştırmalar ve uygulamalar ile birlikte o dönem sakat olarak nitelendirilen insanları eksiksiz duruma getirme anlayışı sonucunda farklı tedavi yöntemleri ve bu alanlarda eğitmenler, doktorlar, araştırma merkezleri türemiştir.

Büyük dinlerin ortaya çıkması ile toplumda insanlar tanrıya yakın olmak, sevap kazanmak gibi dürtüler ile engelli insanlara acıma duygusu ile yaklaşmış ve sahip çıkmaya, koruma altına almaya başlamışlardır. Tevrat'ta engelliler için "O zaman geldiğinde körlerin gözü açılacak, sağırların duymasındaki engel kaldırılacak, topallar bir tavşan gibi zıplayacak, dilsizler şarkı söyleyecek." (Kitabı Mukaddes, Tsefanya1: 879) denilmektedir. İncil'de, kişinin daha önceki yanlışlarından dolayı engelliğinin oluştuğuna dair metinlerin olduğu görülmektedir. Örneğin, "İsa peygamber yoldan geçerken doğuştan kör birini gördü. Havarileri sordu: Efendimiz, günahı kim işlemiştir, bu adam mı yoksa ana-babası mı? Ki o kör olarak doğmuştur? İsa cevap verdi: Ne bu adam, ne de ana-babası günahkârdır; takdir-i ilahi bu adamda kendini göstermiştir." (Kitabı Mukaddes, Yuhanna9 [John]).

Eski Ahit'te "Sağıra lanet etmeyecek, körün önüne engel koymayacaksın" denir. Fakat bu görüş engelli bireylerin o dönemde korunmasına yönelik buyruk içerirken tanrının ceza verme yöntemlerinden birinin de sakat bırakmak olduğu belirtilir. Eski Ahit'te şu uyarıda bulunulur; "Ama Tanrınız Rabbin sözünü dinlemez, bugün size ilettiğim buyrukların kuralların hepsine uymazsanız, şu lanet üzerinize gelecek ve size ulaşacak [...] Rab sizi delilikle, körlükle, şaşkınlıkla cezalandıracak, öğle vakti körlerin karanlıkta el yordamıyla yürüdüğü gibi yürüyeceksiniz" (christiananswer.net, Yasa Kitabı, Bölüm: 28; 15, 28, 29).

İslam dini inanç, ibadet, merhamet, sevgi, eşitlik, adalet, yardımlaşma gibi daha birçok farklı özelliği ile birlik, beraberliği emreden bir dindir. Tüm sahip olduğu bu özellikleri ile ayrımcılık, kötülük, hor görme, eziyet etme gibi insanlık dışı tüm davranışları reddetmektedir. Eksiklikleri nedeniyle insanlara kötü muamele edenlerin cezalandırılacağı, bu engellilerin aksine asıl kötülük eden kimselerin bu dünyada Allah tarafından kör edileceği belirtilmiştir. Bu gibi nedenler ile İslam dini insanları iyiye, güzele, doğruya ve birliğe teşvik etmektedir. Engelliler İslam dininde “artık”, “istenmeyen” bireyler değil, aksine Allah’a karşı sorumlulukları bulunan Allah katında herkesle eşit bireylerdir. Örneğin engelliler İslam dininde sorumluluklarından bütünüyle muaf tutulmamaktadır. Engel durumuna göre sorumlulukları azaltılan engelliler, engeli olmayan diğer insanlar gibi kulluk yükümlülüklerinden sorumludurlar (engelliler.biz, 18. 10. 2015).

İslam’da engelliler eski inanışlar gibi cezalandırılmış, lanetli kimseler değildir. Bu dünyada engelleri ile yaşadıkları hayatın mükâfatını Allah katında alacakları müjdelenmektedir. Peygamberimiz Hz. Muhammed (sallallâhu aleyhi ve sellem[S.A.V.]) aktarımına göre, Allah; “Kulumu, iki gözünü kör etmekle imtihan ettiğim zaman sabrederse, gözlerine karşılık olarak cenneti veririm.” buyrulmuştur (www.2g1d.com, 26.01.2016).

Kuran-ı Kerim’de ise, canlıların korunması, Allah’ın yarattığı hiçbir canlıya zarar verilmemesi esastır. Kur’an-ı Kerim içinde engelliler tek bir isim ile anılmamaktadır. Görme engelliler “ama”, işitme engelliler ile konuşma engelliler “sûm” ile “bukm”, ortopedik engelliler ve zihinsel engelliler ise “ağrec” ve “sefih” olarak geçmektedir. Peygamberimiz Hz. Muhammed (S.A.V.) engellilerin ticaret yapabilmeleri için hükümler koymuştur, böylece hayata kazandırılmaları amaçlanmıştır. Yine Kuran’da Allah’ın kör ettiği kimseler doğruyu, gerçeği göremezler, denmektedir (Kuran-ı Kerim, Muhammed Suresi 22-23; Bakara Suresi 6-7,17-18; İsrâat Suresi 97-98).

Tarih boyunca dinsel öğeler, engelli kavramı üzerinde en önemli etken olmuştur. Ayrıca bugünkü yargıların şekillenmesinde de etkili olmuştur. On dokuzuncu yüzyıl, engelli tarihinde, müdahalelerin ve çeşitli kurumların arttığı yüzyıl olarak yer almaktadır. Tüm Avrupa ve Kuzey Amerika’da zihinsel veya fiziksel engelliler, körler,

sağır ve akıl hastaları bireyler için eğitim hizmetleri ve sağlık hizmetleri hızla yayılmış, bu konuda açılan okullar ve kurumlar kök salmışlardır. Bu dönemde ABD’de yatılı okullar ilk kez sağır ve dilsizler için 1817’de Connecticut’ın Hartford kentinde *Amerikan Sağır ve Dilsizler Bakım Evi*’nin açılmasıyla kurulmaya başlamıştır.

Öte yandan, bu dönemde, tıbbi model engelliliği tanımlamak ve sınıflandırmak için kabul edilirken, tıp alanında profesyonel hale gelmesi ile engellilere yönelik tedavi yöntemleri ve eğitim planlarının geliştiği görülmektedir. Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) engellilerin ilk eyleminin sağır ve dilsizler tarafından olduğu bilinmektedir. İşaret dilinin yasaklanması ve bu konuda eğitim veren okulların varlığını sürdürmemesinin eylemi başlattığı bilgisine ulaşılmıştır. Böylece 1880 yılında Ulusal Sağır Derneği kurulmuştur. Yirminci yüzyıl başlarında Nazi Almanya’sında engellilerin katledilmesinin meşrulaştırılması ile öjeni¹ hareketinin en üst seviyeye ulaştığı, engellilerin evlenmesi ve çocuk yapması reform yanlıları tarafından hoş karşılanmayarak yasaklanmaya çalışıldığı da bilinmektedir (Aydar, 2011: 130-145).

Kamu kurumlarında kalan ya da çeşitli sebeplerle aileleri tarafından bırakılan fiziksel ve zihinsel engelli sayısında büyük ölçüde artış yaşanan bu dönem içinde, hastaların birçoğu bilgilendirilmeden ya da bilgilendirilerek çeşitli tıbbi deneylerde kullanılmıştır. I. ve II. Dünya Savaşı sonunda engelli sayısında artış olduğu görülmektedir. Savaş malulü nüfusun artması, engelli kişilerin ekonomik ve sosyal hayatının bir parçası olması gerekliliğini ön plana çıkararak bu yöndeki çalışmaları hızlandırmıştır. Savaş sonrası engellilere yönelik sağlık hizmetleri ve rehabilitasyon hizmetleri hızlandırılmıştır. II. Dünya Savaşı’ndan sonraki dönemde ise, özürülülerin istihdam edilerek korunmalarına yönelik politikalar önem kazanmaya başlamıştır (II. Özürülüler Şurası, 2005: 51). Engellilerin muhtaç olma durumunun en aza indirgenmesi ve ekonomik özgürlüğe kavuşmalarının önünün açılmasını amaçlayan düzenlemeler aynı zamanda engelli bireylerin üreten kimliğini ön plana çıkarmıştır (Kınık, 2005: 2).

¹ İlk defa 1883 yılında Francis Galton tarafından kullanılan öjeni (eugenecis) Yunanca eu (iyi) ve genet (doğum) kelimelerinin birleşmesinden oluşmaktadır. Yan yana gelen bu iki kelime ile “doğuştan iyi oluş” ve “kalıtımsal soyluluk” anlamları ortaya çıkmaktadır (www.dogalseleksiyonvedarwinizm.com/ojeni.html, 26.01.2016). Genel anlamda insan toplumlarının gen dağılımlarına müdahale ederek, bu dağılımların istenen bir yönde değiştirilmesi anlamına gelir (www.nedir.com/ojeni, 26.01.2016).

İngiltere’de, 1944 tarihli bir yasayla engelli istihdamını zorunlu kılınmış ve “Remploy 2 adlı bir kuruluş tamamen bu amaçla kurulmuştur” (Çolak, 2016). I. Dünya Savaşı’ndan sonra Fransa ve Avusturya’nın yanında bu çalışmalarda bulunan Almanya, 16’den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde %6 oranında ağır özürlü çalıştırma zorunluluğu getirmiştir. 1920 yılında Amerika’da ilk defa “İş Kazası Sigortası” hazırlanmıştır.

1950 yılından itibaren dünyanın her kesiminden engelli bireyler ve ebeveynleri toplanarak sosyal ve siyasal anlamda çeşitli ulusal örgütler kurmuşlardır. Bu örgütlerin zamanla genişleyerek uluslararası hale geldiği görülmektedir. National Association for Retarded Children (The ARC) [Ulusal Zekâ Geriliği Olan Çocuklar] ve 1953 yılında kurulan Council of World Organizations Interested the Handicapped (CWOIH) [Dünya Özürlülerle İlgili Örgütler Konseyi] bu örgütlere örnektir. Ülkelerin engellilere yönelik yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve haklarının korunması konusunda da farklı uygulamalarının mevcut olduğu görülmektedir. ABD’nin 1990 yılında çıkardığı Americans with Disabilities Act (ADA) [Engelli Amerikalılar Yasası] ve İngiltere’nin 1995 yılında çıkardığı Disability Discrimination Act (DDA) [Engelli Ayrımcılığı Yasası] engelli hakları açısından büyük öneme sahiptir. Engelli Amerikalılar Yasası, bu konuda bir dönüm noktası olarak nitelendirilmekte, hatta engelli insanların “Serbest Bırakılma Bildirisi (Emancipation Proclamation)” olarak görülmektedir. Engelli Amerikalılar Yasası engellilerin istihdam, barınma ve ulaşım ile ilgili haklarını garanti altına almakta, engellilerin de diğer Amerikalılarla aynı haklara sahip olduğu konusunda toplumsal farkındalık uyandırmaya çalışmaktadır. Ayrıca eşit muamele için çalışan güçlü, etkili ve düşüncelerini savunan engellilere özgü yeni bir kültür oluşturulmasını sağlamak için çalışmalar yürütmektedir. Americans with Disabilities Act (ADA) [Engelli Amerikalılar Yasası], engelli kişilere karşı kamu hizmeti, istihdam ve haberleşme gibi alanlarda ayrımcılığı yasaklamaktadır. Engelli Ayrımcılığı Yasası, yirmi ve daha fazla işçi çalıştıran işverenlerin çalışma kurallarında ve fiziki çevrelerinde makul düzenlemeler yapmalarını ve engelli bireylerin karşılaştıkları engellerin ortadan kaldırılmasını şart koşmaktadır. Ne var ki her iki yasada yasal maliyetler, yasa hakkında engelli ve çalışan tarafında düşük seviyede farkındalık ve devlet tarafından yetersiz finansal destek gibi nedenlerden dolayı işsiz engelli sayısını kısa vadede düşürememiştir.

Ancak ABD, dünyanın engellilere yönelik en gelişmiş, en detaylı yasalara ve kurumsal hizmetlere sahip ülkesidir.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'ne ek 9 Aralık 1975 yılı 3447 sayılı kararı ile “Engelli Kişilerin Hakları Bildirisi” yayımlanmıştır. Bu bildiri on üç maddeden oluşmakta ve engelli kişilerin toplum içinde yer almalarına, topluma üretken bireyler olarak katılmaları konusundaki haklarına ve toplumun da bu kişilere karşı yükümlülüklerini yerine getirmesinin gerekliliğine işaret etmektedir. Ayrıca, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 20 Aralık 1993 tarihinde ise, 48/96 sayılı kararıyla “Sakatlar İçin Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar” ını kabul etmiştir. Yedinci kural, İstihdamla ilgili kuralların engellilere yönelik ayırım yapmayan ve engellilerin istihdam edilmeleri konusunda engeller koymayan bir yapıda olması gerektiği ifade edilmiştir(unicankara.org.tr; <http://eyh.aile.gov.tr>, 18.10.2015).

Türkiye’de engelli kavramının cumhuriyet öncesi döneme kadar uzanan bir geçmişe sahip olduğu görülmektedir. Öyle ki, Osmanlı devleti engellilerin koruma altına alındığı ve bazı engellilerin yeteneklerine uygun işlere yerleştirilerek topluma kazandırıldığı dikkat çekmektedir. Osmanlı Devleti döneminde yoksul, dul, yetim, kimsesiz ve engellilere yönelik sosyal hizmet ve yardım hizmetleri; vakıflar, loncalar, hayratlar gibi geleneksel kurumlar aracılığı ile gelenek ve göreneklerimizle bağlantılı bir biçimde sürdürülmüştür. Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte özürülük alanında uluslararası gelişmelere paralel çalışmalar başlatılmıştır. Mustafa Kemal Atatürk tarafından çocuk hakları bağlamında engelli çocukları da kapsayan ilk belge olan “1924 Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi”nin imzalanması, bu dönemin ilk adımını oluşturmuştur (Stratejik Plan 2013-2017).

Engellilerin istihdam edilerek korunmalarını öngören sosyal politikalar ise, Türkiye’de daha çok 1960’lı yıllarda izlenmeye ve 1961 Anayasası ile 1967 yılında yürürlüğe giren 854 Sayılı Deniz İş Kanunu ve 931 Sayılı İş Kanunu’nda yer alan hükümler çerçevesinde yönelenip, biçimlenmeye başlamıştır (Altan, 2007: 252; Alvar, 2014: 17). Deniz İş Kanunu ile ilk defa engellilerin istihdamında kota uygulamasına yer verilmiştir. Kota uygulaması, 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu’yla tam olarak belirginleşmiştir.

Başta İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi olmak üzere birçok belgede, engelliliğe temelde bir insan hakları sorunu olarak yaklaşmıştır. Anayasa ve buna bağlı çıkarılan yasalar da evrensel ilkeler doğrultusunda devleti özürliülerin sorunlarına ilişkin yükümlü kılmıştır (Stratejik Plan 2008-2012: 10). 1982 Anayasası 2'nci maddesinde Türkiye Cumhuriyetini sosyal bir hukuk devleti olarak tanımlanmaktadır. Aynı Anayasanın 61'inci maddesinde de devletin sakatların korunmaları ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri almakla yükümlü olduğu hükmü yer almaktadır.

Tüm dünyada yaşanan gelişmelerin paralelinde Türkiye'de de 1980 yılından itibaren engellilere yönelik çalışmalar hız kazanmıştır. 1981 yılında Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu, engellilere yönelik çalışmaların izlenmesini sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 3 Aralık 1981 tarihinde aldığı bir kararla bu yılı "Engelliler Yılı" ilan ederek 1982 yılında "Engelli Kişilerle İlgili Dünya Eylem Programı" nı yürürlüğe koymuştur.

Türkiye'de Türkiye Büyük Millet Meclisi oy birliği ile 3 Aralık 1996 tarihini 4216 sayılı Yetki Kanunu ile "Dünya Engelliler Günü" olarak kabul etmiştir. Dünya Engelliler Günü bir anlamda yasal sürecin iyileştirilmesi, farkındalığın artması açısından bir kırılma noktasıdır. 4216 sayılı Yetki Kanununa dayanarak 25 Mart 1997 tarihli ve 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu kapatılmış, yerine Özürliüler İdaresi Başkanlığı kurulmuştur. Özürliüler İdaresi Başkanlığı, ulusal ve uluslararası alanda ilgili kurum ve kuruluşların işbirliğini ve koordinasyonunu artırıcı girişimlerde bulunmakla beraber engellilerin sorunlarına ilişkin çözümler ve önlemleri belirlemekteydi. Engellilere sağlanan hizmetlerin verimli ve etkin olabilmesi için gerekli politikalarla tedbirler almaktaydı. 7 Temmuz 2005 tarihi itibariyle 5378 sayılı Engelli Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile engelliler açısından yeni bir döneme girildiği görülmektedir. Engellilerin talepleri dikkate alınarak hazırlanan kanun, genelden özele doğru, kavramlar ve tanımlar, insan hakları bağlamında ayrımcılığa karşı korunmadan başlayarak, engellilere hizmet ve yardımlar yönünde sağlanan haklar ve kurumsal yapılanmaya dek uzanan birçok düzenlemeyi kapsamaktadır. Engelli Kanunu'nun yürürlüğe girmesinin yanında, Türkiye tarafından 30 Mart 2007 tarihinde "Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme" imzalanmış, 3 Aralık

2008 tarihinde 5825 sayılı kanun ile kabul edilerek 14 Temmuz 2009 tarihi ve 27288 sayılı Resmi Gazete ile Engelli Haklarına İlişkin Sözleşmenin onaylanmasına dair karar kabul edilmiştir.

27958 Sayılı Resmi Gazete’de 8 Haziran 2011 tarihinde yayımlanan 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile sosyal devlet olmanın gereği olarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulmuştur. Aile ve toplum refahı için, dezavantajlı kesim öncelikli olmak üzere sorunlara çözümler getirilmesi, önlem alınması, ayrımcılığın ve şiddetin önüne geçilmesi, kişilerin hak ve özgürlüklerinin korunması ve insanların topluma kazandırılmasına yönelik hizmetleri gerçekleştirmeye çalışmaktadır.

Sosyal ve ekonomik alanlarda herkesin refahı için oluşturulması amaçlanan gerekli koşullar ile engelliler yaşam içinde daha aktif hale getirilmeye çalışılmaktadır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kapsamında iller çapında özel bakım merkezleri, rehabilitasyon ve danışma merkezleri kurulmuştur. Ayrıca, çeşitli kurumlarla iş birliği yapılarak özel mesleki eğitim olanakları sunulmaktadır(aile.gov.tr, 02.06.2015).

Toplumda tarihin bıraktığı olumsuz izlerin silinmesi ve engellilerin eşit olabilmesi için dünya çapında engelli haklarına yönelik çalışmalar ülkelerin ve sivil toplum kuruluşlarının işbirliği ile güçlendirilmeye çalışılmaktadır. Gerçekleştirilen ve planlanan hizmetler engelliler ve engelli aileleri için bir umut kaynağı olmaktadır. Ne var ki, son yıllarda doğaya verilen zarar, çevre kirliliği, siyasi çatışmalar ve savaşlar gibi birçok önüne geçilmesi güç görünen sebepler engellilerin tarih boyu yaşadığı sıkıntıları dolaylı yoldan da olsa arttırmakta, kimi zaman onları çaresiz bırakabilmektedir.

2.1.1.2. Engelliliğe Yaklaşım Modelleri ve Engellilik Türleri

Engelli üzerine birçok farklı kavram ve tanımın bulunması bu alanda farklı yaklaşım modellerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Engelliliği açıklamaya çalışan yaklaşımlardan biri, engelliliği fiziksel ve biyolojik bir rahatsızlık veya eksiklik

yönünden değerlendirmiştir. Diğer yaklaşım modeli ise bu görüşün aksine, engelliliğin sosyal hayatın bir parçası olması yönüyle değerlendirmiştir.

Çakmak (2006) engellilik konusunda oluşturulan bu yaklaşımların genel itibariyle sosyal ve tıbbi-medikal modeller olarak adlandırıldığını belirtmektedir. Sosyal modelin literatürde yazarlar tarafından kimi zaman “insan hakları modeli” kimi zaman “sosyo-politik model” olarak kullanıldığı görülmüştür.

Yaklaşım modelleri incelendiğinde Winter (2003/2004) tıbbi-medikal modelle daha çok engelli bireylerin “fiziksel veya biyolojik durumu” üzerine odaklanıldığını ifade etmiştir. Tıbbi-medikal model; yetersizliği bulunan kişilerin engellerini iyileştirilebilecek, iyileşme eğilimi gösterir bir durum olarak değerlendirilmektedir. Tıbbi-medikal modelde bireyin kendisinden daha çok bireyin sahip olduğu hastalık ya da eksiklik dikkate alınarak değerlendirme yapılır. Diğer bir ifadeyle, model bireyin engel durumu ve “bu durumun onu nasıl güçsüzleştirdiği”(Demircioğlu, 2010: 17) üzerine odaklanmaktadır. Kişinin özür veya engelinin üzerine odaklanması ile ilk adım olarak bir çözüm yolu bulmak ve iyileştirmeye çalışmak planlanır. Engel durumunun, sahip olunan hastalık ya da eksiklikten kaynaklandığının işaret edilmesi ile engelliler tıbbi model içinde sınıflandırılabilir. Engelin iyileştirme sürecinin bu sınıflandırılmaya dayalı programlarla gerçekleştirileceği düşünülmektedir. Çoğu zaman ömür boyu sürebilecek bu süreç engelli bireylerin sosyal hayattan kopmasına yol açabileceği gibi, devamlı sınırlandırılmasına, kendi kararlarını verememesine yol açabilir.

Tıbbi-medikal model, hastalıklara ya da eksikliklere çözüm bulmak için engelli bireylere hasta rolü vererek onları hayatını kontrol edemeyen, muhtaç bireyler olarak yorumlamaktadır. Bunun nedeni engellileri hayatın içinde yaşadığı sorunları çözme konusunda yeterli görmemesidir. Buradan anlaşılmaktadır ki, tıbbi-medikal modelde engelli insan pasif durumdadır ve hayatı yoğun biçimde sağlık uzmanları tarafından yönlendirilmektedir.

Engellileri genel olarak “hasta” adı altında değerlendirdiği düşünülen tıbbi yaklaşım modeline karşı sosyal model oluşmuştur. Sosyal model, tıbbi modelin aksine, engelden çok engelli kişiyi ve çevresini değerlendirmektedir. Temel anlayışında ise,

engelli kişinin fiziki ve biyolojik yetersizliğinden çok “engelliliği çevreleyen toplumsal koşullar” (Okur ve Erdoğan, 2010: 247) yer almaktadır.

İnsanlar ömürleri süresince fiziki ve ruhsal birçok rahatsızlıkla karşılaşabilirler. Çocuklukta veya yetişkinlikte karşılaşılan bu durum her kesimden insanın başına gelebilir. Bu durumu hemen hemen herkesin yaşayabileceği gerçeğinin bilincinde olmak toplumsal hayatın gereklerinden biri olmalıdır. Engellilerin sosyal hayat ile uyumlu olabilmesi için buldukları toplumun değerleri ve çevresel koşulların uygunluğu bütünlüğün sağlanması açısından oldukça önemlidir. Aksi halde bireyin yaşamı boyunca karşısına çıkan engeller yalnızca kendi fiziki veya biyolojik eksikliği olmayacaktır. Arıkan (2002) tarafından ifade edildiği gibi çevresel, fiziksel, mekânsal koşullar toplumsal tutumlarla birlikte bireyi engelli kılmaktadır.

Sosyal model çerçevesinde engelli bireylerin, kendi yaşamları ile ilgili mümkün olduğu kadar karar verme ve uygulama yetkisine sahip olmaları, yaşamın her alanında özgür olmaları ve toplumsal bütünleşmenin sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu anlamda toplum, engelli bireylerin hayatın içinde daha etkin bir rol üstlenmesine, eşitlik doğrultusunda, destekçi ve teşvik edici olmalıdır.

Türkiye’de engelli bireylere yönelik tıbbi ve sosyal hizmetlerin daha sağlıklı yapılabilmesi için tüm dünyada olduğu gibi sınıflandırma çalışmaları yapılmıştır. 28603 sayılı Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik’te Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yapılan sınıflandırma kabul edilmektedir. Yönetmelik (2013) engellilere ilişkin sınıflandırma çalışmalarında, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından geliştirilen geniş kapsamlı ve uluslararası geçerliliği olan sınıflandırma sistemini esas aldığını belirtmiştir. Bu sistem “İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması [ICFF]” olarak adlandırılmaktadır.

Literatür taramalarında ve T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı ve T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından 2002 yılında yapılan Türkiye Özürlüler Araştırması’nda engellilik genel olarak altı ana başlık altında incelenmektedir:

- Ortopedik Engelli
- Görme Engelli
- İşitme Engelli
- Dil ve Konuşma Engelli
- Zihinsel Engelli
- Süreğen Hastalık

2.1.1.2.1. Ortopedik Engelliler

Ortopedik engel, bireyin doğuştan veya sonradan karşılaşılabileceği bir engel türüdür. Bu engel türü bireyin hareket kabiliyetini etkilemekte, kimi zaman hayatını tek başına idame ettirmesinin önüne geçmektedir.

Ortopedik engel kas ve iskelet sistemi ile sinir sisteminde meydana gelen bozukluklar sonucu ortaya çıkan yetersizlik olduğu gibi, sonradan yaşanan kazalar, ve farklı hastalıkların yol açtığı nedenler ile de ortaya çıkmaktadır. Türkiye Özürlüler Araştırması'nda (2002) verilen bilgiye göre vücudun bazı uzuvlarında, omurgada görülen bozukluklar, eksiklikler, kas güçsüzlükleri, kemik hastalıkları ve felç gibi bireyi kısıtlayan engeller de ortopedik engel türü içinde yer alabilir.

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği (2006) hastalıklar, kazalar ve genetik problemlere bağlı olarak kas, iskelet ve eklemlerin işlevlerini yerine getirememesi sonucunda meydana gelen hareket ile ilgili yetersizlikler nedeniyle özel eğitim ve destek eğitim hizmetine ihtiyacı olan bireyi ortopedik engelli birey olarak ifade eder. Ortopedik engel yetersizlik derecesine göre hafif, orta ve ağır düzeyde olmak üzere üç şekilde sınıflandırılabilir.

Hafif Derecede Yetersizlik, ortopedik yetersizliği bulunan kişinin hayatını bağımsız ya da az bağımlı olarak idame edebilmesinde bir kısıt olmama durumu olarak değerlendirilebilir. Hafif derecede ortopedik engelli kişilerin günlük yaşamalarını sürdürmesinde bu yetersizliklerine müdahale edilmesi gerekebilir. Kobal (2009)

tarafından “müdahale edilmediğinde motor ve algı ile ilgili becerilerinin niteliğinde gerileme olması” durumunun ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir.

Orta Derecede Yetersizlik, kendi ihtiyaçlarını karşılamada az da olsa yardıma ihtiyacı olan kimi durumlarda bağımsız olabilen ortopedik yetersizliği bulunan kişiler için değerlendirilebilir. Ortopedik yetersizliği bulunan kişiler hareketlerini kısıtlayan eklem ve ağırlara neden olan eklem bozuklukları yaşamaktadırlar. Bu durumda günlük gereksinimlerini gidermek adına yardımcı aletler kullanmaktadırlar.

Ağır Derecede Yetersizlik ise, yetersizliği olan kişinin gereksinimlerini karşılamada birilerine tamamen bağımlı olması durumu olarak değerlendirilebilir. Bu yetersizliğe sahip engellilerin vücut işlevlerini sınırlayan ağır ağırlı eklem bozuklukları olabilir. Bu bireyler tekerlekli sandalye ve refakatçi yardımı ile yaşamlarını devam ettirmektedir.

2.1.1.2.2. Görme Engelliler

Görme engeli bulunan bireyler, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği (2006) tarafından; görme gücünün kısmen ya da tamamen kaybından dolayı özel eğitim ve destek eğitim hizmetine ihtiyacı olan birey olarak ifade edilmiştir. Yönetmelik’te bulunan “özürlü oranları cetveli” ekinde görme engeli “sürekli görsel işlev veya yapı bozukluğu, zeminde yatan tıbbi durumun, mümkün olabildiğince düzeltilmesinden sonra kalan, sürekli görme kaybı” olarak tanımlanmıştır.

Toplum içinde var olan genel yargının aksine görme engelli kişiler “kör” olarak tanımlanamaz. Engel türüne göre kimi görme engelliler kısmen göremezken, kimileri tamamen görme gücünü kaybetmiş olabilir. Görme engelinin ortaya çıkmasına doğum öncesinde kalıtsal görme kayıpları neden oluşturabilirken, gözün anatomik yapısında meydana gelen bozukluklar ve görme keskinliği sorunları da neden oluşturabilir. Ek olarak, sonradan yaşanabilecek kazalar ve beden yapısını etkileyen farklı hastalıkların da göz üzerinde olumsuz sonuçlara neden olduğu görülmektedir. Görme engeli bireyin

hayatını tek başına devam ettirmesine her zaman engel değildir. Bireyler görme duyusu dışında kalan duyu organlarını geliştirebilir ve yaşamı içinde bu uyarıların yardımıyla tecrübe edinebilirler.

Demir ve Şen (2009) görme engelli bireyleri hiç görmeyenler (kör) ve az görenler olarak iki grupta incelemiştir. Gözün standart görme gücünün (20/20) onda birine ya da daha azına sahip olan ve iki gözün görüş açılarının çakışmasıyla ortaya çıkan 120 derecelik görme açısı 20 dereceyi aşmayan kişiler; “kör” olarak tanımlanmaktadır. “Görme keskinliği 20/70 ile 20/200 arasında olan kişilere “az gören” denilmektedir” (Özsoy, Özyürek ve Eripek, 2002: 25-26). Normal bireylerin 6 m’den gördüğünü az gören bireyler 60 cm ya da 2 m’den görebilirler.

2.1.1.2.3. İşitme Engelliler

Dil, kişinin içinde bulunduğu toplumun kültürel bilgisini alabilmesini, topluma aktif olarak katılmasını sağlamada en etkin iletişim aracıdır. İnsanlar arasındaki iletişimin büyük bir kısmı dile bağlı olduğundan işitme engelli bireyler iletişim güçlüğü yaşayan bireylerdir.

Kemaloğlu (2014), işitme kaybının, “çok uzun bir zaman dilimi içinde her dilin günümüzde “sağırılık (örneğin İngilizce’de “deafness”)” anlamına gelen” kelimelerle anıldığını belirtmiştir. Ancak, her işitme kaybı yaşayan birey sağır olarak tanımlanamaz. Türk İşaret Dili Sisteminin Oluşturulması ve Uygulanmasına Yönelik Usul ve Esasların Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik (2006) işitme engelli bireyi, işitme kaybından dolayı yaşamı çeşitli yönlerden etkilenen birey olarak ifade etmiştir. Kaybın yol açtığı sorunlar eğitim, öğrenim sorunları olabileceği gibi genel olarak toplumda var olmanın önüne geçebilen bir sorun da olabilir.

İşitme güçlüğü yaşayan bireylerin sınıflandırılmasına dair pek çok farklı görüş bulunmaktadır. Farklı kaynaklar işitme kaybına dair çeşitli sınıflandırmalar yapmaktadır.

İşitme kaybını iki şekilde ele alan kaynakların yanında beş ya da altı şekilde ele alan kaynaklar da mevcuttur.

Fizyolojik açıdan değerlendirildiğinde işitme kaybına “ölçülebilirlik” ölçüt oluşturmuştur. Eğitim öğrenim alanında çocuklarda işitme kaybının konuşma, öğrenme, anlama ve diğer yeteneklerini ne derece etkileyeceği üzerine odaklanılmaktadır (Tüfekçioğlu, 1998: 108). İşitme engeli, ölçülebilir düzeydeki kaybına göre değerlendirildiğinde “sağır” ve “ağır işiten” şeklinde ayrılmıştır. Günlük yaşamında, yapması beklenen işlerini yerine getirmede işitme duyusundan mahrum olan kişi “sağır” olarak tanımlanmaktadır. İnsanlar genel olarak 0 ile 140 desibel sesleri arası duyabilirler. Bu durumun aksine tüm iyileştirme çalışmalarına rağmen işitme kaybı “25-70” (Artar ve Karabacakoğlu, 2003: 11) desibel arası olarak tespit edilen kişiler “ağır işiten” olarak tanımlanmaktadır. Sağır ve ağır işiten kişiler diğer engel gruplarında olduğu gibi yaşamlarını daha sağlıklı sürdürmek adına özel eğitime ihtiyaç duyan kişilerdir. Bunun bir nedeni bu kişilerin işitme kaybını en aza indirmek adına yardımcı araç kullanmasına rağmen dudak okumaya ihtiyaç duyabilmesidir.

Diğer bir sınıflandırma ise, işitme engelinin oluştuğu alana göre yapılmaktadır. Bu sınıflandırma “iletimsel işitme engeli, duyuşal-sinirsel işitme engeli, merkezi işitme engeli, karma işitme engeli ve psikolojik işitme engeli” (Özsoy, Özyürek ve Eripek, 2002: 54) olarak görülmektedir.

2.1.1.2.4. Dil ve Konuşma Engelliler

Hemen her engel türünde en temel sorunun iletişim kurmak olduğu açıktır. Yaşamın içinde aktarmak istediğimiz düşünceleri doğru kodlarla hedefe ileterek doğru anlamların çıkarılmasını sağlamak karışık bir sürecin safhalarıdır. Bu karışık süreç ancak iletişim, dil ve konuşma yolu kullanılarak başarıyla gerçekleştirilebilir.

Kişinin sözlü iletişim kurma becerisinde meydana gelen sorunlar toplumda genel olarak konuşma ve/veya dil sorunları olarak bilinmektedir. Genel olarak tanımları ayrı

değerlendirilen bozukluklardan dile bağlı bozukluklar konuşma düzeneğinin yapısından çok cümle kuramama, anlam bütünlüğü oluşturamama gibidir. Topbaş (1994) tarafından yapılan tanımlama ile “konuşma düzeneğinde bilinen herhangi bir organik, yapısal zedelenme ya da işlevsizlik sonucu dili ses kanalı ile iletme yeteneği sorunları *konuşma*; anlamı örgütleme, ifade etme yeteneği ve iletişimsel amaçlara uygun kullanma sorunları ise *dil* sorunları” şeklinde değerlendirilmektedir.

Dil ve konuşma bozuklukları hafif düzeyde olabileceği gibi, bireyin konuşulanı algılama sorunu, tamamen konuşamama veya dilin olmaması gibi ağır bozuklukları da içermektedir. Birey kimi zaman kendini ifade etmek için anlaşılır olarak konuşsa da kurulan ifade düzeni anlam içermeyebilir, anlamı örgütleme de sorun yaşayabilir. Buradan hareketle, konuşma akıcılığında, seviyesinde, hızında sorun olan ses ve konuşma bozukluğu çeken ya da tamamen mahrum kalan kişiler konuşma engelli olarak değerlendirilebilir. Duyma sorunu olmamasına rağmen konuşmakta güçlük çeken, konuşmak için devamlı bir alet kullanmak zorunda olanlar ile kekemeler ve fiziki bakımdan ağız veya çene yapısında bozukluk olanlar dil yönünden engelli olarak değerlendirilebilir.

Toplumda dil ve konuşma bozuklukları tek tip olarak bilinmektedir. Konuşma özürü veya konuşamayan olarak nitelendirilen insanların konuşmaya engel nedenleri farklı sebeplerden kaynaklanabilir. Kontrot’un (1998) ifade ettiği şekilde dil ve konuşma bozuklukları, “gecikmiş konuşma”, “dil gelişiminde gecikme”, “kekemelik”, “afazi”, “genizsi konuşma”, “artikülasyon bozukluğu”, “ses bozukluğu”, “afoni (ses yitimi)” gibi farklı terimler ile adlandırılmaktadır.

Dünya Engellilik Raporu’na (2011) göre dil ve konuşma engeli bulunan bireyler sözlü olmayan iletişim sistemlerine ve bu iletişim türünü bilen kişilere yaşamlarının her alanında ihtiyaç duyabilirler. İşaret dili bilenlerin sayısının artmasının, bu kişilerin günlük hayatta hemen her sektörde istihdam edilmesinin konuşma ve dil güçlüğü çeken bireyler için hayatı kolaylaştıracağı düşünülmektedir. Bu anlamda en belirgin örneklerden biri telekomünikasyon alanında işaret dili bilen personellerin istihdam edilmeye başlanmasıdır. İşaret dilinin yanı sıra, günümüzde üretilen son teknoloji iletişim araçları da bu engeli yaşayan kişiler için hayatı kolaylaştırmaktadır.

2.1.1.2.5. Zihinsel Engelliler

Zihinsel işlevler bakımından normal bireylere göre farklılık gösteren bireyleri zihinsel engelli birey olarak değerlendirebiliriz. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde (2006) belirtildiği gibi zihinsel engelli bireyler normal bireylere göre “kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerinde eksiklikleri ya da sınırlılıkları” olan bireylerdir. Zihinsel engelin tespit edilmesi bireylerde, küçük yaşlarda, 18 yaşından önce sağlanabilir. Engel durumu tespit edilen bireyler için özel eğitim gerektiren programlar ile yaşamlarını kolaylaştırıcı basit öğretici tedbirler alınabilir. Bu eğitim programları ile engelli bireye ve kendisine refakat eden bireylere yol gösterilebilir.

Zihinsel engelli bireylere yönelik yapılan tanımlar içerisinde en yaygın olarak benimsenen American Association on Mental Retardation (AAMR) (Amerikan Zeka Geriliği Birliği) tarafından yapılan tanımdır. 1876 yılından beri çeşitli isimler ile var olan birlik 2007 yılından itibaren American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) (Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği) adı ile hizmet vermektedir. Zihinsel engelin belirlenmesi yönünde zeka testlerinin kullanıldığını belirten birliğe göre test sonucunda zeka bölümünün 70 ve altında kalmasını normalin altında olarak ifade etmektedir. Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği (AAIDD) öğrenme, akıl yürütme ve problem çözme gibi zihinsel işlevlerde yetersizlik ile günlük yaşamın gerekleri olan sosyal ve pratik becerilerde kısıtlılığın zihinsel engel içinde bir bütün halinde değerlendirildiğini vurgulamaktadır (<https://aaidd.org/>, 8 Temmuz 2015). Genel anlamda değerlendirildiğinde zihinsel işlevlerde kısıtlılık ile uyumsuz davranışlarda (yemek yeme, kurallara uyma, okuma vb.) var olan kısıtlılık, zihinsel engele işaret etmektedir. Bu engel kişinin gelişim döneminde tespit edilebilir.

İlhan ve Esentürk (2014) zihinsel engelli bireylerin toplum tarafından normal olarak görülen beklentileri gerçekleştirmede yeteri kadar performans gösteremedikleri için çevre ile uyum sorunu yaşayabileceğine değinmişlerdir.

Zihinsel engellilere yönelik yapılan farklı sınıflandırma çalışmalarını incelendiğinde literatürde engelin ağırlık durumuna göre en yaygın psikolojik ve eğitsel sınıflandırma olduğu görülmüştür.

Psikolojik sınıflandırmada zihinsel engelliler hafif, orta, ağır ve ileri derecede değerlendirilir. Bu derecelerin tespiti için zihinsel gelişime yönelik zeka testleri yapılmaktadır. Zeka testleri engelin doğum öncesinde de tespit edilmesini kolaylaştıran testlerdir. Gelişim döneminde yapılabilen bu testlerin yanında doğum öncesi yapılan zeka testleri vardır. Gebelik sırasında belirli periyotlarda yapılan testler doğrudan bebeğin zekasına yönelik olmasada down sendromu gibi risk durumlarının tespiti açısından önemlidir. Bu testlerde halk arasında doğum öncesi testler olarak değerlendirilmektedir. Normale yakın ya da zihinsel engelinin çok düşük olduğu tespit edilen kişiler hafif derecede zihinsel engelliler olarak tanımlanmaktadır. Yapılan zekâ testleri ile zeka puanı 90 ile 110 arası olan kişiler normal olarak kabul edilirken hafif zihinsel engelli bireylerin zeka bölüm puanı 50 ile 70 arasındadır. Bu bireylerin genel nüfus içinde farklı olarak değerlendirilmediği bilinmektedir (Ersoy ve Avcı, 2000; Demirbilek, 2013: 59). Orta derecede zihinsel engelli bireylerin zeka ölçüm testlerinde puan aralığının 35 ile 50 arası olduğu görülmektedir. Ağır derecede zihinsel engelli bireyler zeka testlerinde 20 ile 35 puan arası değerlendirilirken, ileri derecede zihinsel engelli bireylerde 20 puan ve altı olarak kabul edilmiştir.

Orta derecede zihinsel engelli bireyler sosyal ve duyuşsal davranış problemleri ile konuşma ve dil gelişimi yönünde problemler yaşamaktadır. Günlük yaşamlarını sürdürebilecek basit beceriler kazandırılabilen (Demirbilek, 2013: 59) ağır derecede zihinsel engelliler gözetim ile kendi günlük ihtiyaçlarını yerine getirebilirler. Yoğun olarak ailelerinin desteği ve yardımına ihtiyaç duyan ileri derecede zihinsel engelliler kendi ihtiyaçlarını karşılayamazlar. Korunmaya ve bakıma muhtaçtırlar. Çevre ile iletişimleri kısıtlı olan veya hiç olmayan ileri derecede engelliler birden fazla engele sahip olabilirler (MEB Zihinsel Engelliler, 2015: 8-9).

Eğitsel sınıflandırmada zihinsel engelli bireylerin eğitimsel ihtiyaçları odak noktasını oluşturmaktadır. Zihinsel engelliler; eğitilebilir, öğretilebilir zihinsel engelliler ile ağır ve çok ağır zihinsel engelliler olarak sınıflandırılmışlardır.

Zihinsel engellilik nedenlerinin doğum öncesi, doğum anı ve sonrası olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak genel olarak iki etmene bağlı değerlendirilen zihinsel engel nedenleri biyolojik ve çevresel (psikolojik ve sosyolojik) olarak ele alınmaktadır. Orta ve ağır derecede zihinsel engellilerde sık görülen biyolojik etmenler hafif derecede zihinsel engellilerde daha az görülmektedir. Engelin psikolojik veya sosyal olarak değerlendirilmesini annenin gebeliğinden itibaren ele almak gerekmektedir. Bu nedenle gebelik sırasında bebeğin zihinsel veya fiziksel gelişimini izlemeye yönelik yapılan testler engelin tespit edilmesi veya önlenmesi yönünde büyük önem arz etmektedir (Eripek, 2009: 114-115).

2.1.1.2.6. Süreğen Hastalığı olan Engelliler

Devamlı tedavi ve bakım gerektiren süreğen hastalıklar, kişilerin hayati fonksiyonlarını etkilemektedir. Süreğen hastalıklar engelli bireylerin çalışma ve sosyal yaşama katılımını büyük ölçüde sınırlanmaktadır.

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği (2006), devamlı tedavi ve bakım ihtiyacından dolayı özel eğitim ile desteğe ihtiyaç duyan bireyleri süreğen hastalığı olan engelli bireyler olarak tanımlamaktadır.

HIV, sinir sistemi hastalıkları, davranış bozukluklarına bağlı hastalıklar, kalp-damar hastalıkları, kanser, solunum yolları hastalıkları gibi birçok hastalık türü normal bireyleri devamlı yatağa bağımlı olarak süreğen duruma getirebilir.

2.1.1.3. Engelli Bireylerin Çalışma Hayatında Bulunma Gereği

Özgür ve çağdaş bir toplumda bulunabilmenin temelinde, bireyler arası güven, eşitlik ve ayrımcılıktan uzak bir anlayışın benimsenmesi gerekmektedir. İnsanlar, içinde bulunduğu toplumun daha yüksek medeniyet seviyesine ulaşmasını sağlamak adına

kendi kişilik haklarının yanı sıra diğer bireylerin de sahip olduğu hak ve özgürlüklerin bilincinde olabilmelidir. Ön yargı ve algılarda farkındalığın oluşmadığı durumlarda, engelli insanlardan çok normal insanlar toplum sorunlarının çözümüne karşı “engel” oluşturabilir. Yaşanan sorunlara kayıtsız kalınması, çözüm üretilmemesi toplum bütünlüğünün bozulmasına neden olabilir. Farkındalığın sağlanamadığı durumlarda engelli bireyler ekonomik, sosyal, ruhsal ve davranışsal açıdan kendilerini değersiz hissederler. Bu durum buldukları topluma ve ülkeye olan güven ve saygılarının azalmasına neden olabilir.

Toplumdan dışlanan, istenmeyen, kendi başına sosyal faaliyetlerini yerine getirmesi kısıtlanan bireyler tüm haklar ile donatılmış olsalar bile, bu haklarının işlerlik kazanması için toplum içinde kendilerine yer edinebilmelidirler. Toplumda yaşayan diğer bireyler, varlıklarını göstermeye çalışan engellileri daha aktif olmaları yönünde destekleyici bir tutum sergilemelidir. Desteklemek amacıyla mevcut durumları tespit edilmeli, gerekli sosyal ve ekonomik kalkındırma faaliyetleri planlanmalıdır.

Engellilerin ekonomik kazanç sağlamalarına yönelik desteklerden önce, I. Özürlüler Şurası’nda (1999) belirtildiği gibi genelde “sosyal yardım temelinde yaklaşmakta ve bakım hizmetleri” alanlarında destek sağlanmaya çalışılmaktaydı. Bu durum engellileri yalnızlaştırmakta, ekonomik alanda yalnızca tüketen konumunda kalmalarına neden olmaktadır. Engelli bireylerin gerekli özgüvene sahip, üreten, kazanan, özgür ve bakış açısı geniş bireyler olabilmeleri için yalnız sosyal hizmetlerden faydalanmaları yetersizdir. Ekonomik yönden, ürün ve fikir üreten kimseler olmaları hem kendi yaşamları için hem de toplumsal kalkınma açısından son derece gereklidir.

Tüm diğer haklara sahip olduğu gibi iş yaşamında bulunma hakkına da sahip olan engellilerin bu haklarından mahrum bırakılmaları sosyal devlet anlayışı açısından oldukça yanlıştır. Sosyal devlet olma gereğinden dolayı engelliler yetenekleri doğrultusunda çalışma hayatına kazandırılmalı ve ekonomik bakımdan daha özgür olmalıdırlar. Engelliler yalnızca ekonomik kazançlarını sağlamak adına çalışma hayatına kazandırılmamaktadır. Bir işe yerleşen engelli sosyalleşmekte, toplumda kendine ait bir yer edinmekte, daha önemlisi fikirleri ve yaşamı için karar vermekte, söz sahibi olabilmektedir.

Engellilerin çalışma hayatında bulunmasının gerekliliğini daha iyi açıklamak üzere; sosyal gereklilikler, ekonomik gereklilikler ile bireysel ve toplumsal gereklilikler konularına daha detaylı değinmek gerekmektedir.

2.1.1.3.1. Sosyal Gereklilikler

Engelli bireylerin sayısındaki görülen hızlı artış düşünüldüğünde, dünyadaki konumu, önemi ve ekonomik gelişmişlik düzeyi hangi seviyede olursa olsun bütün toplumlarda, normal insanlarla aynı haklara sahip olan engelli bireylerin de bir bütün olan toplum içinde yaşama hakkı olduğu açıktır.

Engellilerin toplumda güçsüz, zavallı olarak görülmesi beraberinde acıma hissi ile koruma duygusunu getirmektedir. Bu durumla karşılaşan engelliler sahip oldukları becerilerini değerlendirememekte, kendini daima birine muhtaç hissedebilmektedir. Yaşadığı topluma katkısı olmadığı için birilerine muhtaç olduğunu düşünen engelliler yasal haklarının ve ödevlerinin bilincine varamazlar.

Toplumdaki olumsuz önyargıların kırılmasının, engellilerin mesleki eğitim ve bilgiler ile donatılmasının yaşama hakkını tekrar kazanmalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Ancak engelli bireyleri bir mesleğe hazırlamadan önce meslek gruplarının riskleri, engelleri tespit edilmeli ve minimum düzeye indirilmelidir. Bir meslek sahibi olan engelli bireyler edindikleri mesleğe ilişkin kariyer olanaklarını incelenmeli ve bu yönde doğru yönlendirilmelidirler. Almış oldukları mesleki eğitim olanakları sayesinde edindikleri meslek grubunda diploma veya sertifika sahibi olabilmelidirler.

Çağdaş demokrasi gereği cinsiyet, kazanç, yaş, eksiklik veya yaşam tercihlerinin bireylerin haklarının önüne geçmesi doğru değildir. Bireylerin kişilik özellikleri ve tercihleri sahip oldukları haklarını kullanmalarında engel değildir. Yasal hakları olmayan veya haklarından mahrum kalan bireylerin var olması çağdaş demokrasi anlayışına aykırıdır. Bu nedenle engellilerin genel olarak tüm haklarına kavuşmalarını

sağlamak, öncelikle toplumun desteği ve ülkelerin sorunlara hızlı çözümler getirmelerine bağlı bulunmaktadır.

Tüm yasal hakları bir yana engellilerin normal bireylere göre istihdam edilmesi daha önemli ve ivedilik gerektiren bir durumdur. Çalışma hayatına katılımı ve uyumu sağlanmayan bireyler zamanla özgüvenlerini, topluma ve kendilerine olan inançlarını kaybedebilirler. Bu durumda hayata küs, içine kapanık bireylere dönüşürler. I. Özürlüler Şurası (1999) engellilerin istihdam edilmesinin sosyal ve psikolojik olarak onarıcı bir yanı olduğunu vurgulamıştır.

Engellilerin önündeki büyük engel duvarlarının kaldırılması ya da en aza indirilmesi için çalışmaya teşvik etmek, iş yaşamına katılımın önünü açmaya yönelik plan ve programlar oluşturmak gerekmektedir. Bunun için gerekli maddi ve manevi tüm imkânların sağlanmaya çalışılması engellilerin hayata tutunması için sağlam bir neden oluşturmaktadır.

Bireyin engelli olması bir iş yerinde çalışma hakkından mahrum kalmasını gerektirmemektedir. Engelli bireyin çalışma hayatı içinde istihdam olanağına sahip olması, topluma bağlılığını ve dolayısı ile kendi yaşamına olan bağlılığını güçlendirecektir. Şahin'in (2001) ifade ettiği gibi engellilerin iş yaşamına katılımı ile ekonomik özgürlüğüne kavuşması kendini birilerinin üzerinde yük olarak görmenin önüne geçecektir. Böylece ekonomik özgürlüğüne kavuşan engelli alt sınıf olarak görülmeğe kurtulmayı başaracak, kendisine sunulan imkanlar ile yaşam kalitesini arttırabilecektir. İstihdam olanakları çerçevesinde oluşturulan projeler ile engellilerin kendilerine sunulan teşviklerde girişimcilik yönlerini ortaya çıkarmaya yardımcı olacaktır. Engellilerin çalışması ile toplumda eşitlik açısından önemli bir farkındalık oluşacaktır.

2.1.1.3.2. Ekonomik Gereklilikler

Ülkelerin rakiplerine göre önde olmasını sağlayan üretim kaynaklarından en önemlisi olan “emek”, üretim içinde vasıf gerektirmeyen işlerde çalışanlardan en yüksekte bulunan yöneticilere kadar herkesin dahil olduğu bir üretim faktördür. “Zira insan gücü, bir ülkede üretime etkin bir biçimde katkıda bulunabilecek emek potansiyelini gerek sayı, gerekse nitelikleri itibarıyla kapsayan bir kavramdır.” (Kutal, 1978; Meşhur, 2006: 62).

Buradan hareketle, hem üreten hem de tüketen olarak kıt bir kaynağı oluşturan insanlar doğal gereksinimleri ile beraber sosyal ve kültürel ihtiyaçlarının karşılanması için çalışmaktadır. Sosyal ve kültürel açıdan manevi kazanç sağlayan “iş yaşamı” aynı zamanda ekonomik refaha ulaşmak açısından zorunludur. Engelli bireyler de yaşamlarının devamlılığı için para kazanma faaliyeti içinde bulunmak zorundadırlar.

İş yaşamına dahil olabilecek engellilerin bu konuda çaba sarf etmemeleri ve pasif kalmaları kendi yaşamlarını doğrudan etkilediği gibi çevrelerinde bulunan diğer bireylerin yaşamlarını da etkileyecektir. I. Özürlüler Şurası (1999), iş yaşamına dahil olabilecek durumda olan engellilerin çalışmamasının, kendilerine refakat eden kişilerinde atıl duruma sürüklenmesine neden olduğuna değinmektedir. Buradan hareketle fiziksel ya da zihinsel eksikliğin engellilerin kullanabilecekleri yeteneklerinin önüne geçmesi; ekonomik bakımdan büyük bir kaybı işaret ederken, hayat boyu kendilerine refakat eden kişilerin sosyal ve ekonomik haklarının ihlaline sebep olduğu görülmektedir. Ülke ekonomisine katkı sağlayamayan engelli aynı zamanda kendisine refakat eden kişinin beceri ve yeteneklerini kullanmasının önüne geçmekte, ulusal gelirden hak etmeden faydalanmasına neden olmaktadır.

Önemli olan husus engellinin hangi işte verimli olacağına tespit edilmesidir. Engellilerin hangi işte daha iyi olacağına belirlenmesi ve bu işe yönlendirilmeleri; hem engelli bireylerin verimli duruma gelmelerinin ve ekonomiye katkı sağlanmalarının hem de iş hayatına daha çabuk uyum sağlamalarının önünü açacaktır.

2.1.1.3.3. Bireysel ve Toplumsal Gereklilikler

Engel nedeni her ne olursa olsun tıpkı engelli olmayan bireyler gibi engelli bireyler de insan hakları kapsamında tüm haklara sahiptir. Sahip olduğu haklarından ötürü engellilerin istihdamının sağlanması devlet organlarının bir problemi olmaktan daha çok yerine getirmesi gerekli bir ödevidir. Engellilere yönelik sosyal politikalar, temelde engellilerin de diğer bireyler gibi engelleri gözetilmeksizin tüm yasal hakları ile donatılmış olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle çalışmaya uygun, üretken, öğrenmeye açık engellilerin gerekli mesleki becerileri edinmesi ve iş alanlarına yerleştirilmesi sağlanmalıdır.

Sosyal devlet ve hukuk devleti ilkelerinin işler olduğu ülkeler engelli olmayan insanlar gibi engeli bulunan insanların da asgari bir hayat düzeyinin sağlanmasına ilişkin gerekli önlemlerini almalıdır. Sosyal adalet ve barışın sağlanması bunun hukuk kurallarına bağlı olarak gerçekleştirilmesinden yola çıkılarak ülkeler toplumda çalışmaya uygun bireylerin istihdamını sağlamakla görevlidir. Sosyal devlet olmanın gereği olarak ülkeler, dezavantajlı olarak belirlenen gruplara yönelik sağlık hizmetleri vermek kadar bu gruplar için yeni iş alanlarının açılmasını sağlamak gibi görevlerini yerine getirmekle görevlidir.

Engellilerin istihdam edilmesi ile ilgili tedbirlerin alınması İkinci Dünya Savaşı'nın bir izi olarak düşünülebilir. Savaş sırasında engelli kalan bireyler, geri kalan hayatlarını bu şekilde çalışma yolları arayarak devam ettirmek zorundadırlar. Savaş sonrası toplumun büyük çoğunluğunun "savaş mağduru" olarak engelli kalması ve engelli sayısının devamlı artması, ülkeleri bu konuda yeni tedbirler ile uyumlaştırıcı kararlar almaya sevk etmiştir. Bu durum devletin "sahiplenici" "koruyucu" kimliğini ön plana çıkartarak, toplumda güveni sağlamak açısından önemli bir adım olarak görülmüştür. Tüm savaşlar gibi İkinci Dünya Savaşı da toplumların üzerinde ağır izler bırakmıştır. Ancak savaş sonrası değiştirilen, yeniden oluşturulan politikalar, sosyal politikaların yenilenmesini ve güçlendirilmesini sağlamıştır.

İnsanlığın başlangıcından beri var olan engelli tarihi geçmişten günümüze gelene kadar çok önemli sınavlardan ve süreçlerden geçmiş, engelliler sırf normal insanlardan farklı görüldüğü gerekçesi ile kötü muameleye maruz kalmışlardır. Günümüzde gerçekleştirilen ve gerçekleştirilmesi planlanan uygulamaların sonucunun etkili olabilmesi için öncelikle toplum tarafından engellilerin, iş yaşamına katılımının sağlanması gerekliliğinin kavranması gerekmektedir.

2.1.1.4. Engellilerin Çalışma Hayatına İlişkin Yasal Düzenlemeler

Engellilere yönelik yasal düzenlemeler, istihdam olanaklarının, iş ilişkilerinin ve iş yaşam alanlarının engelliler açısından özel olarak düzenlenmesini içermektedir. Engellilerin korunmasına yönelik gerçekleştirilen yasal tedbir ve düzenlemeler uluslararası sosyal politikalar ile uyumlu olmalıdır. Bu nedenle engellilere yönelik istihdam edilmelerini de içeren politikalar engelli haklarının önemli bir kısmını oluşturmaktadır.

2.1.1.4.1. Uluslararası Alanda Yasal Düzenlemeler

Uluslararası düzenlemeler Birleşmiş Milletler (UN), Avrupa Birliği (EU) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan düzenlemeleri kapsamaktadır.

Birleşmiş Milletler tarafından “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi”, “Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme” yürürlüğe geçmiştir. Avrupa Birliği “2010-2020 Avrupa Engellilik Stratejisi” ve “Avrupa Sosyal Şartı” düzenlemesini yürürlüğe geçirmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından ise “Sakatların Mesleki Rehabilitasyon Ve İstihdamı Hakkında Sözleşme (159)” ile “Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi (111)” yürürlüğe geçirilmiştir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi; Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarih ve 217A (II) sayılı kararıyla ilan etmiş olduğu beynamedir. 6 Nisan

1949 tarih ve 9119 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Türkiye tarafından da onaylanmıştır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ilk maddesi² ile insanların ayırım yapılmaksızın tüm haklar bakımından eşit, hür olduğunu vurgulamaktadır. Din, dil, ırk, cinsiyet ve yaşam şartları bakımından ayırım yapılamayacağına vurgulandığı İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde engellilere ve engelli ailelerine yönelik maddeler de bulunmaktadır. Ayrıca engellilerin de korunması, sağlık hakkı, hayata kazandırılması ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin açıklama 25'inci madde³ içinde yer almaktadır.

Tüm insanlar evrenselliği kabul edilmiş, birbiriyle bağlantılı, ilişkili ve parçalanamaz temel hak ve özgürlükler ile donatılmıştır. Bu temel hak ve özgürlükler, tüm özellikleri bakımından engellilerin de ayrımcılıktan tamamen uzak insan onuruna uygun, özgür ve hür yaşamını güvence altına almaktadır.

Ancak, engellilerin haklarını korumaya yönelik yasaların var olmasına rağmen toplumda hala eşit haklara sahip olarak görülmediği bilinmektedir. Yalnızca engelli olması değil aynı zamanda sahip olduğu kimlik özellikleri nedeni ile de ayrımcılık ile karşılaşan engellilerin, haklarının geliştirilecek yasalar ile daha fazla güçlendirilmesi gerektiği görülmüştür. Bu nedenle, gün geçtikçe değişen ve gelişen bir kavram olduğu bilinen engelli kavramı ve engelli olma durumu toplumda eşitliği ve hakların işlerliğini sağlamak adına ulusal ve uluslararası çalışmalara yönelik işbirliği gerekliliğini doğurmuştur.

Birleşmiş Milletler, 20 Aralık 1971 tarihinde engelli haklarının ulusal ve uluslararası alanda ülkelerin eylem planlarında kullanılması yönünde “Zihinsel Engelli Haklarına Dair Bildirge”yi ve 9 Aralık 1975 yılında 3447 sayılı karar ile İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ne ek olarak “Engelli Kişilerin Hakları Bildirgesi”ni yayımlamıştır. Yaşamları boyunca karşılaştıkları sorunların önüne geçilmesi, sosyal, ekonomik, kültürel birçok alanda eşitliğin sağlanması kısacası, tüm hak ve

² İnsan Hakları Beyannamesi(1948) Birinci Maddesi: “Bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler, birbirlerine karşı kardeşlik anlayışıyla davranmalıdırlar.”

³ İnsan Hakları Beyannamesi(1948) Yirmi Beşinci Maddesi: “Herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir.”

özgürlüklerden eşit biçimde yararlanılmasının sağlanması adına Engelli Kişilerin Hakları Bildirgesi öncü bir bildirge niteliğindedir.

Sözleşme ilkeler bakımından engellilere yönelik ayrımcılığın önlenmesi, engellilerin topluma kazandırılmasının gerekliliği ile beraber cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kişilik haklarına ve kişiye saygı duyulmasını kapsamaktadır. Engelli bireylerin varlığının kabul edilmesi ile bir toplumun, birbirini tamamlayan bir bütün oluşturabileceğinin idrak edilmesinin sağlanması da bu sözleşme ilkeleri içinde yer almaktadır. Engellilerin cinsiyet, milliyet gibi ayrımlar yapılmadan eşit haklara sahip olduğunun belirtildiği sözleşme ilkelerinin aynı zamanda engellilerin “fiziki çevreye, ulaşım, bilgi ve iletişim teknolojileri ve sistemleri dâhil” (Engellilerin Kişilerin Hakları Bildirgesi, 1975) gerekli imkanlara ve diğer hizmet alanlarına erişebilmesi esasını kapsadığı görülmektedir. Engeli önceden veya sonradan oluşan herkesin diğer bireyler ile eşit olduğunun belirtildiği sözleşmede, engeli olan çocukların kişisel ve mesleki eğitim haklarının sağlanması ilkesi de yer almaktadır.

Genel olarak iş piyasasında yaşanabilecek ayrımcılıkların yasak olduğunun belirtildiği 27’nci maddesi incelendiğinde, engellilerin iş piyasasında çalışan veya işyeri sahibi vasıfları ile iş deneyimi kazanmasını, öğrenmesini ve uzmanlaşmasını sağlamaya yönelik olduğu görülmektedir. Mobbing, taciz, mağdur duruma düşürülme gibi kişinin onur ve güvenini sarsıcı ayrımcılıklar ile ücret uygulamalarında, iş yeri koşullarında yapılan tüm ayrımcılıklar yasaklanmıştır. Sözleşme, engellilerin mesleki eğitim ve rehabilitasyon çalışmaları ile kamu ve özel sektörde istihdam edilmesinin yanı sıra kendi işini kurma, girişimcilik fırsatlarını değerlendirme gibi işe teşvik edici düzenlemelerin yapılmasını sağlamaktadır. Böylece engelli bireyler kendi istedikleri işte hayatlarını kazanmış, bilinçli, özgüvenli bireyler haline getirilecektir.

Tüm engellilerin insan hak ve temel özgürlüklerini tam ve eşit şekilde kullanabilmesinin teşvik ve temin edilmesi ayrıca, insanlık onurlarının güçlendirilmesi ve saygınlığın artırılması adına 13 Aralık 2006 tarihinde Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (Convention on the Rights of Persons with Disabilities [CRPD]) Birleşmiş Milletler Genel Merkezinde kabul edilmiştir. Bu sözleşme, Birleşmiş Milletlerin engelli kişilere yönelik tutum ve yaklaşımları değiştirmeye yönelik on yıllık çalışmalarını

izlemek (www.un.org, 20 Aralık 2016) üzere 3 Mayıs 2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Hazırlık dönemi 10 yıl süren, İkinci kuşak haklar olarak geçen sosyal ve ekonomik hakları güvence altına alan, “Avrupa Sosyal Şartı” 18 Ekim 1961'de Torino'da imzalanmış ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sosyal Şartı'nın Türkiye tarafından onaylandığına ilişkin yayım 7 Ekim 1989 tarihli ve 20312 sayılı Resmi Gazete'de yer almaktadır. Türkiye Sosyal Şart'ı imzalayan 16'ncı ülke olmuştur. Sosyal Şart içinde engellilerin çalışma hayatına ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı, engellilerin toplum ve hayata karşı barışık olmalarının önünü açmak için topluma kazandırma, mesleki eğitim, istihdam ve istihdam edilebilirliği artırma ve bu yönde koruma tedbirlerini içerir. Özgürce yaşama haklarının temininin sağlanmasını içeren hükümlerce, engellilerin beceri ve yeterliliklerine uygun işlere mesleki eğitimler ile hazır duruma getirilmesinin sağlanması amaçlanmaktadır. Ayrıca, işe yerleştirilmeleri, işverenlerin engelli çalıştırması yönünde teşvikler ile özendirilmesi, iş piyasasının bu konuda canlı tutulması ve işyerlerinin yeniden, engellilere uygun, düzenlenmesini kapsayan hükümler Avrupa Sosyal Şartı'nın üzerinde titizlikle durduğu konuların başında gelmiştir.

Engelliler için “özürlü düzeyine göre güvenli bir istihdam türü yaratmak” (4. Özürlüler Şurası, 2009) için alınan önlemler, bazı hallerde bu konuda yetkili özel uzmanlarca iş bulma, yerleştirme ve adaptasyon süreci boyunca verilen destek hizmetleri ile desteklenmiştir. Engelleri dolayısıyla aşılamayan kısıtlılıkların üstesinden gelmelerine yardımcı olmayı amaçlayan destek hizmetlerinin temel ihtiyaçlar olan barınma, teknik yardım, ulaşım gibi hizmetlerin yanında yaşama aktif katılımı destekleyici bir takım önlemleri içerdiği görülmektedir. Böylece yaşamda üretici konumuna geçen engelliler için mesleki eğitim ile beceri ve yeteneklerini geliştirmelerinin sağlanması ve destek hizmetler yardımıyla eksikliklerin giderilmesi son derece önemlidir.

Avrupa Komisyonu (European Commission) tarafından 15 Kasım 2010 yılında kabul edilen “Avrupa Özürlülük Stratejisi 2010-2020” toplam sekiz anahtar başlık ile

engelli insanları güçlendirmeye yönelik stratejiler ile donatılmıştır. Strateji; erişilebilirlik, istihdam, eğitim ve öğretim, katılım, eşitlik, sağlık, sosyal korunma ve dış eylem başlıklarını içermektedir. Bir takvim çerçevesinde yürütülen stratejiler; engellilerin toplumda ve iş sahasında entegrasyonun sağlanması, ayrımcılıkla mücadele, hizmet ve ürünlere erişebilmenin sağlanması gibi hedefler içermektedir (European Commission, 13 Ekim 2016).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler tarafından 1982 yılında kabul edilen Dünya Eylem Planı'nın ardından 1983'te, aynı ismi taşıyan bir Sözleşme ile Tavsiyeler kabul etmiştir. Bu tavsiyeler, 159 numaralı "Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme" ile 168 numaralı "Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Tavsiye" isimleri ile kabul edilmiştir. Dünya Çalışma Örgütü çıkardığı bu tavsiyeler ile engellilere yönelik adil bir çalışma düzeni kurulmasının sağlanmasını ve desteklenmesini amaçlamaktadır.

1988 yılında çıkarılan 168 numaralı ILO tavsiye kararı, Arnavutluk, Brezilya, Belçika, Finlandiya, Norveç, Romanya, İsveç ve İsviçre tarafından onaylanmış, ancak Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır. Öcal (2014) tarafından da ifade edildiği gibi 168 numaralı tavsiyenin dikkatle üzerinde durduğu konu mesleki eğitim sürecinin engelli bireyler için mümkün olduğu kadar erken başlaması gerekliliğidir. Bu konuda tüm paydaşların olabildiğince erken engelli bireyi mesleki eğitim ve rehabilitasyona hazırlaması gerektiği belirtilmiştir.

1 Haziran 1983 tarihinde düzenlenmiş olan 159 numaralı Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme onaylanarak 10 Temmuz 1999 tarih ve 23751 sayılı Resmi Gazete yayınlamıştır. İlk maddesinde⁴ "sakat" teriminin

⁴ 159 Nolu Sakatların Mesleki Rehabilitasyon Ve İstihdamı Hakkında Sözleşme, Birinci Madde: Bu sözleşmenin amaçları açısından "sakat" terimi, uygun bir iş temini muhafazası ve işinde ilerlemesi hususundaki beklentileri, kabul edilmiş fiziksel veya zihinsel bir özür sonucu önemli ölçüde azalmış olan bir bireyi ifade eder.

Bu sözleşmenin amaçları açısından, her üye ülke, mesleki rehabilitasyonun gayesini, bir sakatın uygun bir iş edinmesi, sürdürmesi ve işinde ilerlemesini muktedir kılmak ve bu şekilde sakatın topluma entegrasyonunu veya reentegrasyonunu kolaylaştırmak, geliştirmek şeklinde dikkate alır. Bu sözleşme hükümleri her üye tarafından ulusal şartlara uygun ve ulusal tabiatla bağdaşan önlemler vasıtasıyla uygulanır. Bu sözleşme hükümleri, her kategorideki sakatlara uygulanır.

açıklandığı sözleşme, engellinin mesleki bakımından donanımlı bireyler haline getirilmesinin ve hayati fonksiyonlarını (çalışma, ekonomik özgürlük, toplumda yer edinme) kazanmasının önünü açmak adına üye devletlerin ödevlerini belirtmektedir. Bununla bağlantılı olarak açıklanan temel amacın; üye devletlerin, engellilere yönelik mesleki beceri kazanma, iş bulma, yerleştirme ve işte sürekliliği sağlamanın önündeki engelleri kaldırıcı ulusal yasalar ve uygulamalar çerçevesinde mesleki rehabilitasyonun kullanılarak tedbirler alınmasını içerdiği görülmektedir. Sözleşme engel durumu ve grubu gözetmeksizin tüm engellileri kapsamaktadır. Sözleşmeye göre, engelliler uygun işler için hazırlanmalı, sınırlarının üzerine çıkması istenen işler dışında uygun işe yerleştirilmeli ve devamlılığı sağlamaya yönelik tedbirler alınmalıdır. Sözleşmenin diğer maddelerinde engellilerin mesleki rehabilitasyon ve eğitiminin yanı sıra, işe alınma, yerleştirilme ve devamlılığına yönelik tedbirleri içeren maddeler yer almaktadır.

4 Haziran 1958 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) üye devletler tarafından kabul edilen 111 No'lu Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi'ni Türkiye 2 Eylül 1967 tarih 68730 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile onaylamış, 21 Eylül 1967 tarihinde resmi gazetede yayımlamıştır. Sözleşmeye taraf devletler imkanları dahilinde sözleşmede ele alınan ayrımcılığı ortadan kaldırmak için kanun ve politikalar geliştireceğini ve teşvik edeceğini taahhüt etmiştir. Bu, engellilerin çalışma hayatına katılmasını sağlayacak mesleğe yöneltme, eğitim ve iş alanında her türlü olumlu tedbirin başkaları açısından ayrımcılığa sebep vermeyecek şekilde yerine getirileceğini taahhüdüdür.

Sözleşmenin 1'inci maddesinde⁵ yapılan "ayırım" teriminin ve ayrıma girebilecek tüm davranışların tanımı geniş hatları ile tanımlanmıştır. Sözleşmeyi imzalayan üye devletler kendi imkanları doğrultusunda, yasa ve uygulamalarına uygun, sözleşme içinde

⁵ 111 Nolu Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi, Birinci Madde: Bu sözleşme bakımından "Ayrıım" deyiimi ; Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,

İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tesbit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ifade eder.

yer alan her türlü ayrımcılığın önüne geçici tedbirler alacağını, iş ve meslek edinmede eşit muamelenin sağlanmasının önünün açılacağını taahhüt etmişlerdir.

Sözleşme, ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına ilişkin tedbirlerin üye devlet tarafından alınmasını sağlamakla beraber bazı durumlar için özel uygulama, muamele ve koruma tedbirlerinin ayrımcılık sayılmadığını 5'inci maddesindeki⁶ hüküm ile açık biçimde belirtmiştir.

2.1.1.4.2. Ulusal Alanda Yasal Düzenlemeler

1981 yılının Birleşmiş Milletler tarafından “Uluslararası Özürlüler Yılı” olarak ilan edilmesi tüm dünya ülkeleri için olduğu gibi Türkiye için de engellilerin fark edilmesinin sağlandığı bir dönüm noktasıdır. Engellilerin sorunlarının olduğunun görülmesi, bu konuda artık bir takım tedbirlerin alınması gerekliliğini bir kez daha ve çarpıcı şekilde ortaya çıkarmıştır. Engellilere yönelik çalışmalar, önceki politikaların yeniden gözden geçirilmeye başlanmasıyla daha kapsamlı ve sistematik hale getirilmiştir. Türkiye için 30 Mart 2007 tarihinde “Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme” imzalanması ulusal ve uluslararası alanda engelli bireylerin haklarının tanınması açısından önemli bir adımdır.

Günümüzde engellilere yönelik çalışma alanları genişletilmiştir. Böylece engelliler yalnızca tıbbi veya sosyal bakımdan tek bir alanda incelenmeyecek daha farklı konuların gündeme taşınması sağlanacaktır. Yeni yasal düzenlemelerin oluşturulması, mevcudun yenilenmesi, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi engelliler için kısa dönemde

⁶ 111 Nolu Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi, Beşinci Madde: Milletlerarası Çalışma Konferansınca kabul edilmiş olan diğer sözleşme veya tavsiyelerle öngörülmüş bulunan özel koruma ve yardım tedbirleri ayırım sayılmaz.

Herhangi bir üye, varsa temsilci, işveren ve işçi teşekkülleriyle yapılacak görüşmeden sonra cinsiyet, yaş, sakatlık, aile sorumlulukları veya sosyal ve kültürel durumları dolayısıyla, özel şekilde korunma veya yardım ihtiyacında oldukları genel olarak kabul edilmiş bulunan kimselerin özel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla güden özel tedbirlerin ayırım sayılmayacağına karar verebilir.

fayda sağlayıcı tedbirlerin alınmasından çok uzun dönemde fayda sağlayan örnek gösterici tedbirleri içerebilir.

Ulusal alanda engellilerin haklarına yönelik yasal düzenlemelerin incelenmesine Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'ndan başlamanın doğru olacağı düşünülmektedir.18 Ekim 1982 yılında kabul edilen Anayasanın 5'inci maddesi⁷ gereğince devletin ödev ve görevlerinden biri de kişilerin hak ve hürriyetlerini sınırlayan her türlü engelin ortadan kaldırılmasına yönelik gerekli tedbirlerin alınması gerektiğidir. Hak ve hürriyetleri sınırlayan engeller siyasi, ekonomik ve sosyal olabildiği gibi bireyin manevi yönüne de etki etmeye yönelik engeller olabilecektir.

Kanun önünde eşitlik ilkesine dayanan 10'uncu madde⁸ ve ek maddesi ile anayasa gereğince ayırım yapılmaksızın herkesin eşit olduğu ve dezavantajlı gruplara yönelik alınacak tedbirin ayrımcılıktan uzak, eşitlik ilkesine dayalı olduğu hükmünün yer aldığı görülmektedir.

T.C. Anayasası engelli bireyler açısından değerlendirildiğinde, herkes gibi engellilerin de yaşama, varlığını koruma ve geliştirmelerinin önünde bir kısıt olmayacağını içeren maddeler ile donatılmıştır. Ayrıca, eğitim öğretim hayatından geri veya yoksun bırakılmayacakları, çalışma hakları ve bu hakkı kullanabilmeleri yönünde tedbirlerin alınması gerekliliğine dair hükümleri içeren maddeler (17/1, 42, 49) ile donatılmıştır. Dolayısıyla engellilerin diğer hakları gibi çalışma hayatı içinde istihdam edilme ve çalışmaları anayasal bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır.

⁷ T.C. Anayasası, Beşinci Madde: Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.

⁸ T.C. Anayasası, 10'uncu Madde: Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

-(Ek fıkra: 12/9/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürllüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

Engellilerin sosyal güvenlik hakkı ve korunmasına yönelik Anayasa'nın 60'ıncı maddesi⁹ ve 61'inci maddesinin 2'nci fıkrasında¹⁰ gerekli tedbirler açıklanmıştır. T.C. Anayasası dışında engellilere yönelik yasal düzenlemeler incelendiğinde istihdam edilmenin zorunlu olması açısından Deniz İş Kanunu'nun son derece önemli olduğu görülmüştür. Türkiye'de engellilerin istihdamına ilişkin ilk düzenleme, 20 Nisan 1967 tarihinde kabul edilen 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma başlığı altında 13'üncü maddesinde¹¹ yer almıştır. Deniz İş Kanunu ile beraber 25 Ağustos 1971 tarihinde kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu engelliler için "sakat" ibaresi kullanmıştır. 30 Mayıs 1998 tarih ve 572 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereği engelliler için kullanılan "sakat" ibaresi "özürlü" olarak değiştirilmiştir.

1475 Sayılı İş Kanunu'nu yürürlükten kaldıran 22 Mayıs 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu engellilerle ilgili genişletilmiş, yenilenmiş düzenlemeleri içermektedir. 25 Nisan 2013 tarihine kadar engelliler için "özürlü" ibaresi kullanıldığı Kanun'da 25 Nisan 2013 tarihli 6462 sayılı Kanun gereği ile "özürlü" ibaresi "engelli" olarak değiştirilmiştir. İş Kanunu, engellilerin çalıştırılmasına yönelik tedbirlerin, yasal zorunluluk ve yaptırımların yanı sıra iş bulma, işe yerleştirme ve meslek becerisi kazandırma konusunda İş ve İşçi Bulma Kurumu (Türkiye İş Kurumu)'nu görevlendirmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun amacı çalışan işçilerin kapsamlı biçimde haklarının korunmasını sağlamaktır. Kanun, çalışanların çalışma ortamları, iş saatleri gibi birçok konuda sahip oldukları hak ve sorumlulukların işverenlerce uygulanmasını sağlayıcı tedbirleri almaktadır. Eşitlik ilkesi altında yer alan 5'inci maddenin¹² birinci fıkrası ile

⁹ T.C. Anayasası, 60'ıncı Maddesi: Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.

¹⁰ T.C. Anayasası, 61'inci Maddesinin İkinci Fıkrası: .. Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır.

¹¹ Deniz İş Kanunu, Engelli ve eski hükümlü çalıştırma: 13'üncü Maddesi; Bu kanunun kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, işyerlerinde İş Kanununun ve bununla ilgili tüzüğün bu konuda koyduğu hükümler, esaslar, ölçüler ve şartlara göre engelli ve eski hükümlü gemi adamı çalıştırmak zorundadır.

¹² 4857 Sayılı İş Kanunu, Eşit Davranma İlkesi, 5'inci Madde: İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

insanlar arasında hiçbir ayrımcılığın kabul edilmediği açıkça belirtilmiştir. İş Kanunu'nda dezavantajlı durumda olan bireylerin haklarına yönelik açıklamalar, ilgili maddelerce kapsamlı olarak açıklanmıştır.

Kanun'da iş piyasası içerisinde engellilerin haklarını korumaya yönelik “Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu” ilkesi altında yer alan 30'uncu madde; engellilerin bir iş yerinde çalıştırılmasına yönelik yasal zorunluluk, işverenlerin yükümlülükleri, kimlerin yasal zorunluk kapsamına dahil edileceği, bir iş yerinde çalışması gereken engelli ve eski hükümlü sayısı ve çalışacak işçilerin nereden, nasıl temin edileceğine dair geniş kapsamlı hükümleri içermektedir. Bu madde gereği özel sektörde bulunan işverenler 50 ve daha fazla işçi çalıştırdıkları takdirde çalışan sayısının %3'ü oranında; kamu sektöründe ise, %4'ü orasında engelli işçi çalıştırmakla yükümlendirilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: Md. 30). Kanun tarafından işverenlerin engelli işçi çalıştırma zorunluluğu, engellilerin çalışma yöntemlerinden olan “kota sistemi” olarak adlandırılmaktadır. Kota sisteminin uygulanmadığı durumlar için Kanununun 101'inci maddesi¹³ gereği iş yerlerine cezai yaptırımlar öngörülmektedir.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.

İşverenler eski hükümlü ve engelli işçi ihtiyaçlarını Türkiye İş Kurumu tarafından sağlamaktadır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ortak hazırladığı yönetmelik ile çalıştırılması planlanan işçilerin nitelikleri, uygun işlerin belirlenmesi, işveren tarafından işe alım kuralları, ihtiyaçları olan özel mesleğe yöneltme, mesleki eğitim ihtiyaçlarına dair düzenlemeler hazırlanmaktadır.

¹³ 4857 Sayılı İş Kanunu, Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık, 101'inci Madde: Bu Kanununun 30'uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için bin yedi yüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.

Engellilerin kamu kurum ve kuruluşlarında memur olarak çalışmasına ilişkin yasal düzenlemeleri içeren hükümler 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda açıkça ifade edilmiştir. 14 Temmuz 1965 tarih ve 657 sayılı Kanun ile kabul edilen Devlet Memurları Kanunu 23 Temmuz 1965 tarihli ve 12056 sayılı Resmi gazetede yayımlanmıştır. Bu Kanun, engelli personel çalıştırma, engellilerin memuriyete alım şartları, iş yerleştirme ve denetimlerin nereden yürütüleceği, engelli personel kadro oranlarının hesaplanma yöntemleri gibi hükümleri içermektedir. Engellilerin memur olmasına ilişkin tüm düzenlemeler 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53'üncü maddesinin 4'üncü fıkrasında¹⁴ açıklanmıştır.

Kamu kurumlarında engellilerin ergonomik ve sağlıklı çalışma koşullarına yönelik düzenlemeler örnek teşkil edici şekilde olmalıdır. Örneğin, Devlet Personel Daire Başkanlığı tarafından düzenlenen çalışma saatleri ve öğle arası süreleri Devlet Memurları Kanunu ile engellilerin genel durumu göz önüne alınarak merkez üst yöneticileri ya da amirleri tarafından belirlenebilmektedir. Bu hükmün 100'üncü maddeye ek fıkra¹⁵ ile belirlendiği görülmektedir.

Kanun engelli yakını olan memurlar için; engelli yakınlarının sağlığı ya da eğitiminin gereği olarak başka il ya da ilçe sınırları içine atanmasına yönelik ek 39'uncu madde¹⁶ ile boş kadrolara yönlendirilmesine ilişkin hükmü vermiştir. Memur boş

¹⁴ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 53'üncü Madde 4'üncü fıkra: Engellilerin memurluğa alınma şartlarına, merkezi sınav ve yerleştirmenin yapılmasına, eğitim durumu ve engel grupları dikkate alınarak kura usulü ile yapılacak yerleştirmelere, engellilerin görevlerini yürütmelerinde hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca temin edileceğine, kamu kurum ve kuruluşlarınca engelli personel istihdamı ile ilgili istatistiksel verilerin bildirilmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Özürlüler İdaresi Başkanlığının görüşü alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

¹⁵ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, Günlük Çalışma Saatlerinin Tespiti, 100'üncü Madde: Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tesbit olunur.

(Ek fıkra: 13/2/2011-6111/104 md.) Ancak engelliler için; engel durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenebilir.

¹⁶ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, Ek Madde 39- (Ek: 1/7/2005-5378/21 md.): Devlet memurlarının, hayatını başkasının yardım veya bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede engelli olduğu sağlık kurulu raporu ile tespit edilen eşi, çocukları ile kardeşlerinin, memuriyet mahalli dışında resmî veya özel eğitim ve öğretim kuruluşlarında eğitim ve öğretim yapacaklarının özel eğitim değerlendirme kurulu tarafından belgelendirilmesi hâlinde, ilgilinin talebi üzerine eğitim ve öğretim kuruluşlarının bulunduğu il veya ilçe sınırları dahilinde kurumunda bulunan durumuna uygun boş bir kadroya ataması yapılır.

kadrolara atama için engelli yakının durumunu resmi ya da özel kurumlar tarafından verilen belge ile ibraz etmek durumundadır.

1 Temmuz 2005 tarihinde kabul edilen 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun engellilerin temel hak ve özgürlüklerine kavuşmasının amaçlandığı bir kanundur. Bu Kanun 25 Nisan 2013 tarih ve 6462 sayılı Kanunun birinci maddesi gereği yapılan değişiklik ile “Engelliler Hakkında Kanun” şeklini almıştır.

Engellilerin hiçbir ayırım yapılmaksızın sahip olduğu haklara kavuşmasını kısıtlayan sorunların, eksikliklerin ve aksaklıkların giderilmesi, şahsi onur ve saygınlığının arttırılması, yaşamın her alanında erişilebilirliğin kazandırılması gibi önemli yapıcı adımları içeren Kanun; engelliliğin önüne geçmeyi de amaçlamaktadır.

Erken tanı ve teşhis ile olağan engele neden olabilecek hastalıkların durdurulması, önlenmesi ya da en az seviyeye çekilmesinin sağlanmasına yönelik plan ve programın Sağlık Bakanlığı tarafından yürütüleceğine dair hükümler yer almaktadır.

Kanun kapsamında doğuştan ya da çeşitli nedenlerle sonradan oluşabilen engellerin en aza indirilmesi için erken tanı ve çeşitli bir takım koruyucu hizmetlere yönelik hükümleri 11’inci madde¹⁷ de yer almaktadır.

6 Şubat 2014 tarih ve 6518 Sayılı Kanun’a ek olan 4/A maddesi doğrudan ve dolaylı ayrımcılık dâhil olmak üzere engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığın yasaklandığı belirtilmiştir. Yine aynı madde içinde eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tedbirlerin alındığı, engellilerin hak ve özgürlüklerden tam ve eşit olarak yararlanmasını sağlamaya yönelik alınacak özel tedbirlerin ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceği hususuna vurgu yapılmıştır.

¹⁷ 5378 Sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 11’inci Madde; Yeni doğan, erken çocukluk ve çocukluğun her dönemi fiziksel, işitsel, duysal, sosyal, ruhsal ve zihinsel gelişimlerinin izlenmesi, genetik geçişli ve engelliliğe neden olabilecek hastalıkların erken teşhis edilmesinin sağlanması, engelliliğin önlenmesi, var olan engelliliğin şiddetinin olabilecek en düşük seviyeye çekilmesi ve ilerlemesinin durdurulmasına ilişkin çalışmalar Sağlık Bakanlığınca planlanır ve yürütülür.

Ayrıca aynı Kanun'a ek olan 4/B maddesinde engellilerin yaşam içinde bağımsız yaşaması üzerine önemli bir vurgu yapılarak, engellilerin diğer bireylerle eşit koşullarda bağımsız olarak toplum içinde yaşamalarının esas olduğu ve özel bir yaşama düzenine zorlanamayacakları belirtilmiştir.

Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için işe başvuru, işe alım ve sonrasında karşılaşılabilecek muhtemel ayrımcılık uygulamalarının önüne geçmek üzere kanunun 14'üncü maddesi 6 Şubat 2014 tarih ve 6518 Sayılı Kanun ile değiştirilmiştir. İlgili madde kapsamında, çalışan engellilerin aleyhinde yönelik farklı muamelelerin, işe başvuru ve alım sırasında karşılaşılan engel ve güçlüklerin ortadan kaldırılmasına yönelik önlemlerin alınacağı, işyerlerinde makul düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlarca yapılacağı hükmü belirtilmiştir.

27 Ekim 1999 tarihinde kabul edilen 4458 sayılı Gümrük Kanunu'nun 167'nci madde 12'nci fıkra a bendi gereğince; "malül ve engellilerin kullanımına mahsus eşyalar gümrük vergisinden muaf" tutulmuştur.

05.02.2000 tarih ve 23955 sayılı Resmî Gazete ile yayımlanan Gümrük Vergilerinden Muafiyet ve İstisna Tanınacak Haller Hakkında Karar ile değişik 116'ncı maddesi¹⁸ genel olarak incelendiğinde, malül ve engellilerin kullanımına yönelik ithal edilecek eşyaların kamu yararına yönelik hizmet veren dernekler ve Sağlık Bakanlığı'nca yetkili kılınmış kurum ve kuruluşlarca temin edilebileceği hükmü görülmüştür. Karara göre; malül ve engellilere yardımcı olması için ithal edilecek eşyaların yetki verilen kurum veya kuruluşlarca insan sağlığına uygun olduğuna dair belgelenmesi gerekmektedir. Bu belgeler Sağlık Bakanlığı'na ibraz edilmek zorundadır. Engellilerin yardımına veya taşınmasına yönelik eşya ve araçların temini sırasında bakım, onarım ve yedek parça gibi yan ürünlerinin beraberinde bulunması halinde ilgili kanun uyarınca vergiden muaf tutulmaktadır.

¹⁸ Gümrük Vergilerinden Muafiyet ve İstisna Tanınacak Haller Hakkında Karar, 116'nci Madde; (1)Körler hariç olmak üzere malul ve sakatların eğitimi, çalışması veya fiziksel ve ruhsal olarak sosyal gelişimlerine yönelik özel surette imal edilmiş olup, malul ve sakatların kendi kullanımları için getirdikleri veya onlara yardım sağlanması amacıyla kamu yararına faaliyette bulunan dernekler ile Sağlık Bakanlığınca yetki verilmiş kurum veya kuruluşlarca ithal edilen eşya ve malul ve sakat kişileri taşımaya yönelik sakat kişinin araca binip inmesiyle taşınmasını kolaylaştırıcı tertibatı bulunan motorlu ticari araç,

Muafiyet yalnızca engellilerin beraberinde kullandıkları araç ve gereçler için geçerli değildir. Aynı zamanda engellilerin kullanabildikleri veya kendileri için refakatçilerinin kullandıkları özel tasarlanmış motorlu ve motorsuz taşıtlar da belirli çerçeveler içerisinde gümrük vergisinden muafır. Taşıtlarda bulunması gereken özellikler ilgili Kararın 116'ncı maddesi 2'nci fıkrasında¹⁹ açıklanmıştır.

31 Aralık 1960 yılında kabul edilen 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda engellilerin gelirleri ile ilgili bazı indirim ve istisnalar getirilmiştir. Kanun ile ücretli çalışan engelliler, engelliye bakmakla yükümlü ücretli çalışanlar, serbest meslek erbabı engelliler, serbest meslek erbabı olup bakmakla yükümlü olduğu engelli bulunan ve basit usulde vergilendirilen engelliler engellilik indiriminden yararlanabilmektedirler.

Gelir Vergisi Kanunu 4842 Sayılı Kanunun 3'üncü maddesi ile değişik 31'inci maddesi²⁰ gereği, engelli çalışanları, çalışma güç kaybını dikkate alarak, üç farklı yüzde ile derecelendirmiş ve buna göre engellilik indirim tutarlarını belirlemiştir. Engellilik indirim tutarı engellilerin çalışma gücünün kaybı oranlarına göre oluşturulan dereceleri ile hesaplanmaktadır. Hesaplanan tutar engelli çalışan veya engelli bakmakla yükümlü olan çalışanların aylık gelir matrahlarından indirilir.

¹⁹ Gümrük Vergilerinden Muafiyet ve İstisna Tanınacak Haller Hakkında Karar, 116'ncı madde;(2) Münhasıran malûl ve sakatlar tarafından kullanılmak üzere özel surette imal edilmiş hareket ettirici tertibatı bulunan (3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamına giren sol bacak engeli olan gazilerde özel tertibat aranmaz) ve bunlar tarafından ithal edilen motorlu veya motorsuz koltuklar, bisiklet, motosiklet ve motor silindir hacmi 1600 (dahil)cc'ye kadar olan binek otomobilleri (arazi taşıtları hariç) ile el ve ayak fonksiyonlarını tamamen yitirmiş olmaları nedeniyle bizzat sakat kişi tarafından kullanılmayan, sakat kişinin araca binip inmesiyle taşınmasını kolaylaştırıcı tertibatı bulunan ve sakat kişinin üçüncü dereceye kadar kan ve sıhri hisimlerinden bir sürücü veya sakat kişi tarafından iş akdine bağlı olarak istihdam edilen bir sürücü tarafından kullanılan motor silindir hacmi 2500 (dahil) cc'ye kadar olan taşıtlar (arazi taşıtları ve binek otomobiller hariç) gümrük vergilerinden muafır."

²⁰ Gelir Vergisi Kanunu, Engellilik İndirimi, 31'inci madde-(Değişik:9/4/2003-4842/3 md.); Çalışma gücünün asgarî %80'ini kaybetmiş bulunan hizmet erbabı birinci derece engelli, asgarî %60'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ikinci derece engelli, asgarî %40'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ise üçüncü derece engelli sayılır ve aşağıda engelli dereceleri itibariyle belirlenen aylık tutarlar, hizmet erbabının ücretinden indirilir. Engellilik indirimi;

- Birinci derece engelliler için 440.000.000 lira (900 TL),
- İkinci derece engelliler için 220.000.000 lira (460 TL),
- Üçüncü derece engelliler için 110.000.000 lira (210 TL)dır. Engellilik derecelerinin tespit şekli ile uygulamaya ilişkin esas ve usuller Maliye, Sağlık ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlıklarınca bu konuda müştereken hazırlanacak bir yönetmelik ile belirlenir.

Serbest meslek erbabı olarak çalışan engelliler ve serbest meslek erbabı olup bakmakla yükümlü olduğu engelli yakını bulunan bireyler ile basit usul vergiye tabi olan engelliler yıllık beyan edilecek gelirlerinin yıllık hesaplanan oranları üzerinden indirimden yararlanabilirler.

Gelir Vergisi Kanunu uyarınca 2011 ile 2015 yılları arasında engellilere uygulanan engellilik indirim tutarlarına ilişkin bilgiler tablo 1’de gösterilmektedir. Güç kaybı dikkate alınarak yapılan derecelendirmede çalışma gücünde asgari %80 kaybı olan engelliler I. derece, %60 kaybı olanlar II. derece ve %40 kaybı olanlar III. Derece engelliler olarak belirlenmiştir.

Tablo 1. Gelir Vergisi Kanunu Gereğince Engellilik İndirim Tutarları

Engellilik İndirim Tutarları (Gelir Vergisi Kanunu 31. Madde)					
	2015(1)	2014(2)	2013(3)	2012(4)	2011(5)
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari %80’ini kaybetmiş olanlar)	880 TL	800 TL	800 TL	770 TL	700 TL
II. Derece Engelliler(Çalışma gücünün asgari %60’ını kaybetmiş olanlar)	440 TL	400 TL	400 TL	380 TL	350 TL
II. Derece Engelliler(Çalışma gücünün asgari %40’ını kaybetmiş olanlar)	200 TL	190 TL	190 TL	180 TL	170 TL

(1) 30.12.2014 gün ve 29221 sayılı Resmi Gazete ’de yayımlanan 287 Seri No’lu Gelir Vergisi Kanunu Genel Tebliği.

(2) 30.12.2013 gün ve 28867(Mükerrer) sayılı Resmi Gazete ‘de yayımlanan 285 Seri No’lu Gelir Vergisi Kanunu Genel Tebliği.

(3) 31.12.2012 gün ve 28514(4.Mükerrer) sayılı Resmi Gazete ‘de yayımlanan 284 Seri No’lu Gelir Vergisi Kanunu Genel Tebliği.

(4) 26.12.2011 gün ve 28514 sayılı Resmi Gazete ’de yayımlanan 280 Seri No’lu Gelir Vergisi Kanunu Genel Tebliği.

(5) 29.12.2010 gün ve 27800(6.Mükerrer) sayılı Resmi Gazete ‘de yayımlanan 287 Seri No’lu Gelir Vergisi Kanunu Genel Tebliği.

Kaynak: http://www.gib.gov.tr/fileadmin/user_upload/Yararli_Bilgiler/Engellilik_tutar.html, 08.01.2016

Ayrıca Kanun'un 89'uncu maddesinin ek 14'üncü fıkrasına göre²¹ korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli çalışanlar için yapılan ücret ödemelerinde korumalı işyeri indirimi uygulanmaktadır.

1319 sayılı Emlak Vergisi Kanununun 4962 sayılı Kanun'un 15'inci maddesiyle değişen 8'inci madde²² incelendiğinde hiçbir geliri olmayan, yalnızca sosyal güvenlik kurumlarından aylık alan kişiler gibi engelli kişilerin kendilerine ait bir mesken veya hisseleri olmaları durumunda meskene bağlı vergi oranlarının sıfıra kadar indirilebileceği görülmüştür. Ülke sınırları içinde bulunan mesken veya hisselerin Kanunda belirtilen metrekareyi geçmemesi şartı ve kişilerin gelir durumunun belgelenmesi şartı aranmaktadır. Ancak engelli, kendine ait tek meskeni belirli zaman dilimlerinde kullanmaları veya birden fazla ve 200 metrekareyi geçen meskene ya da hisseye sahip olmaları halinde emlak vergisinde sağlanan avantajdan yararlanamamaktadır.

²¹ Gelir Vergisi Kanunu, 89'uncu madde, 14'üncü fıkra (Ek: 6/2/2014-6518/7 md.) 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanuna göre kurulan korumalı işyerlerinde istihdam edilen ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli çalışanlar için diğer kişi ve kurumlarca karşılanan tutar dâhil yapılan ücret ödemelerinin yıllık brüt tutarının yüzde 100'ü oranında korumalı işyeri indirimi (İndirim, her bir engelli çalışan için azami beş yıl süre ile uygulanır ve yıllık olarak indirilecek tutar, her bir engelli çalışan için asgari ücretin yıllık brüt tutarının yüzde 150'sini aşamaz.). Bu bentte yer alan oranı, engellilik derecelerine göre yüzde 150'ye kadar artırmaya veya tekrar kanuni oranına indirmeye Bakanlar Kurulu; bendin uygulamasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşünü alarak Maliye Bakanlığı yetkilidir.

²² 1319 Sayılı Emlak Vergisi Kanunu, Nispet, (4962 sayılı Kanununun 15'inci maddesiyle değişen fıkra Yürürlük; 07.08.2003)Bakanlar Kurulu, kendisine bakmakla mükellef kimsesi olup on sekiz yaşını doldurmamış olanlar hariç olmak üzere hiçbir geliri olmadığını belgeleyenlerin, gelirleri münhasıran kanunla kurulan sosyal güvenlik kurumlarından aldıkları aylıktan ibaret bulunanların, gazilerin, şehitlerin dul ve yetimlerinin Türkiye sınırları içinde brüt 200 m²'yi geçmeyen tek meskeni olması (intifa hakkına sahip olunması hali dahil) halinde, bu meskenlerine ait vergi oranlarını sıfıra kadar indirmeye yetkilidir. Bu hüküm, yukarıda belirtilenlerin tek meskene hisse ile sahip olmaları halinde hisselerine ait kısım hakkında da uygulanır. Muayyen zamanda dinlenme amacıyla kullanılan meskenler hakkında bu hüküm uygulanmaz. Geliri olmadığını belgelemenin usul ve esaslarını belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.

197 Sayılı Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu incelendiğinde engel oranı tespit edilen yüzde oranında ise engelli bireyler bu vergiden muaf sayılmıştır. Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu'nun 4'üncü maddesinin c bendine²³ (Değişik: 25.12.2003-5035/22) göre engel oranı %90 ve üzeri olan engelli ve maluller ile diğer engellilerin özel tasarlanmış motorlu taşıtları ve diğer motorlu taşıtları vergiden muaf tutulmuştur.

4760 sayılı Özel Tüketim Vergisi (ÖTV) Kanunu incelendiğinde, engellilerin kanunda belirtilen özelliklere sahip araçlara sahip olması ve engellilerin haiz olması gereken özellikler dikkate alınarak beş senede bir defaya mahsus ÖTV'nin alınmayacağı hükmü yer almaktadır. Engellilik derecesi %90 üzeri olan kişilerde aracı bizzat kendisinin kullanması gerekliliği aranmamaktadır.

Kanun'a ek II sayılı listede belirtilen araçlardan belirlenen silindir hacmini aşmayan motorlu taşıtların alımında bu vergi istisnası uygulanmaktadır. Bu hüküm kanunun 7'nci maddesinin 2'nci fıkrasında²⁴ belirtilmiştir.

1 Seri Numaralı Özel Tüketim Vergisi Genel Tebliğinin 7 Seri Numaralı Özel Tüketim Vergisi Genel Tebliği ile değişik (7.2.1.) bölümünde yapılan değişiklik ile vergi istisnasından yararlanacak engellilerin alacağı araçta özel bir düzen aranmamakla beraber, özellikle aracı kullanabiliyor olması gerekmediği açıklanmıştır. Aynı tebliğde

²³ 197 Sayılı Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu, 4'üncü madde(c), (Değ: 25/12/2003-5035/22 Md.) Engellilik oranı %90 ve daha fazla olan malûl ve engellilerin adlarına kayıtlı taşıtlar ile diğer malûl ve engellilerin, bu durumlarına uygun hale getirilmiş özel tertibatlı taşıtlar, motorlu taşıtlar vergiden müstesnadır.

²⁴ 4760 sayılı Özel Tüketim Vergisi (ÖTV) Kanunu, 7'nci madde, 2'nci fıkra; 2. (**Değişik: 16/7/2004-5228/21 md.**) (II) sayılı listede yer alan kayıt ve tescile tâbi mallardan;

a) 87.03 (motor silindir hacmi 1.600 cm³'ü aşanlar hariç), 87.04 (motor silindir hacmi 2.800 cm³'ü aşanlar hariç) ve 87.11 G.T.İ.P. numaralarında yer alanların, engellilik oranı %90 veya daha fazla olan malûl ve engelliler tarafından,

b) 87.03 (motor silindir hacmi 1.600 cm³'ü aşanlar hariç), 87.04 (motor silindir hacmi 2.800 cm³'ü aşanlar hariç) ve 87.11 G.T.İ.P. numaralarında yer alanların, bizzat kullanma amacıyla engelliliğine uygun hareket ettirici özel tertibat yaptıran malûl ve engelliler tarafından,

Beş yılda bir defaya mahsus olmak üzere ilk iktisabı,

c) (**Ek: 4/6/2008-5766/19 md.**) 87.03 (motor silindir hacmi 1.600 cm³'ü aşanlar hariç), 87.04 (motor silindir hacmi 2.800 cm³'ü aşanlar hariç) ve 87.11 G.T.İ.P. numaralarında yer alanların, bu bendin (a) ve (b) alt bentlerinde belirtilen malûl ve engelliler tarafından ilk iktisabından sonra deprem, heyelan, sel, yangın veya kaza sonucu kullanılamaz hale gelmesi nedeniyle hurdaya çıkarılmasında, bu G.T.İ.P. numaralarında yer alan malları hurdaya çıkaran malûl ve engelliler tarafından, Vergiden müstesnadır.

engelli ve malullerin satın alacağı motorlu taşıtların vergi indirim oranları; 3 Ağustos 2004 tarihi itibari ile ÖTV Kanununa ekli II sayılı listesinden; “silindir hacmi 1600 cm³’ü geçmeyenlerde %30, 1600 cm³’ü geçen fakat 2000 cm³’ü geçmeyenlerde %52, 2000 cm³’ü geçenlerde de %75 olarak tespit edilmiştir.” (Özel Tüketim Vergisi Genel Tebliği, Seri No:7, 2004).

3065 Sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu, engellilerin iş, eğitim ve günlük yaşam alanlarında kullanmaları için gerekli olan bütün araç ve gereçler ile bilgisayar yazımları ve programları istisnai durum içinde değerlendirilerek vergiden muaf tutmuştur. Kanun’un 17’inci maddesinin 2/a bendinde²⁵ yer alan bu hükümler gereği engellilere, yaşlılara hizmet amaçlı çalışan kuruluşlar ve bu alan içinde sosyal amaç doğrultusunda hizmet veren diğer kuruluşlar da katma değer vergisinden muaf tutulmaktadır.

2.1.1.5. Engelli İstihdamı ve İstihdam Yöntemleri

Bir toplum içinde yaşayan tüm bireyler sosyal, kültürel ve psikolojik olarak toplumda ortaya çıkan olaylardan etkilendiği gibi ekonomik hareketliliklerden de büyük ölçüde etkilenmektedir. Toplumda ekonomik ilişkiler en basit şeklide üretim ve tüketim alanlarında gerçekleşmekte, insan ise bu ilişkide hem üretici hem de tüketici karar mekanizması olarak bulunmaktadır. Toplum içinde hem üretici hem de tüketici olmanın herkes tarafından kabul gören şekli bireyin kazanç sağlayabildiği bir iş kolunda çalışmasıdır. Engellilerin talep eden, üreten ve aynı zamanda tüketen olarak iş hayatında aktif yer alması ve ekonomik özgürlüğe kavuşması için bir işe sahip olması büyük önem taşımaktadır. İş hayatı, topluma kazandırılması ve ekonomik özgürlüğünü elde etmesi

²⁵ 3065 Sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu, 17’nci madde, 2. Sosyal Amaç Taşıyan İstisnalar :

a) Yukarıda sayılan kurum ve kuruluşların hastane, nekahathane, klinik, dispanser, prevantoryum, sanatoryum, kan bankası ve organ nakline mahsus bankalar, anıtlar, botanik ve zooloji bahçeleri, parklar ile veteriner, bakteriyoloji, seroloji ve distofajin laboratuvarları gibi kuruluşlar, öğrenci veya yetiştirme yurtları, yaşlı ve sakat bakım ve huzurevleri, parasız fukara aşevleri, düşkün evleri ve yetimhaneleri işletmek veya yönetmek suretiyle ifa ettikleri kuruluş amaçlarına uygun teslim ve hizmetleri,

b)Yukarıda sayılan kurum ve kuruluşlara bedelsiz olarak yapılan teslimler ile ifa edilen hizmetler

amaçlanan engelli çalışanlar için bir nevi tedavi süreci veya rehabilitasyon olabilmektedir.

İş hayatına katılım; sosyal hayata katılım, kişisel doyum, toplum ve aile ilişkilerinde yenilenme ve toplumla bütün oluşturma, deneyim kazanma ve kişisel gelişime katkı gibi nitelikler oluşturmaktadır. Hiçbir engelli kendisini iş hayatında üretim dışına itilmiş olarak hissetmemelidir. Engellileri aktif işgücü olarak çalışma hayatına dahil etmek, yeni istihdam alanları oluşturmak ve mevcut istihdam alanların sorunlarını çözümlenmek topluma kazandırmanın en etkili yollarının başında gelmektedir.

Bir engelli bireyin toplumun diğer bireyleri ile ayrımcılıktan uzak eşit hayatını sürdürmesi hem toplum bilincinin değişmesi hem de engelli bireyin özgüveni açısından oldukça büyük önem taşımaktadır. Eşitliğin sağlanması için en büyük görev kuşkusuz devlet organlarına düşmektedir. Ancak, devlet organlarının yanı sıra eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın önüne geçilmesi için çeşitli kurum ve kuruluşlara ve sivil toplum örgütlerine de önemli görevler düşmektedir. Sivil toplum örgütleri ile diğer kurum ve kuruluşların gönüllü katılım ve destekleri sayesinde toplumda ayrımcılık ve eşit yaşam hakkı hususlarına yönelik hassasiyet arttırılacak ve farkındalık yaratılacaktır. Bu sayede, Seyyar'a (2008) göre, "başkalarıyla eşit düzeyde yer alma fırsatlarından yararlanabilme şansına sahip olması halinde ise kişi, engelli olmaktan çıkmaktadır."

Yasalar yoluyla işletmelerde belirli sayı ve oranlarda engelli istihdam edilmesinin zorunlu kılınması, engelliler için iş yaşamına katılımı kolaylaştıracağı gibi, niteliklerine uygun iş bulmanın önünü açacaktır. Ancak, engellilerin istihdamında diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de yoğun sorunlar yaşanmaktadır.

İş hayatında işveren ve diğer çalışanlar tarafından "farklı" olarak algılanan engelliler, bu durumdan dolayı ağır baskı ile karşı karşıya gelerek kendini daha çok ispatlamaya yönelik arayış içine girmektedir. Toplumsal düzenin en önemli parçası olan engellilerin yasal hakları olan iş imkânları ve sosyal çevreye ulaşabilmelerinin sağlanması için, yalnızca kendilerini yetiştirmelerinin yetersiz olduğu, bu konuda toplumun hemen her kesiminde var olan önyargıların ortadan kaldırılabilmesinin ve toplumsal bilincin arttırılmasının gerekli olduğu görülmektedir.

4. Özürlüler Şurası, Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri'nde (2009) “Ülkemizde engellileri kapsayan, herkesçe benimsenip anlaşılabilir, uygulamada standartlığı sağlayan genel ve objektif ölçütlere göre belirlenmiş bir istihdam politikası bulunmamaktadır” ifadesine yer verilmiştir. İstihdam politikalarının yetersizliği veya olmayışı Şura'da toplumda var olan önyargıların sonucu olabileceği yönünde görüşün ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yasal ve hukuki süreç değerlendirildiğinde var olan uygulama ve düzenlemelerin karışık işleyişi, koordinasyon eksikliği ve doğru anlaşılabilmesi gibi sorunların varlığı tespit edilmiştir.

Engelli istihdamına ilişkin literatür taramasında, sorunların çözümüne yönelik politika ve projeler, engellilerin çalışma hayatına girmesi ve çalıştırılmalarına ilişkin uygulanacak yedi farklı yöntem olduğunu göstermektedir:

- a) Kota Sistemi
- b) Korumalı İşyerleri
- c) Kişisel Çalışma Yöntemi
- d) İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı
- e) Evde Çalışma
- f) Kooperatif Çalışma Yöntemi
- g) Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

2.1.1.5.1. Kota Yöntemi (Yasal Zorunluluk)

“Avrupa bağlamı politik bir yaklaşım” (Öz ve Orhan, 2012) olan ve yasal bir zorunluluğu ifade eden kota yöntemi ile engelli istihdam edilmesinin tarihi köklü bir geçmişe dayanmaktadır. Engellilerin istihdam edilmesinin zorunlu hale getirilmesinde zamanla değişen ve gelişen ülke ekonomisi, toplum yapısı gibi nedenlerin yanı sıra tüm dünyada yaşanan farklı nedenler de bulunmaktadır.

Yaşanan savaşlar sonrasında artan engelli oranı, iş yaşamında sosyal korunmanın sağlanamaması, ağır çalışma koşulları, yaşanan iş kazaları gibi nedenler kota sistemi adı verilen yasal bir zorunluluğun ortaya çıkışını işaret etmiştir. Başlıca nedenlerin yanı sıra çevresel atıkların neden olduğu engel durumları veya doğuştan bir takım engeli bulunan

engelliler göz önüne alındığında kota sistemi hiçbir sosyal ve sağlık güvencesi olmayan, bir işte çalışması olanaksız olarak görülen engellileri, malulleri kapsayan geniş ve sosyal bir zorunluluktur. Dünyada en yaygın kabul edilen ve uygulanan istihdam yönetimi olan kota yönteminin engellilere yönelik istihdam geçmişine bakıldığında, ilk olarak “Almanya’da (1919), daha sonra Avusturya (1920), İtalya (1921), Polonya (1921) ve Fransa’da (1923)” (Seyyar, 2000: 2) uygulanmaya konulduğu belirlenmiştir.

Ülkelerin yasal bir zorunluluk olarak uyguladığı kota yöntemi, Aktekin (2010) tarafından “özürlülerin istihdam ilişkisi içerisinde korunmalarına yönelik” ilk düzenleme olarak ifade edilmiştir. Tüm dünyada uygulanan bu yöntem; Türkiye’de de yasal bir zorunluluk olarak engellilerin istihdam edilebilmesi ve sosyal haklar bakımından güvence altına alınması için yararlanılan en yaygın yöntemlerdendir. Yasal zorunluluk olan bu yöntem, engellilerin iş için teşvik edilmesi yönünde; işveren için bir zorunluluk, engelli için ise, işe alınma ve sonrası için bir güvence olacaktır.

Yöntemin uygulanması temelde, işletmesinde çalışan işçi sayısı belirli bir sayıyı geçen işverenlere, yasalar ile belirlenen yüzde oranında işletmelerinde engelli istihdam etme zorunluluğu getirilmesidir. Çalışan sayısı ve çalıştırılacak engelli oranı her ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar göstermekte, Türkiye’de ise, 4857 sayılı İş Kanunu ile arz edilmektedir. Çalışan işçi sayısı belirlenen oranın üzerinde olan ve engelli çalıştırmaktan kaçan işverenler için İş Kanunu ile belirlenen cezalar geçerlidir.

Belirli sayıda çalışan işçisi bulunan işletmelerde kota yöntemi ile belirli yüzdeler oranında engellilerin iş sahibi olması sağlanarak, kolay işe girmelerinin önü açılmıştır. Kota yönteminin ulusal ve uluslararası alanda ülke ekonomisi ve rekabet açısından üstünlük sağlama yönünde katkı yapabilmesi için istihdam edilecek engellilerin mesleki bilgi ve becerilerinin gelişmiş olması gerekmektedir. Bu nedenle engellilerin piyasa ihtiyaçlarına uygun olacak şekilde bilgi ve becerilerini geliştirmek için doğru yönlendirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda işe alım başvurularının ve alımların Türkiye İş Kurumu aracılığıyla yapılması engellilerin müracaatları ile beraber mesleki eğitim programlarına katılımlarını sağlamış ve yeni beceriler kazanmalarının önünü açmıştır.

Her bir vatandaşının insanca yaşamasını sağlamak adına gerekli tedbirler alan sosyal devlet anlayışının sonucu olarak, kota sisteminin uygulanması avantajlı yönlerinin yanı sıra beraberinde bir takım zayıf ve dezavantajlı yönleri de doğurmuştur. İşverenler çalıştıracakları engellilerin engel grupları arasında da ayrımcılık yapmaktadır. Çalıştırılacak engellilerin, engel oranı düşük ve bir ya da iki engel grubuna dahil olanlar arasından seçildiği düşünülmektedir. Görülmektedir ki, kota yönteminin uygulanmasında işverenlerin tercihi “genel olarak %40-%60 özür oranına sahip olan özürlü işgücünü çalıştırma” (Hasırcıoğlu, 2006: 48) yönündedir.

Ancak dikkat edilmelidir ki, engelli çalıştırması zorunlu işyerlerinin belirli sayıda çalışana sahip olması şartı ve küçük işletmelerin kota yönteminde muaf tutulması istihdam alanlarının azalmasına neden olabilir. Bu durum küçük işletmelerin engelli istihdam edilmesi açısından kaybedilmesine neden olmaktadır. Engelli çalıştırması zorunlu işyerlerinin belirli sayıda çalışana sahip olması şartı engellilerin küçük işletmelerde de çalışabilmesinin önünü kapatmaktadır. Ayrıca, engelli çalıştırılmaması durumunda kanun gereği uygulanan cezai yöntemler işverenlerin engellilere karşı önyargılı ve suçlayıcı bir tutum izlemesine neden olabilmekte ve işverenleri yasal olmayan yollara itebilmektedir. Diğer taraftan, engellilerin kota yöntemi ile işe alımı, diğer iş arayan işsizlerin engellilere karşı cephe almasına neden olabilecektir. Kota yönteminin bir olumsuz yanı da engelli çalıştıran işletmelerin genelde sanayi bölgelerinde ağırlıklı olmasıdır. Bu nedenle diğer işletme bölgelerinde kota yöntemi ile çalışan engelli oranı sanayi bölgelerine göre daha azdır.

2.1.1.5.2. Korumalı İşyeri Uygulaması

Günümüzde korumalı işyerleri, pek çok ülkede birbirinden farklı ve çeşitlilik gösteren kurumsal örgütlenmeler ile çalışmak isteyen engellilere iş imkânı sağlamaktadır. 2005 yılının engellilerin istihdamı yılı kabul edilmesi, yine aynı tarihte “Özürümler Hakkında ve Bazı Kanun ile Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun” yürürlüğe girmesi engelli hakları açısından oldukça

önemlidir. Bu gelişmeler ile beraber “2005-2010 Özürlülerin İstihdamı Eylem Planı” engellilere yönelik temel hedeflerin belirlenmesi için son zamanlarda Türkiye’de Türk Hukuk sistemi içinde engellilere yönelik yaşanan en önemli gelişmelerdendir.

Kota yönteminin dezavantajlı görünen, ceza sistemi ve işverenin olumsuz önyargısı gibi, noktalarının iyileştirilmesi, işverenlere yönelik teşvik edici desteği artırılması mesleki eğitim ve rehabilitasyon ile korumalı iş yerlerinin iyileştirilmesi, geliştirilmesi adına 30 Mayıs 2006 tarihinde “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik” yayımlanmıştır.

Yönetmeliğin amacı korumalı işyerlerinin denetimi, işleyişi, yapısı, bu statüsü elde etmesi gibi konulara ilişkin usul ve esasları düzenlemektir. Korumalı işyeri tanımlaması yönetmeliğin 3’üncü maddesine bağlı c bendinde “İşgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyeri” olarak yapılmıştır (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, Md. 3/c, 2006). Bir başka ifade ile devlet tarafından teknik ve mali destek sağlanarak özel koşullar çerçevesinde engellilerin istihdam edilmesini öngören sistem olarak değerlendirilebilir.

30 Mayıs 2006 tarihinde 26183 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik 26 Kasım 2013 tarih ve 28833 Resmi Gazete sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı tarafından yenilenerek tekrar yürürlüğe konan “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik” yayımlanmıştır. Bir işyerinin korumalı işyeri statüsüne ulaşabilmesi için gerekli gerçekleştirilmesi gereken koşullar bulunmaktadır.

Korumalı işyeri statüsü kazanılmasına dair hükümler yönetmeliğin 4'üncü maddesine bağlı 1'inci fıkrasında²⁶ açıklanmıştır. Korumalı işyeri statüsü kazanan işyerlerinde istihdam edilmesi planlanan engellilerin yönetmeliği 14'üncü madde 1'inci fıkrası²⁷ gereği belirlenen koşulları sağlar olması gerekmektedir.

Korumalı işyerleri esas olarak engellilerin bir işe yerleşmesini ve devamlılığını sağlamak amacını gütmektedir. Bunun yanı sıra, işe yerleştirilmesi amaçlanan engelli bireylerin eğitim, sağlık, rehabilitasyon ve günlük bakım ihtiyaçlarını karşılayarak toplum ile bütünlüğü oluşturmak ve korumak en önemlisi engellilerin “normal iş piyasasına” (Öz ve Orhan, 2012: 41) kazandırılmasını sağlamaktır. Ancak sosyal yönü ile beraber ülkeler korumalı işyerlerine farklı yaklaşımlar sergileyebilmektedir. Visier (1998) çalışmasında engellilerin işe yerleşmesinin hem bireysel açıdan engelli bireye hem de rekabet açısından ülkeye katkısı olduğunu ifade etmektedir. Buna göre korumalı işyerleri bazı ülkelerde üretim amacının gözetildiği, bazı ülkelerde ise finansal durumun gözetildiği işyerleridir. Dünya geneline bakıldığında engelli bireylerin istihdamında devletin yasal müdahaleleri ve desteğinin önemli rol oynadığı görülmektedir.

Buradan hareketle korumalı işyeri kurulmasında doğrudan devlet özel desteği veya devlet ile özel işletmelerin işbirliği etkin olmaktadır. Meşhur (2006) “son dönemlerde Avrupa Birliğine üye ülkelerde yaklaşık 465.000 engellinin korumalı işyerlerinde” istihdam edildiğini vurgulamaktadır. Dünyada korumalı işyerlerinin başarılı olduğu ülkelerden “özellikle İngiltere’de 1944 yılında engellilerin endüstride çalışabilmeleri için kurulmuş “Remploy 2” isimli limited şirket önemli sayıda engelli”

²⁶ Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, Korumalı işyeri statüsü için başvuruda bulunma, 4'üncü Madde ; (1) Bu Yönetmeliğin 14'üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen nitelikleri haiz engelli en az sekiz bireyin çalıştığı işyerinin işvereni, korumalı işyeri statüsünün kazanılması için Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne başvuruda bulunur. Korumalı işyerlerinde çalışacak engelli bireylerin sayısının toplam işçi sayısına oranı yüzde yetmiş beşten az olamaz. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde, belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

²⁷Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, Korumalı işyerine kabul edilecek engelli bireyler ve istenecek belgeler, 14'üncü Madde; (1) Korumalı işyerinde istihdam edilebilmek için;

- a) En az %40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olmak,
- b) Türkiye İş Kurumuna kayıtlı olmak,
- c) 15 yaşını bitirmiş olmak gerekir.

istihdam ettiğine dikkat çeken Meşhur, bu konuda “Belçika, Fransa ve Amerika” gibi örneklerinde başarılı ülkeler olduğunu belirtilmektedir. Avrupa Komisyonu (2002) engellilere yönelik aktif işgücü piyasasına dair çalışmasında korumalı işyerlerinin yalnızca engelli bireyler için tasarlanan işyerleri olmadığına dikkat çekmektedir. Korumalı işyerlerinde çalışacak engellilerin oranlarının birçok ülkede farklı olduğunu belirten Avrupa Komisyonu (2002) dünya genelinde uygulamalara İsviçre, Almanya ve İrlanda’dan örnekler vermişlerdir. Çalışmaya göre korumalı işyerlerinde çalışacak engelli oranı İsviçre’de çalışanların en az %40’ı, Almanya’da %20’si ve İrlanda’da %50’si olarak belirlenmiştir (European Commission, 2002).

Ülkeler korumalı işyerleri olarak farklı uygulamaları sürdürmektedir. Örneğin, Almanya farklı engel derecelerine sahip engelli nüfusun üretkenliğinin kaybolup gitmesini önleyici bir takım uygulamalar geliştirmiştir. Bilindiği gibi ağır derecede engeli bulunan bireylerin normal iş piyasasında istihdam edilmesi oldukça zor olabilir. Bu nedenle bu grubunda istihdamını sağlamak ve üretkenliğinden ülke ekonomisine katkı sağlayıcı şekilde yararlanmak adına sivil toplum örgütlerinin önderliğinde “Özürlüler Çalışma Atölyeleri” kurmuşlardır. Seyyar (2001), engellilerin istihdam ve çalışma hayatına katılımını arttırmak ayrıca, çalışamayacağına kesin gözüyle bakılan engellilerin de çalışma hayatına katılımını sağlamak adına çalışma atölyelerinin korumalı işyerleri olarak gelişmesini ve artmasını önermektedir. Bu sayede, iş piyasasında kendine yer bulamayan engelli grupları, kendilerine uygun hazırlanan atölyelerde üretime katkı sağlayabilmektedir. Bu atölyelerin kurulması ve korumalı işyerleri olarak varlığını sürdürmesi için devlet desteği kadar engelli yakınları, sivil toplum örgütleri ve gönüllü derneklerin de girişimleri faydalı olacaktır.

Türkiye’de korumalı işyerlerinin az olması nedeniyle bu işyerlerinin varlığını arttırmak için bakanlıkların ortak yürüttükleri projeler geliştirilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü iş birliği ile oluşturulan “Korumalı İşyeri Destek Projesi” korumalı işyerlerinin artması ve yaygınlaşmasını sağlamaya yöneliktir. Öte yandan, normal çalışma şartları altında çalışması güç durumda olan engellilere istihdam ortamı yaratmak, atıl iş gücünü aktifleştirmek, engellilere

yönelik istihdam yöntemlerinin altyapısının güçlendirilmek ve çalışan engelli sayısı arttırmak amacı gütmektedir. Bu projede işverenleri, girişimcileri korumalı işyeri açmaya teşvik etmek adına karşılıksız hibe desteği sağlanmaktadır. “Kurulan işyerinin 5 yıl boyunca denetim ve takibi yapılacaktır” (Türkiye İş Kurumu, 2013).

Korumalı istihdamın en üstün yanı bu işyerlerinde istihdam edilecek engellilerin ağır derecede engelli insanlar olabileceğidir. Engelleri nedeniyle hareketleri kısıtlı olan bireylere göre özel düzenlenen iş yerlerinde çalışanların bir kısmı engelli olabileceği gibi tamamı da engelli çalışan olabilir. Bu yöntem işyerlerinde oluşabilecek ayrımcılığın gibi kota yönteminin getirisi olabilecek olumsuzlukların önüne geçebilmektedir.

2.1.1.5.3. Kişisel Çalışma Yöntemi

Kişisel çalışma yönteminde engelli bireyler kendi özel çabaları veya çevresinin desteğini alarak bir işe sahip olmaktadır. Bu yöntemde engelli birey bir işe girebileceği gibi kendi bilgi ve becerileri yolunda bir girişimcilik faaliyetinde bulunarak işini kurabilmektedir.

Kişisel çalışma yönteminde başarılı sonuca ulaşması için; Coşkun ve arkadaşları (2009), tarafından ifade edildiği gibi engellilerin öncelikle eğitim beraberinde doğru mesleki eğitim ile donatılmaları, kaynakların oluşturulması ve yönlendirilmesi, ülke ekonomisinin bu konuda aktif, girişimciliği özendirici ve teşvik edici çalışmaları planlayıp programlaması gerekmektedir.

2.1.1.5.4. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı

Engellilerin kota yöntemi ile zorunluluk olmadan işverenler tarafından işe alınması ve bu yönde diğer işverenleri teşvik edici olması, bir ülkede olması beklenen olumlu gelişmelerden yalnızca biridir. Bu yöntemde, işverenler kota ve korumalı

işyerlerinin dışında hiçbir zorunluluk olmadan tamamen kendi isteğine bağlı olarak engelli istihdam etmektedir. Yöntem sayesinde yasal çerçevenin dışında kalan ve üretime katkısı bakımından atıl durumda olan engelli iş gücünün istihdam edilmesi sağlanmaktadır. Genel geçer olan kota yöntemi her ne kadar belirli yasal yaptırımlar çerçevesinde engellilerin istihdamının önünü açmış görünse de kendi çabası ve isteği ile engelli istihdam eden işyerlerinde maneviyat ve gönüllük esastır. Gönüllülük esası ile engelli bireylerle çalışmayı deneyimlemek işverenlerin ön yargılarından kurtulmaları için önemli bir adımdır. I. Özürlüler Şurası Raporları'na (2009) göre, “engelli bireylerle iş ve kişisel deneyimleri olan ayrıca engelli birey hakkında bilgi sahibi olan işverenlerin daha olumlu tutumlara sahip oldukları görülmektedir.”

Engellilerin herhangi bir yasal zorunluluk olmadan istihdam edilmesi yalnızca gönüllü işverenlerin desteği ve işbirliği ile gerçekleşmemektedir. Bu yöntem, engellileri ve engelli yakınlarını girişimciliğe teşvik eden, kendi işini kurma ve özgüvenini artırma gibi sosyal yönleri zenginleştiren bir yöntem olmaktadır. Zorunluluk olmadan engelli istihdam etmek iş piyasasında var olan önyargıları kırmak, endişeleri yok etmek ve örnek olmak için etkili bir yol olacaktır. Ne var ki, var olan ön yargıların boyutu azımsanmayacak kadar büyüktür. Maalesef, işverenler engellileri maddi bir yük olarak görmeye, zaman ve para kaybı olarak değerlendirmeye devam etmektedir. Bu nedenle çoğu zaman “bu yöntem bu yüzden çok yetersiz ve zordur” (Alvar, 2014: 28).

2.1.1.5.5. Evde Çalışma Yöntemi

Engellilerin istihdam edilmesinde, bir başka yöntem olarak evden çıkmakta zorlanan bireylerin iş gücünü ortaya çıkarmak adına evde çalışma yöntemi ortaya çıkarılmıştır. Evde çalışma yönteminde engelli bireylerin var olan fakat yarar sağlanamayan işgücü potansiyellerinin açığa çıkarılması sağlanmaya çalışılmaktadır. Berkün (2013b) ev esaslı uzaktan çalışma olarak da bilinen evde çalışma yöntemini “çalışanın, tüm işlerini evden yaparak, telefon, faks, elektronik posta aracılığı ile işverene ilettiği uzaktan çalışma” şekli olarak tanımlamıştır. Ancak, ulusal alanda evde

çalışma yöntemi için standartları belirlenmiş, kabul edilen yasal çerçeve belirgin olmamakla beraber bu yöneme ait uygulamaların sınırlı olduğunu ifade etmiştir. Engellilerin, teknolojinin getirdiği geniş imkanlar aracılığıyla evlerinde web tasarım, bilgisayarlı muhasebe gibi birçok farklı iş kolunda aktif rol alabilecekleri düşünülmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1996 yılında kabul edilen ve 22 Nisan 2000 tarihinde yürürlüğe giren 177 numaralı Ev Çalışma Sözleşmesi (Home Work Convention) engellilerin evde ücret karşılığı çalışabilmesi için bir tanımlama getirmiştir. 177 numaralı Ev Çalışma Sözleşmesi'nde yer alan tanımlamaya göre; “bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanması” evde ücret karşılığı çalışma olarak tanımlamaktadır.

Evde ücret karşılığı çalışmak engelli istihdamının geçmişi çok yeni değildir. Berkün'ün (2013a) ifade ettiği şekilde “sanayi devriminden önce de uygulanmakta olan en eski ve en yaygın esnek istihdam biçimidir.” En eski olan bu yöntem gibi günümüzde serbest olarak çalışan normal insanlar da işlerini evden yürütebilmektedir. Bu yöntem genel olarak “Home Office” olarak değerlendirilmektedir. Teknolojik imkanlar sayesinde farklı bir ofis olmaksızın evde iken iş alınabilen ve mevcut işlerin yürütülebildiği bu yöntem engellilerin evde istihdam edilmesine tıpatıp benzemektedir. Bu açıdan engellilerin bu yöntem ile evlerini birer “Home Office” olarak kullanabilecekleri görülmektedir.

Ancak engellilerin evde istihdamını güçleştiren durumların olması bu yöntemin işlerliğinin önüne geçebilmektedir. Fiziksel veya duygusal yönden zayıflığın yüksek olması durumunda bireylerin çalışması zor hatta imkansız olabilir. Ücret karşılığında evde çalışma yönteminin uygulanmasında evden çıkamayan ya da çıkması güç olan engelliler için işler işveren tarafından özel olarak iletilmektedir. İşlerin tamamlanmasının ardından tekrar engellilerin evlerinden toplanılmaktadır. Evde çalışma yönteminde işverenler kamu kurum ve kuruluşlar olabileceği gibi bu konuda gönüllü kuruluşlar, yerel yönetimlerde olabilir. Evde çalışma yöntemini uygulayan ülkelerden “Fransa, Almanya ve ABD” (Altan, 2007) ilk sıralarda yer almaktadır.

Evde çalışma yöntemi, ağır derecede engelli olan bireylerin iş yaşamına katılabilmesi açısından önemli bir istihdam yöntemidir. Yasalar gereği istihdamı öngörülen engellilerin niteliklerine ilişkin koşulların iyileştirilmemesi ağır derecede engelli olan bireylerin istihdam edilmesinin önünü tıkayabilir. Bu durumun herhangi bir iş için ev dışında istihdam edilmelerine dair olanakları ortadan kaldıracığı düşünülmektedir. Engellilerin tek başına dışarıya çıkmasının güç olması, çevre düzenlemelerinin engellilere uygun olmaması, iş sırasında rahat hareket edebileceği alanların düzenlenmemesi veya gerekli destek araç ve gereçlerinin olmaması istihdam alanında karşılaşılan başlıca problemlerdir. Bu nedenle engeli bireylerin evlerinde belirlenen bir ücret karşılığı çalışması olası problemlerin önüne geçmek için uygun olabilir.

Evde çalışma yöntemi çalışma saatleri bakımından esnek bir çalışma yöntemidir(Berkün, 2013b). Alternatif çalışma imkânı sunan bu yöntemde üzerinde titizlikle durulması gereken önemli noktalar vardır. Evde çalışan engelinin sağlık ve iş güvenliğinin sağlanması, bu konuda bir kontrol mekanizmasının oluşturulması, ücret konusunda tarafların anlaşması, işin başlangıç ve teslim süresi gibi özel durumlar konusunda anlaşmaya varılması önemle üzerinde durulması gereken konulardır. Karakoyun (2016), evde çalışma yönteminin “iş gören devir hızlarının düşürülmesi, engelli istihdamında kolaylık sağlanması, ofis imkânlarının maksimuma çıkarılması, devamsızlıkların, hastalık sürelerinin ve fazla çalışma ödemelerinin azaltılması” gibi yararlar sağladığını belirtmektedir. Ancak, Türkiye’de ilgili kanun ve yönetmeliklerde yer almayan evde çalışma yöntemine dair yasal düzenlemelerin ve teşviklerin yetersiz olduğu görülmektedir. Evde çalışma yönteminde verilen işler iş piyasasına göre devamlı veya geçici olabilir. Karakoyun (2016) tarafından da belirtildiği gibi işin süresinin belirsiz olması, işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinin bulunmaması, parça başına ücretin düşük olması veya kararlaştırılmaması gibi konuların belirsizliğinin yanında işin ve işgücünün maliyeti, çalışanların kayıt dışı çalıştırılması işveren lehine bir avantaj olarak görünmektedir. Engelli bireyler bu yöntem ile aile ve sosyal hayattan uzak kalabilir bunun yanı sıra, iş sağlığı ve güvencesi olmadan çalıştırılan engelli işçilerin her biri işveren tarafından kayıt dışı tutulabilir.

Her ne kadar engelliler evde kendilerini rahat buldukları ortamda çalışma hakkına sahip olsalar da bu durum beraberinde sosyalleşme ve karşılıklı iletişim kurma gibi imkanlarını ellerinden alabilir. Diğer istihdam yöntemleri açısından bir alternatif oluştursa da engelli bireyin sosyal yaşamı için bir dezavantaja dönüşebilir.

2.1.1.5.6. Kooperatif Çalışma Yöntemi

İşbirliği ve dayanışmanın temel alındığı kooperatif çalışma yöntemi engellilerin kendi çabaları veya devlet desteği ile benzer becerilerini belli bir amaç için birleştirerek bir iş dalında ortak çalışma yürütmesidir(Alkan Meşhur,2004). Engellilerin devlet desteği veya kendi çabalarıyla kurdukları kooperatif örgütlenmeler hem kendi ortak işlerini kurma imkânı sağlamakta hem de kişisel yeteneklerini ve kapasitelerini yarattıkları iş birliği ve dayanışma ile iyileştirmelerine, güçlendirmelerine imkan vermektedir.

Korumalı işyeri uygulamasına oldukça benzeyen kooperatif çalışma yönteminde engelli bireylerin kooperatif şekilde örgütlenmesi önemli bir farklılıktır.

2.1.1.5.7. Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

Engellilerin istihdam edilmesine ilişkin tüm yasaların ve politikaların amacı temelde topluma üretken engelli bireyler kazandırmaktır. Bir başka şekilde ülke ekonomisine uzun vadede katkı sağlarken engellilerin kendini gerçekleştirme önünü açmaktır. “Engellilerin işsiz konumdan çalışan konuma geçmesi ile sürekli bir gelir elde etmeleri içinde buldukları yoksulluk kısır döngüsünün kırılmasına katkı yapacaktır” (Doğu Marmara Kalkınma Ajansı [MARKA], 2011: 22). Sadece engellilerin çalıştığı seçilmiş işlerde istihdam yönteminde, tamamı engellilerden oluşan bir işyeri kurulabilir veya engel türleri göz önünde bulundurularak seçilecek bazı iş ve meslekler ülke genelinde engellilerin istihdam edilebilmesi için ayrılabilir.

“Tahsis yöntemi” olarak da adlandırılan bu teknik sayesinde, kısmen ya da tamamen engelliler için ayrılmış olan iş ve mesleklerde, engelli olmayan kişilerin istihdam edilmeleri önlenmiş olur. Bu iş ve mesleklerin kapsamı, istihdam piyasasının koşulları ile engellilerin istihdam edilebilirlik oranları göz önüne alınarak belirlenir (Altan, 2007: 205). Engellilere ayrılmış işlerin belirlenmesi için öncelikle iş kapsamlı bir şekilde değerlendirilerek iş analizi ile işin tanımı ve gerekleri belirlenmelidir, bu şekilde engelliler iş için gerekli mesleki eğitimlere yönlendirilebilir ve hangi işleri yapabileceklerini tespit ederek doğru iş koluna yerleştirilebilir. Burada önemli olan işin nasıl yapılacağından daha çok, nasıl yapıldığının, niteliklerinin ve ayrıntılarının tespit edilerek, işin gereklerine uygun engelliye istihdam etmektir.

Engellilerin yapabileceği işlerin tespiti için gerekli iş tanımı ve iş analizin doğru yapılması engelli için mümkün olmayan işlerin seçilmesini önleyecektir. Bu nedenle bu iki kavramın iyi anlaşılması gerekmektedir. İş analizi, “belirli bir işin sorumlulukları ve o işin yapılış işlemleri ile ilgili olan tüm bilgilerin toplanarak incelenmesi süreci” (Çelikten, 2005: 129) olarak tanımlanırken iş tanımı bir iş için gerekli görev ve sorumlulukların yazılı hale getirilmesidir. İş gerekleri ise işin yürütülmesi için işi üstelenen kişinin sahip olması gereken kişilik özellikleri, bilgi ve becerileri içermektedir.

Dünya genelinde ülkeler incelendiğinde görülmektedir ki, sadece engellilerin çalıştırıldığı bu istihdam yöntemi ile pek çok iş alanı için istihdamda süreklilik sağlanmaktadır. Bu ifadeyi destekler biçimde literatürde engellilerin otopark bekçiliğinden, bilet satışına bahçıvanlıktan, santral operatörlüğü gibi pek çok farklı iş alanına yönlendirildiği bilgisi edinilmiştir. Genel olarak çalışan engellilerin çok iyi kariyer fırsatlarına sahip oldukları düşünülmektedir. İstihdam edilen engellilerin aynı iş kolunda sürekli çalışması o iş kolunda uzmanlaşmasını sağlarken, yükselme şanslarının ise olmadığı görülmektedir. Engelliler kariyer fırsatı konusunda küçük bir azınlık tarafından temsil edilmektedir. Ancak devamlı aynı işte istihdam edilen engelli için bu durumun bir kısıtlılık haline gelebileceği düşünülmektedir. Taylor (2004), bir yazısında çalışma imkanı ve kariyer fırsatı bulan engellilerin çok az bir azınlık oldukları hususuna değinmiştir. Kariyer hedeflerinde avukat, sanatçı, akademisyen veya yazar olmayı başarabilen engelliler çalışan engellilerin içinde yalnızca küçük bir azınlığı

temsil etmektedir. Böylesine bir kariyer hedefini tutturmak tüm engellilere açılacak bir kapı değildir. Zira ekonomik imkânlar ve engel durumu gibi birçok faktör bu konuda etkilidir.

2.1.1.6. Turizm Sektöründe Otel İşletmeleri ve Engelli İstihdamı

Ekonomik, sosyal, kültürel, çevresel ve psikolojik değişimler, ihtiyaçlar ve alışkanlıklar üzerindeki etkisi oldukça önemli olan turizm tüm dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de sürekli gelişim gösteren bir endüstri olma özelliğini korumaktadır.

“Sürekli yaşanan yer dışında ticari kazanç amacına dayanmayan nedenlerle yapılan ve yirmi dört saati aşan veya en az bir gecelenmeden oluşan geçici seyahat ve konaklamaların ortaya çıkardığı ekonomik ve sosyal nitelikli olay ve ilişkilerin bütünü” (Ö. Usta, 2002: 8) olarak tanımlanan turizm, doğrudan ve dolaylı olarak ekonomik ve sosyal anlamda birçok sektörü etkileyen geniş bir yelpazeyi ifade etmektedir. İnsanların gerçekleştirdiği tüm seyahatlerin turizm olayı içinde bulunup bulunamayacağı sorusuna Kozak (2012) “genellikle seyahat amacı göz önüne alınarak” bu soruya cevap bulunabileceğini ileri sürmüştür. Bu anlamda seyahat; turizm tanımlamasının temel hareketli dinamiklerindedir. Diğer bir temel dinamik ise, turizmin statik unsuru olan otel işletmeleridir. Otel işletmeleri varoluşları sebebi ile turizme bağlı, turistik mal ve hizmetler üreten ve bu alanda çeşitlenen işletmelerdir.

Turizm, yalnızca seyahat ve konaklama kavramlarından ibaret değildir. Turizm sektörü olarak da adlandırılan turizm endüstrisi, ulaşım, konaklama, eğlence ve diğer yardımcı hizmetleri bir araya getirerek entegre bir endüstri görevini yerine getirmektedir. Gerek turizm faaliyetlerinin gerçekleşebilmesi için gerekli altyapı ve üstyapı yatırımlarının sağlanması bakımından, gerekse doğa, emek, sermaye, girişimci gibi üretim faktörlerini bir araya getirerek oluşturduğu turistik ürünü turistlerin tercihleri doğrultusunda sunması bakımından turizm bir endüstridir.

Turizmi büyük bir endüstri haline getiren temel etken ürünlerin hazırlanması, pazarlanması, sunulması ve tüketilmesi için gerekli olan turizm işletmeleridir. Keskin’e

(2013) göre turizme doğrudan veya dolaylı yollardan etki etmesi şartı ile mal ve hizmet üreten, pazarlayan ve satan işletmeler, seyahat işletmeleri, otel işletmeleri başta olmak üzere turizm işletmeleri içinde yer almaktadır. Turizm işletmelerinin çokluğu ve dolaylı ya da doğrudan hizmet etmesi neticesinde bir sınıflandırmanın varlığı gerekmektedir. Dinçer ve İstanbullu Dinçer (1989) turizm işletmelerini turizm endüstrisi içinde yerine getirdikleri, yoğunlaştıkları faaliyet alanlarına göre sınıflandırmışlardır. Bunlar; konaklama, yeme-içme işletmeleri, seyahat-ulaştırma işletmeleri, diğer turizm işletmeleri olmaktadır.

Yeme-içme işletmeleri, bağımsız ticari işletmelerden oluşabileceği gibi bir işletmenin devamı ya da bir turizm sektöründe bir otel işletmesinin bünyesinde hizmet veren ticari işletmeler olabilir. Günümüzde yalnızca farklı dünya mutfakları alanında uzmanlaşan yeme içme işletmeleri olduğu gibi, fast food zincirlerine bağlı olan veya birçok dünya mutfağına dair menüleri bulunan farklı sınıf ve türde yeme içme işletmeleri bulunmaktadır. Seyahat işletmeleri, kapsamında seyahatle ilgili işleri hazırlayan koordine eden iki çeşit işletme vardır. Bunlar belirli komisyon ile turizm ürünlerinin belirlenen fiyat üzerinden tüketicilere satışını gerçekleştiren seyahat işletmeleri ve birçok turistik hizmeti bir araya getirerek seyahatler hazırlayan ve bunu bir ücret karşılığında tüketiciye sunan tur operatörleridir (Hacıoğlu, 2006: 39).

Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) seyahat acentalarını; “Halka, seyahatler, konaklama ve ulaştırma hizmetleri hakkında bilgi sunan, belli bir komisyon karşılığında seyahat ve turizm ürünlerini belli fiyatlarla nihai tüketicilere satış yapmak üzere aracılık eden işletmeler” olarak tanımlamışlardır. Tur operatörleri ise seyahat acentalarının faaliyetlerini de yerine getirebilen ve aynı zamanda “seyahat ve turizm talebi meydana gelmeden önce, ulaştırma, konaklama ve diğer hizmetleri birleştirerek gezici veya sejour amaçlı seyahatler düzenleyen ve bunları belirli bir ücret karşılığında halka sunan” (Dünya Turizm Örgütü [UNWTO]) işletmeler olarak tanımlanmıştır. Tatil amacıyla yer değiştiren turistler için gerekli tüm hizmetleri bir araya toplayan ve bir paket halinde satışını gerçekleştiren tur operatörleri üretici konumunda olup, talep oluşmadan önce paket turun ham maddelerini satın alarak stok yapmaktadırlar.

Turizm hareketinin gerçekleşmesi için turistlerin turistik mal ve hizmetleri tüketmeleri gereken mekânlara taşınmaları gerekmektedir. İkamet ettikleri yerden turistik mal ve hizmetin bulunduğu yere ulaşmaları için en hızlı ve güvenilir ulaşım yolu ile yer değiştirmeleri gerekir. Eralp'e (1983) göre "yer değiştirim bu çeşit bir devinimin adıdır ve amacıdır". Ulaştırma işletmelerinin bu devinimin sağlanması için turizm endüstrisi içinde dinamik kısmı oluşturduğu söylenebilir. Turizmin değer kazanabilmesi ve yaygınlaşabilmesi için ulaştırma sistemlerinin verimli ve doğru yönde kullanılması gerekmektedir. Bu açıdan ulaştırma ve turizm sistemleri birbirinden ayrı düşünülemez. Ulaştırma işletmeleri, turistlerin seyahatlerinin başından son anına kadar geçen sürede bir yerden başka bir yere taşınmaları sırasında kullanılan sistemleri içermektedir. Bu sistemler demiryolları, denizyolları, karayolları, havayolları olarak dört şekilde gruplandırılabilir.

Turizm hareketinin bir ülkede yaşayan topluma ve dolayısıyla ülke ekonomisine katkı sağlayabilmesi için turistik mal ve hizmetlerin sunulduğu bölge veya kentlerin yeterli ulaşım, altyapı ve otel işletmesi yatırımlarına sahip olması gerekir. Yatırımların var olması tek başına yeterli olmayabilir. Turizmin ekonomiye yüksek fayda sağlaması için toplumun desteği ve katılımı gerekebilir. Bu durumda halkın refah düzeyini yükseltmek ve kalkınmasını sağlamak adına turizm tamamlayıcı ve bütünleyici, yatırımların yapılmasını gerekli kılmaktadır. Halkın kalkınmasına yarar sağlayıcı yatırımlar, yalnızca turizme direk hizmet eden alanların varlığı ile gerçekleşmeyebilir. Turizm, kendisi üzerinde dolaylı yönden etkin rol oynayan farklı işletmeler ile bütünleyici bir aę oluşturulabilir. Bu turizmle ilgili farklı faaliyet gösteren doğrudan veya dolaylı diğer işletmelerin varlığının gerekli olduğuna işarettir.

Diğer işletmeler, turizm endüstrisi içinde bulunan temel işletmelerin yanında turizmle ilgili farklı faaliyetleri olan işletmeler de bulunmakta ve bu işletmelerin varlıkları tamamen ya da kısmi olarak turizme bağıntılı olmaktadır. Bu işletmelerin, turistlerin seyahatleri boyunca ihtiyaç duyacakları kıyafet, ekipman ve aksesuarların üretilip satıldığı işletmeler olabileceği gibi yöreye özgü tatların, hediyeelik eşyaların satıldığı işletmelerde olabileceği düşünölmektedir. Sahip olduğu özellikler dolayısı ile 365 gün 24 saat hizmet veren ve büyük ölçüde insan emeğine dayalı olan otel

işletmelerinde tüm birimler birbirine bağlı olduğundan çalışanlar arasında işbirliği büyük önem taşımaktadır. Bunun yanında, turistik talep ekonomik, sosyal ve politik açıdan tahmin edilmesi güç olduğu için otel işletmeleri risk alan işletmelerdir.

Otel İşletmeleri, seyahat eden tüketicilerin geçici konaklama ve yeme içme ihtiyaçlarının giderilmesi başta olmak üzere, farklı ticari mal ve hizmetlerin temin edilebildiği işletmelerdir. A. Turan Öztürk (2010) otel işletmelerine ilişkin yaptığı tanımlamada geçici olan konaklama ihtiyacını birincil planda, yeme içme ve diğer hizmetleri ikincil planda değerlendirmiştir.

2.1.1.6.1 Otel İşletmeleri

Konaklama sektörü, insanların kendi konutları dışında değişik nedenlerle yaptıkları seyahatlerde geçici olarak konaklama, yeme-içme, dinlenme ve rekreasyon gereksinimlerini ticari amaçla en uygun bir ortamda karşılayan otel, motel, tatil köyü, hostel, kamping, pansiyon, oberj vb. işletmelerin yer aldığı bir sektördür (Ö. Usta, 2002: 163). Konaklama sektörünün oluşmasında seyahat eden turistlerin, seyahat nedenleri kadar seyahat şekilleri, alışkanlıkları, zevkleri, gelir düzeyleri, beklentilerinin birbirinden çok farklı olmasının büyük etkisi bulunmaktadır. Tüketici konumundaki turistlerin farklı özellikleri, otel işletmelerinin farklı hizmet alanlarının oluşmasına ve farklı özellikte işletmelerin faaliyet göstermesine etki etmektedir.

Otel işletmelerinde hizmet üretilmesi bu sektör için endüstriyel olma özelliğini ön plana çıkarmıştır. İnsan gücünün insana hizmet için kullanılması, konaklama sektörünün bu konuda titizlenmesini gerektirmektedir. Sonuç olarak konaklama sektörünün başarısı için çalışan iş görenin etkisi son derece önemlidir. Üretilen ve satılan hizmet içinde geçici konaklama, eğlence, sosyalleşme ve yeme içme gibi hizmetler yer almaktadır (Aytemiz Seymen, 1995: 4).

Geçici konaklama imkanı sağlamak için belirli zaman dilimlerinde oda satışları gerçekleştiren otel işletmeleri yılın tamamında ya da büyük bir kısmında hizmet

vermektedir. Diğer turistik işletmelere nazaran insan gücünün yoğun kullanılması, hizmetin belirli süre için depolanamaması, çalışanların ve işletmenin sürekli taze kalmasını, yenilenmesini gerektirmektedir. İnsana hizmet veren otel işletmelerinde iş görenler çalıştıkları iş alanında devamlı kendilerini geliştirme yoluna giderek işletmenin hedeflerine ulaşmasında etkilidirler. Yalnızca kendi iş alanı ile değil işletmenin diğer tüm birimleri ile koordineli ve uyumlu çalışma beraberinde birliği ve işletmeye bağlılığı sağlayabilir. Birimler arası uyum, verilen hizmetin kalitesinde de hissedilebilir. Hizmet sırasında ortaya çıkabilecek sorunlara karşı tedbir almak, hızlı çözüm üretmek için çalışanların uyumu son derece önemlidir.

Türkiye’de Kültür ve Turizm Bakanlığının yayınladığı turizm istatistiklerine göre 2010 yılında 877 adet turizm yatırım belgeli, 2647 adet turizm işletme belgeli konaklama tesisi bulunurken 2013 yılında görülen artış ile turizm yatırım belgeli tesis sayısı 1.056, turizm işletme belgeli tesis sayısı ise 2.982 olmuştur. 2014 yılına bakıldığında, 1.117 adet turizm yatırım belgeli, 3.131 adet turizm işletme belgeli konaklama tesisi olduğu görülmektedir. 2015 yılı son verileri incelendiğinde, 1.125 adet turizm yatırım belgeli ve 3.309 adet turizm işletme belgeli konaklama tesisi olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Turizm Yatırım Belgeli ve İşletme Belgeli Tesis Sayıları 2010-2015

YIL	TURİZM YATIRIMI BELGELİ TESİS SAYISI			TURİZM İŞLETMESİ BELGELİ TESİS SAYISI		
	Tesis Sayısı	Oda Sayısı	Yatak Sayısı	Tesis Sayısı	Oda Sayısı	Yatak Sayısı
2010	877	114.771	252.984	2647	299.621	629.465
2011	922	122.364	267.900	2783	319.319	668.829
2012	960	126.592	273.877	2870	336.447	706.019
2013	1056	139.928	301.862	2982	357.440	749.299
2014	1117	145.648	309.556	3131	384.454	807.316
2015	1125	146.162	314.194	3309	40.462	850.089

Kaynak: T.C.Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü, 2015 Turizm İstatistikleri.

Türkiye’de genel kabul gören otel işletmelerinin sınıflandırılmasına ilave olarak bazı kaynaklarda otel işletmelerinin buldukları yere, sunulan hizmete çeşidine, yerine getirilen konaklama ihtiyacına, mülkiyet durumuna, çalışma sürelerine ve büyüklüklerine göre sınıflandırmalar yapılmaktadır (Mesleki Eğitim Ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi [MEGEP], 2007: 8). Ancak bu çalışmada Turizm Tesislerinin Belgelendirilmesine ve Niteliklerine İlişkin Yönetmelik’te yer alan sınıflandırma dikkate alınacaktır. Otel işletmeleri 2005 yılı tarihli 2005/ 8948 karar sayılı Turizm Tesislerinin Belgelendirilmesine ve Niteliklerine İlişkin Yönetmelik’te yapılan sınıflandırma bakımından asli otel işletmeleri; oteller, moteller, hosteller, tatil köyleri, kampingler, apart oteller ve pansiyonlar olarak sınıflandırılmıştır. Konu başlığı ile bağlantılı olarak çalışmada oteller üzerinde durulacaktır.

Oteller, Turizm Tesislerinin Belgelendirilmesine ve Niteliklerine İlişkin Yönetmelik’te bulunan 19’uncu madde²⁸ ile tanımlanmaktadır. Literatürde otel işletmelerinin sahip olduğu özellikler birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde belirtilmektedir. Usta (2002), otel işletmelerinin sahip olduğu temel özelliklerinin konaklama ve yeme-içme gereksinimlerinin karşılanması olduğunu bu özelliklerinin dışında otel bünyesinde düzenlenebilecek birçok farklı gereksinime cevap verebilir nitelikte dışa dönük çalışabildiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, ekonomik kazanç sağlayan otel işletmelerinde seyahat edenlerin ödeme yaparak gereksinimlerinin karşılanmasının yanında maddi olmayan gereksinimlerinin karşılanması açısından çok yönlü hizmet sağladığını da belirtmiştir.

Bu özelliklerinin dışında araştırmacıların belirttiği birçok özellik karşılaştırıldığında otel işletmelerinin ortak özellikleri (Olalı ve Korzay, 1993; Aydoğdu, 2005; Keskin, 2013);

- Büyük ölçüde insan emeğine dayalı hizmet vermesi,
- Sunulan hizmetin zaman açısından duyarlı olması,

²⁸ Turizm Tesislerinin Belgelendirilmesine ve Niteliklerine İlişkin Yönetmelik, 19’uncu Madde- (Değişik:5/3/2011-1271/8 md.): Oteller, asli fonksiyonları müşterilerin konaklama ihtiyaçlarını sağlamak olan, bu hizmetin yanında, yeme-içme, spor ve eğlence ihtiyaçları için yardımcı ve tamamlayıcı birimleri de bünyelerinde bulundurabilen tesislerdir. Oteller; bir, iki, üç, dört, beş yıldızlı oteller olarak sınıflandırılırlar.

- Yılın her günü 24 saat aralıksız hizmet vermesi,
- İşletmede çalışan personelin ve işletme bünyesindeki birimlerin yardımlaşarak işbirliği içinde olması,
- Devamlı gelişen dinamik bir yapıya sahip olmasıdır.

Otel işletmeleri hakkında birçok araştırmacı tarafından farklı sınıflandırmalar yapılmıştır. Bu sınıflandırmalardan otel işletmelerinin bulunduğu mevkiye göre yapılan sınıflandırmalar, otel büyüklüğünün ve faaliyette olduğu dönemlerin dikkate alındığı sınıflandırmalar ve verilen hizmetin türüne göre yapılan sınıflandırmalar en yaygın kullanılan sınıflandırmalardır (Kozak, 2012: 58). Otel işletmelerinin farklı türlerde sınıflandırılması seyahat eden insanların seyahat amaçları doğrultusunda tercih yapmasına imkân sağlamaktadır. Seyahat ettiği amaca, bölgeye uygun konaklama tercihi yapabilen insanlar için olası problemler önlenmiş olabilir. Otel işletmeleri için ise rekabet etmede farklılık sağlayabilir.

Yapılan sınıflandırma çalışmaları incelendiğinde, Hasan Olalı ve Meral Korzay’a ait 1993 yılında yayınlanan “Otel İşletmeciliği” adlı kitabında otel işletmeleri; yedi farklı şekilde ele alınmaktadır (Olalı ve Korzay, 1993).

Tablo 3. Otel İşletmelerinin Sınıflandırılması

Tarihi Gelişim Bakımından	Konaklama İhtiyacı Bakımından	Ulaştırma Araçları İle Bağlantılı Bakımından
<ul style="list-style-type: none"> • Lüks Oteller • Vasat Oteller • Yan Konaklama Tesisleri 	<ul style="list-style-type: none"> • Merkezi Otelleri • Kıyı Otelleri • Dağ-Spor Otelleri • Kaplıca-Kür Otelleri • Tatil Beldeleri 	<ul style="list-style-type: none"> • Havaalanı Otelleri • İstasyon Otelleri • Liman Otelleri • Karayolları Kavşak Otelleri
Ölçek Bakımından	Faaliyet Süreleri Bakımından	Mülkiyet Bakımından
<ul style="list-style-type: none"> • Küçük Ölçekli • Orta Ölçekli • Büyük Ölçekli 	<ul style="list-style-type: none"> • Devamlı Oteller • Mevsimlik Oteller 	<ul style="list-style-type: none"> • Özel Mülkiyet • Kamu Mülkiyeti • Karma Mülkiyet

Kaynak: Hasan Olalı, Meral Korzay, Otel İşletmeciliği ve Yönetimi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1993

2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu'nun 37'nci maddesinin A bendinden hareketle yürürlüğe giren 3 Ocak 2011 tarihinde kararlaştırılan 2011/1271 sayılı Turizm Tesislerinin Belgelendirilmesine ve Niteliklerine İlişkin Yönetmelik gereğince otel işletmeleri; bir, iki, üç, dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri olarak sınıflandırılmaktadır.

Yapılan tez çalışması kapsamında, turizmde engelli istihdamı beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan engelli bireylerin bakış açılarıyla incelenmektedir. Bu nedenle çalışmaya konu olan otel işletmelerinden; beş yıldızlı otel işletmelerine ilişkin niteliklere değinilecektir.

Beş yıldızlı otel işletmeleri 2011/1271 sayılı yönetmeliğe bağlı 8'inci madde²⁹ ile tanımlanmaktadır. Yapılan tanımlamada; beş yıldızlı otel işletmelerinde bulunması gereken teknolojik ve yapısal donanım ilişkin nitelikler belirtilmektedir. Yönetmelik çerçevesinde beş yıldızlı otel işletmeleri tanımına ek olarak; “toplam personelin en az yüzde yirmibeşi konusunda eğitim almış personelden oluşan” ibaresi eklenmiştir. Buradan hareketler çalışacak personelin eğitim almış personel olması üzerinde titizlikle durulduğu görülmektedir.

2.1.1.6.2. Otel İşletmeleri ve Engelli İstihdamı

İstihdam alanında çeşitli kurumların son verilerine bakıldığında İŞKUR tarafından yayımlanan 2017 Ocak ayı ülke içi istihdam verilerine göre; 2016 Ocak ayında İŞKUR'a kayıtlı toplam 4.333.640 işgücü bulunurken 2017 Ocak ayında kayıtlı işgücü sayısı toplam 4.513.161 olarak belirtilmiştir (İŞKUR Ocak İstatistik Bülteni, 2017). Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Aralık ayı istatistik verilerine göre ise 4/a kapsamında çalışan zorunlu sigortalı sayısı 2015 Aralık ayında 13.999.398 iken, 2016 Aralık ayında

²⁹ Turizm Tesislerinin Belgelendirilmesine ve Niteliklerine İlişkin Yönetmelik, 19'uncu Madde- (Değişik:5/3/2011-1271/8 md.): Beş yıldızlı oteller; yerleşme durumu, yapı, tesisat, donanım, dekorasyon ve hizmet standardı olarak üstün özellikler gösteren ve toplam personelinin en az yüzde yirmibeşi konusunda eğitim almış personelden oluşan en az yüzyirmi odalı otellerdir.

ise, 13.775.188 olmuştur. 2016 Aralık ayı zorunlu çalışan sayısı bir önceki yıla göre düşüşle -1,61 oranında değişim göstermiştir.

Tablo 4. 2014 Aralık Ve 2016 Aralık Ayları Arasında Turizmde Kayıtlı Zorunlu Sigortalı Sayıları (4/a)

	2014 Aralık	2015 Aralık	2016 Aralık
Yiyecek İçecek Hiz.	564.616	599.124	609.319
Konaklama	213.202	219.120	192.176
Seyahat Ac. Tur Op. Hiz.	49.221	49.066	42.923
Havayolu	22.602	25.391	25.943

Kaynak: SGK 4/a Sigortalı Çalışan Verilerinden Derlenmiştir, 2014-2016.

Turizmdatabank tarafından yayınlanan 2015 turizm raporuna göre; 2015 yılının, 2016 yılında turizm istihdamında yaşanacak gerilemenin habercisi olduğu görülmektedir. Konaklama işletmelerinde istihdam da yükselişin %66 dolayında azaldığını belirten rapor, SGK Ekim verileri ışığında yapılan derleme ile istihdam alanında yaşanan düşüşü; “konaklamayı da içeren turizm sektöründeki toplam sigortalı sayısının Ekim ayında %5,6 artışla 1 milyon 42 bin 318’e ulaştığını ve bir önceki yılın artışının ise %2,9” olduğu şeklinde belirtmiştir (turizmdatabank.com, Tourism Report, 2015). Gerçekten de, SGK tarafından yayımlanan verilere göre konaklama işletmelerinde ve seyahat işletmelerinde istihdam edilen zorunlu sigortalı sayısının bir önceki yılın Aralık ayına göre azaldığı görülmektedir. Otel işletmelerinde çalışan sayısının 2016 Aralık ayında yaklaşık %12,29 azalarak 192.176 olduğu görülmektedir. Turizm sektörü, ülke içinde yaşanan tüm olaylardan en çabuk etkilenen sektörlerin başında gelmektedir. Temmuz ayında yaşanan darbe girişimi, terör, ülkeler arası yaşanan askeri ve diplomatik krizler, tüm bunlardan etkilenen ekonomideki değişimler gibi

olumsuz olaylar ülke turizmine ve dolayısıyla ülke ekonomisine büyük zarar vermektedir.

Turizm sezonun en yoğun yaşandığı aylarda ülkenin içinde bulunduğu kaos ortamı ve yaşanan diplomatik olumsuz gelişmeler yalnızca turist giriş ve çıkışının önünü kesmemiş aynı zamanda doğrudan ve dolaylı yollarla etkilediği hizmet kollarında da iş gücü kaybına yol açmıştır. Turizm sektöründeki kötü gidişat otel işletmeleri ve diğer turizm işletmelerini çalışanları işten çıkarma ya da süresiz ücretsiz izinlere ayırma gibi yollara sevk etmiş olabilir. Bunun önüne geçmek ve turist girişlerini arttırmak adına OHAL kapsamında kaldırılan izinlerin geri verilmesi, bayram tatil sürelerinin uzatılması gibi devlet müdahaleleri hem iç turizmi hem de aktif dış turizmi arttırıcı etki yapabilecektir.

Yapılan yatırımlar bakımından en fazla istihdam olanağı sağlayan turizm sektöründe istihdamın artması ya da azalmasında birçok faktör etkili olmaktadır. Mevsimsellik özelliğinden dolayı işlerin belirli zaman dilimlerinde yoğun olması, insan emeğinin ön planda olması, yeni mezun ve öğrenciler için sürekli olmayan iş ve düşük maaş olanağı sunması ve bununla beraber yarı zamanlı çalışma olanağı ile bazı iş kollarının fazla fiziksel güç gerektirmemesinden dolayı kadın çalışanlara çok fazla iş imkanı sunması istihdam sayılarının artmasını sağlamaktadır. (Ünlüönen ve Şahin, 2011: 1-6).

Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (World Travel & Tourism Council [WTTC]) 2015 ekonomik verileri; turizm ve seyahat sektörünün 2015 yılında doğrudan ve dolaylı etkilenenleri ile beraber ülke içi toplam istihdama katkısının %8,3 olduğunu göstermektedir. İstihdam ettiği toplam çalışan sayısının ise, 2.193.000 kişi olduğu belirtilmiştir. Son yayımlanan ekonomik veriler incelendiğinde; 2016 yılında doğrudan ve dolaylı etkilenenleri ile beraber turizm ve seyahat sektörünün toplam istihdama katkısının %8,1'e düştüğü ve çalışan sayısının toplam 2.197.500 olduğu görülmektedir. 2017 için turizmin ülke içi istihdamdaki payının %7,9'a düşmesi ve çalışan sayısının 2 milyon 118.500 olması öngörülmektedir. Turizmin istihdam içindeki payına ek olarak GSMH (Gayri Safi Millî Hasıla)'ya olan katkısı 2015 yılında doğrudan 98,5 milyar TL, tüm etkilenenleri ile beraber 251,1 milyar TL olduğu görülmektedir. 2016 yılında ise,

doğrudan katkısı 87,9 milyar TL ve tüm doğrudan ve dolaylı tüm etkilenenleri ile toplam 265,7 milyar TL olduğu görülmektedir. Bu durumda turizm ve seyahatin GSMH içindeki oranları 2015 yılında %12,9 iken 2016 yılında %12,5 olmuştur (World Travel & Tourism Council[WTTC], 2015-2016).

Turizm sektörünün işgücü açısından karma bir yapıda olması, istihdam edilen kişilere ait verilerin de karışık olmasına yol açmaktadır. Buna ek olarak, çalışan engelli bireylere ilişkin verilerin de az ve sağlıklı olmaması turizmin engelli istihdamına katkısının net olarak ifade edilememesine neden olmaktadır. Ekonomik ve sosyal yaşamda insana yatırım yapmanın öneminin bir kez daha vurgulandığı son yıllarda gerçekleştirilen çalışmalar ile engelli istihdamı tüm sektörlerde desteklenmektedir. Devlet organları tarafından düzenlenen mesleki kursların yanında ülke ekonomisinde önemli rol oynayan büyük işletme sahipleri ve sivil toplum kuruluşlarının ortak yürüttüğü geniş çaplı farkındalık çalışmalarının da yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmaların engelli bireyin istihdamını artırıcı yönde olumlu sonuçlar yaratacağı da açıktır.

Tablo 5. 2010-2015 Yılları Arasında İŞKUR'a Kayıtlı Engellilere İlişkin Bilgiler

Yıllar	Başvuru	İşe Yerleştirme		
		Kamu	Özel	Toplam
2010	36.144	295	31.962	32.257
2011	35.151	455	37.894	38.349
2012	83.955	398	35.133	35.531
2013	76.235	287	34.189	34.476
2014	77.632	232	26.118	26.350
2015	66.255	258	20.197	20.455
2016	79.321	236	14.795	15.031

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllığı (2015). İŞKUR Faaliyet Raporu (2016).

Engellilerin işgücüne dahil olmalarına ilişkin Tablo 5’te bulunan verileri incelendiğinde; işe yerleştirilen engelli sayılarında 2015 yılında diğer yıllara göre önemli bir düşüş göze çarpmaktadır. 2010 yılında 32.257 engelli İŞKUR tarafından işe yerleştirilirken, 2010 ile 2013 yılları arasında İŞKUR’a iş aradığı için veya daha iyi bir işe yerleşmek için başvuru yapan engelli sayısı ve işe yerleştirme sayılarında artış görülmüştür. Ancak 2014 ve 2016 yılları arasında İŞKUR bünyesinde iş yerleştirmelerde de bir azalma olduğu görülmektedir. 2014 yılında 26.350 engelli birey işe yerleştirilirken, 2015 yılında 20.455 ve 2016 yılında büyük bir azalma ile 15.031 engelli birey işe yerleştirilmiştir. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 2017 yılı Ocak ayında yayınlanan “Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistikî Bilgiler” özellikle, son yıllarda engellilerin işe yerleştirilmelerinde yaşanan düşüşe dikkat çekmektedir. Kamu alanında çalışan engelli bireylerin cinsiyet ve engel gruplarına göre dağılımları gibi istatistikî verilere ulaşılabilirken, özel sektörde çalışan engelli bireylere ilişkin güncel verilere sağlıklı bir şekilde ulaşamamakta, bu konuda detaylı bilgi ve verilere en son 2002 yılında gerçekleştirilen araştırma dikkate alınarak yorum yapılabilmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın ortak çalışması ile 2002 yılında gerçekleştirilen “Türkiye Özürlüler Araştırması” sonuçlarına göre; engelli gruplarında işsizlik oranı kent içinde yaşayanlar için %7,4 iken kırsalda yaşayan engelliler için bu oran %12,6 olmaktadır. Bununla beraber, engellilerin işgücüne katılım oranı %12,7 olarak görülmektedir. Bu oran zihinsel, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma engelli bireylerin istihdam oranını ifade etmektedir. Sektörler açısından engellilerin istihdam edildiği alanlara bakıldığında insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerini gerçekleştiren işletmelerin engelli birey istihdam etme oranı %82,8 olmaktadır. Otel işletmeleri ve yiyecek içecek hizmeti veren işletmelerin %69,0’unun engelli bireyleri istihdam ettiği geri kalan %31,0 oranındaki kesimin ise işletmelerinde engelli birey istihdam etmediği görülmektedir (DİE ve BÖİB, Türkiye Özürlüler Araştırması, 2002). Dezavantajlı grup içinde yer alan kadın çalışan istihdamının yoğun olduğu otel işletmelerinde eski hükümlü ve engelli çalışan sayısı oldukça azdır. Engelli istihdam eden otel işletmelerinin büyük çoğunluğunun bunu yasal

bir zorunluluk olduğu için gerçekleştirdiği görülmektedir. Türkiye Özürlüler Araştırması (2002) kapsamında işletmelere engelli istihdam etme nedenleri sorulduğunda otel işletmelerinin engelli istihdam etme sebebinin genel çoğunluğun verdiği cevabın benzeri olarak %73,5 ile “yasal zorunluluk” olduğu %22,1’lik oran ile “sosyal sorumluluk” cevabını verdikleri görülmektedir.

Dünya genelinde engelli istihdamı turizm sektörü açısından değerlendirildiğinde olumlu örneklerin var olduğu görülmektedir. Turizm sektöründe engellilerin çalışması yönünde bir örnek ILO 2010 yılında gerçekleşen “Disability in the Workplace: Company Practices” isimli çalışmada yer almaktadır. Engellilerin işyerinde istihdamına dair 25 farklı sektörden şirket ile gerçekleşen çalışmada turizm sektöründen Accor Hotels Group yer almıştır. 1992 yılından beri engelli insanların entegrasyonu ve işe alımı konusunda çalışmalarını sürdüren grup aynı zamanda ayrımcılık ile mücadele etmek ve girişimcilik faaliyetlerini desteklemek konusunda oldukça kararlı olduğunu 1997 yılında yayınladığı deklarasyon ile göstermiştir. Grup bulunduğu her ülkeyi ve çalıştığı iş ortaklarını bu konuda teşvik etmiş ve örnek olmuştur. Örneğin, Fransa’da bir engelli proje ekibinin oluşmasına ve bu ekip çalışmaları ile engellilerin iş gücü piyasasına girmesine katkı sağlamıştır. Grup bir başka çalışmasında temizlik, mutfak ve çamaşırhane gibi alanlarda zihinsel, fiziksel ve işitme engellileri istihdam etmiştir. Her altı ayda aldığı 20 kursiyeri kurs bitiminde birçok otelinde istihdam etmektedir. 2010 yılında toplam 203 engelliye istihdam yaratmıştır.

Türkiye’de de bazı büyük zincir otel işletmelerinin engelli istihdamı konusunda çalışmalar gerçekleştirdiği bilinmektedir. Ancak bu çalışmaların örnek teşkil etmek adına ön plana çıkarılmadığı düşünülmektedir. Otel işletmelerinde de diğer turizm işletmelerinde olduğu gibi engelli bireyler, işletme içinde en verimli olabilecekleri alanlar tespit edilmeden, yasal zorunluluğu gerçekleştirmek adına, ön planda olmayan daha çok geri planda kalan, fazla güç gerektirmeyen temizlik, bahçe düzenlemesi ve benzeri işler için istihdam edilmektedir. Turizm sektöründe istihdam edilecek engelli bireye engeline uygun veya beceri ve yetenekleri doğrultusunda yapabileceği işlerin verilmesi uygun olacaktır. Uygun işlerde istihdam edilen engelli bireyler için iş arkadaşları ve buldukları işletmeye bağlılığın etkisi önemlidir. Bengisu ve Balta

(2010), işletmeler tarafından engelli bireylere verilen işlerin bazı engel türleri için uygun olmayacağına değinmişlerdir. Buna göre ortopedik engeli, hastalığı ya da görme engeli bulunana bireylerin ağır insan gücü gerektiren veya hız gerektiren işlerde istihdam edilmesi hem engelli bireyler için hem de işletme için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Ayrıca, misafirler ile direk temas gerektiren işlerde zihinsel engelli bireylerin istihdam edilmesinin doğru olmadığı da belirtilmektedir. Türkiye’de yapılan farklı bir çalışmaya da değinen Bengisu ve Balta gerekli eğitim, cihaz ve ekipman sağlandığı takdirde görme engelli bireylerin zorlu işleri de başarabileceğini belirtmektedirler.

Otel işletmelerinde engelli çalışanlara uygun işyeri düzenlemesinin yüksek maliyetli olması engelli istihdamının düşük olduğunun bir göstergesi olabilmektedir. Engelli bireylere karşı işverenlerin sergilediği tutum ve davranışların her ne kadar bu bireyler üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabileceği düşünülse de, engeli bulunmayan çalışanlar üzerinde de olumsuz etki yaratabileceği açıktır. Çalışanlar işletme ile görüş ayrılığına düşebilir ve durum kimi zaman işletme imajında olumsuz sonuçlara bile neden olabilmektedir.

Buradan hareketle engelli bireylerin turizm işletmelerinde verimli olamayacağı gibi olumsuz görüşlerin yoğun olarak bulunduğu sektörde Otel işletmeleri ve diğer turizm işletmeleri için açılan iş ilanlarında ve mülakatlarda yöneltilen kimi sorular bu görüşü desteklemekte ve yapılan ayrımcılığın boyutlarını gözler önüne sermektedir. Bu sorularla genelde fiziksel engelin bulunup bulunmadığı veya mevcut bir hastalığın olup olmadığı şeklinde karşılaşılmaktadır. Demir (2011) bu duruma “sağlık durumunun iş yapmaya elverişli olması” ifadesi ile iş başvurularında otel işletmesi için “vitrin” olan birimlere engellilerin başvurularının önlenmeye çalışıldığı örneğini getirmiştir. Böyle bir ifadenin iş ilanında yer alması ya da mülakatlarda engelliye sağlığı ve engeli ile ilgili soruların tahrip edici olması ayrımcılık için büyük bir örnektir.

2.1.1.7. Engellilerin İstihdamını Önleyen Nedenler ve Karşılaştıkları Problemler

Bağımsız olarak yaşamlarını idame etmekte kimi zaman desteğe ihtiyaç duyan veya destek almadan, bağımsız olarak yaşamını sürdürmesi mümkün olmayan engelliler için çalışmak son derece önemli olmaktadır. Çoğu zaman iş yaşamında aktif olmayı başarmak, hayatın içinde olduğunu ispat etmenin en sağlam kanıtı olabilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2010 yılında yayınlanan Disability in the Work Place: Company Practices isimli çalışma da işyerinde engelli çalıştırmanın yararları belirtilmektedir. Engelli çalışanlarla ilgili verilen yararları “Engelli bireyler iyi, güvenilir çalışanlardır. Engelli bireylerin eğitime erişimleri sağlanabilir ve günlük yaşamda geliştirdikleri problem çözme becerileri olur ise, teknik beceriler dahil atıl bir beceri ve yetenek kaynağını temsil ederler.” şeklinde ifade etmektedir. Engelli bireyleri işyerlerinde çalıştırmak işverenler açısından her ne kadar maliyetli ve zor olarak görülsede, bazı işletmelerin vergi oranlarını hafifletmek için engelli bireyleri çalıştırdığı bilinmektedir. Ayrıca, işletme adına gerçekleştirilen halkla ilişkiler ve tanıtım faaliyetlerinde sosyal duyarlılığı olan, pozitif ayrımcılıktan uzak ve güvenilir bir işletme imajı sergilenmesine katkı sağlamaktadır. Çalışmada engelli bireylerin “gözden kaçan bir müşteri segmenti” olarak belirtilmesi işverenler açısından yalnızca engelli bireylerin hedef müşteri kitlesi olmadığı aynı zamanda engelli yakınlarının da işverene gelir sağlayabilecek müşteri grubunu oluşturduğu vurgulanmaktadır.

Engellilerin sosyal hayata katılımını arttırmak ve bir işe yerleştirerek ekonomik özgürlüğüne kavuşmasını sağlamak sosyal politikaların görevini tamamladığını ifade etmemektedir. Bu açıdan, işe yerleştirilen engellinin ilgili devlet kurumlarınca işyerinde çalışmasını sağlayacak ergonomik koşulların varlığının, hakları bakımından korunmasının önünde engel olup olmadığı, beceri ve yeteneklerine uygun iş verilip verilmediğinin denetlenmesi gerektiği düşünülmektedir. Böylesi denetlemelerin yapılmasının engelli istihdamının öncesinde ve sonrasında olası sorunların en aza indirilmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Zira işverenlerin önyargılı olmaları ve işyerinde engelli çalıştırmanın büyük maliyet getireceği gibi düşünceleri, engellilerin iş arama aşamasında önüne çıkan sorunlardan en önemlileri olmaktadır.

Engellilerin istihdam edilebilmeleri ve haklarının korunması amacıyla oluşturulan politikaların, engelli bireyleri sadece iş yaşamında değil, işe alım öncesi, işe alım aşaması ve sonrasını da kapsayıcı yaptırımlar içermesi gerekmektedir. İşe yerleştirilen engelli bireyin çalışma hayatının sağlam temeller üzerine kurulması amacıyla işletme içinde de devamlı takip edilmesi gerekmektedir. İş, işletme, işveren ve çalışma arkadaşlarıyla uyumunun sağlanması çalışma hayatına kolay uyum sağlaması açısından önemli görülmektedir. İlgili literatür ve yasalar incelendiğinde engellilerin istihdam edilerek korunmaları yönündeki politikaları “işe yerleştirilmeden koruma, işe yerleştirilmede koruma ve işe yerleştirildikten sonra koruma” (Altan, 2007) olarak üç aşamada ifade edilebilir. İşe alım öncesi, iş sırasında ve sonrası yaşanan bu sorunlar engellilerin istihdamını önleyici nedenler ve iş yaşamında karşılaştıkları problemler olarak belirtilebilir.

2.1.1.7.1. Engellilerin İstihdamını Önleyici Nedenler

Yaşam çok basamaklı bir merdiven olarak düşünüldüğünde engellilerin normal insanlara göre çıkması gereken basamak sayısının oldukça fazla ve zor olduğu açıktır. Günlük yaşamın her alanında bir engelle ile karşılaşan engelli bireyler için sorunlar iş başvurusu yapmadan çok önce başlamaktadır. Birçok engelli için çalışmak, işverenlerin ve iş piyasasının bir kısmında hali hazırda devam eden önyargı nedeniyle güç hale gelmektedir. Engellilerin ellerinde var olarak görülen hakları, kimi zaman kısıtlı hale gelebilmektedir. Engelsiz Türkiye İçin: Yolun Neresindeyiz? (2013) isimli rapor, günümüzde toplumların bir işe sahip olmayı veya bir işte çalışmayı yalnızca karşılığında kazanç sağlamak ve daha fazla para kazanmak olarak gördüğüne değinmiştir. Böylesi toplumsal değerleri çıkarları doğrultusunda değişim gösteren bir toplumda, engellilere yönelik ayrımcılık yapılması ve istihdam alanının dışına atılmaları olağan olarak görülmektedir. İstihdam fırsatı yakalayan engelliler için sonrasında kariyer fırsatlarında yaşanan krizler, sosyal ve kültürel dışlanma, ayrımcılık gibi olumsuz örnekler engellilerin yaşamlarını çekilmez hale getirebilmektedir.

Refakatçilerinin katkısı ile gündemi yakından takip eden, kamusal alanda ve sosyal alanda var olmaya çalışan engellilerin dışında ev dışına çıkamayan engelli grupları için sosyal ve hukuki haklarına kavuşmanın oldukça sınırlı olduğu bilinmektedir. Tufan ve Arun (2006) tarafından gerçekleştirilen Türkiye Özürlüler Araştırması (2002) incelendiğinde; zihinsel engelli ve konuşma engelli bireylerin istihdam edilmesinin oldukça güç olduğu ve bu engel grubunda olanların iş yaşamına dahil olamayan grup içinde yer aldıkları görülmektedir. Bu iki engel grubu dışında kalan diğer engel gruplarında “çalışamaz” oranı düşük olmasının yanında çalışmaya uygun engelli oranının da oldukça düşük olduğu görülmektedir. Anderson’ın (2012) çalışmasına göre, işverenlerin zihinsel ve ruhsal engeli veya bozukluğu bulunan engelliler yerine fiziksel engeli bulunan engellileri istihdam etmeye daha sıcak bakmaktadır.

Çalışan engelli oranının düşük olması beraberinde gelir düzeyinde aşırı düşüşü, fakirleşme, erişilebilirlik, sağlık haklarına dahi ulaşmada güçlük çekilmesini de içeren birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Bu sorunlar gerek mevcut yasalardaki iyileştirmelerle gerekse sivil toplum kuruluşları ve devlet organlarının işbirlikçi çalışmalarıyla giderilmeye çalışılsa da henüz kesin çözüme kavuştuğu düşünülmemektedir. Genel itibariyle değerlendirildiğinde engellilerin yaşadığı sorunlar; engelli bireyin sahip olduğu kişisel özellikleri, işverenlerin tutumları, mevcut yasaların yetersizliği, ülke içi ekonomik durum ve rekabet olarak sıralanabilir. Engellilerin çalışma hayatındaki başarısızlıklarının yalnızca politikaların eksikliği ya da işveren tutumu olmadığı bilinmektedir. Engellilerin, sahip olduğu mevcut vasıflarının ya da eksik olan yeteneklerinin belirlenmeden bir işe yerleştirilmeleri engelli bireyin kısa vadede ihtiyaç duyulmayan işgücü konumuna gelmesine yol açacaktır. Bu durumun işvereni de maddi anlamda zarara uğratacağı açıktır.

Demircioğlu’nun (2010) çalışması sonucu edindiği bulgular, engelli istihdamında karşılaşılan sorunları işaret etmektedir. Engelli bireylerin istihdamında okuma-yazma bilmeme ile eğitim durumu gibi temel basamakları işaret eden yetersiz eğitim; ilk ve en önemli sorun olurken, sıralama da en sona kalan sorun ise engellilerinin örgütlenmesine yönelik zayıflıklar olmaktadır. Engelli bireyin kendisinden kaynaklanan sorunları, bireysel vasıflarda eksiklik ya da zayıflıklara neden olduğu için bu durum iş

başvurularına da yansımakla beraber, başarısızlığa yol açmaktadır. Engellilere yönelik tutumlar; herkesten farklı bir insan grubu olarak düşünülmediğinde olumlu iken, yetersiz oldukları alanlar göz önüne getirildiğinde ise olumsuz yönde olmaktadır. Ne yazık ki, toplum gösterdiği olumlu tutumlarının yanında, engellilerin de “insan” olmalarının farkına varmadan eksikliklerine yönelik sağır, kör gibi sıfatlarla değerlendirmeler yaparak olumsuz tutum örnekleri de sergilemektedir. Bu olumsuz tutum ve davranışlar işverenlerin ve diğer çalışanların zihinlerinde oluşan engelli çalışan algısında da karşımıza çıkmaktadır.

Engelli bireyin sahip olduğu yeteneklerin yetersiz olduğunu düşünen ya da farkında olmayan işverenin hali hazırda geçmişten gelen kaygı, ön yargıları ve tutumları negatif yönde artmaktadır. Bunun işverenlere karşı güven sorunu ile işverenle engelli arasındaki iletişimi etkilediği düşünülmektedir. Engellilerin mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetlerine katılımı ve yeteneklerini geliştirme çabalarına karşılık, işletme içinde işveren, diğer çalışanlar ve müşterilerin tutum ve davranışları ile ağır olarak ayrımcılığa maruz kalmaktadır. İşletme içinde gerçekleşen ayrımcılığın nerelerde olduğunu belirlemek her zaman mümkün olmayabilir. Ancak, bazı örnekleri açıkça karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, iş başvuru formlarında fiziki soruların ağırlıklı olması ve işe girişlerde istenilen sağlık raporu ve çalışma alanlarında görülen “yalnızca engellilere ayrılmış” alanlar, maaş ve ikramiye artışlarında yaşanan “kayıрма” ya da “dışlama” davranışları ayrımcılık için birer örnek olabilmektedir.

İş yerinin fiziki ve ergonomik koşullar ya da engellinin kendisinden kaynaklanan aksilikler kimi zaman engelli bireylerin tembel, işe yaramaz şeklinde olumsuz yakıştırmalarla karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Vasıflarına uygun iş bulma ve gerekli mesleki eğitimi alabilme fırsatlarını değerlendirmede her zaman şanslı olamayan engelliler kadar, çalıştıkları işyerlerinde hak ettikleri ücreti alamayan, vasıfsız işlerde çalıştırılan ve işten çıkarılma tehlikesini yoğun yaşayan engelliler de bulunmaktadır. Bu şartlar altında istihdam edilen engelli sayıları azımsanmayacak kadar çok olduğu düşünülmektedir.

İstihdam edilen kişiler genel olarak getirilen kanunlar ve yasal mevzuat çerçevesinde kota sistemi ile istihdam edilmektedir. Yasal mevzuat ve kanunların

istihdam alanında yeterince yararlı olmadığı görülmektedir. T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi'nin 2008 yılında yapmış olduğu çalışmada da belirttiği gibi, engellilere yönelik her alanda ayrımcılığı önleme, toplumla entegrasyonun sağlanması ve engelli haklarının korunmasına yönelik çıkarılan yasaların ve gerçekleştirilen çalışmaların istihdam alanında istenilen sonuca ulaşmadığı ve verimli olmadığı görülmektedir. Mevcut yasaların yeterli gelmediği durumlarda engelli bireyler üretim süreçlerinin tüm aşamalarında dışlanarak işten çıkmaya teşvik edilip maddi ve manevi anlamda yıpratılmaktadır.

Engellilere yönelik çıkarılan yasaların uygulanmasında, sosyal politikaların tamamlayıcı olmasının yanında, gönüllü kuruluşların ve sivil toplum örgütlerinin desteğinin büyük öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Sosyal politikaların uygulanması ve geniş biçimde ele alınıp iyileştirilmesinde devlet organları kadar gönüllü kuruluşların da fikir ve görüşlerinin son derece değerli olduğu düşünülmektedir.

Günümüz teknolojileri ile ürünlerin tüketiciye ulaşma sürelerinin hız kazanması, yeni yönetim tekniklerinin uygulanması, üreticilerin üretim yöntemlerinde devamlı değişim ve yenilik anlayışının etkili olması, müşteri memnuniyeti ve işletmelerin ön planda olması ulusal ve uluslararası alanda ülkelerin ekonomisi, imajı ve rekabet edebilmesi açısından önemlidir. Rekabet, ulusal ve uluslararası pazarda ülke ekonomilerinin gelişimi, toplumun ekonomik, sosyal ve çevresel alanda refahını sağlamak adına en önemli etkileyicidir. Çalışan personelin mesleki açıdan yetkin ve deneyimli olmasının ülkeler arası rekabette avantaj getirdiği düşünülmektedir. Dolayısı ile çalışan personelin de sürekli kendini geliştirmesi ve gelişmelere ayak uydurması gerekmektedir. Ancak ülke içi rekabet koşullarının beraberinde getirdiği çalışma saatlerinin düzensizliği, iş yükünün artması gibi sorunlar kimi zaman engelli çalışanları olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durum engelli çalışanlar için çoğu zaman işini kaybetme tehdidi oluşturmaktadır. Maalesef, mesleki eğitim ve özel eğitim imkanlarından yeterince yararlanamayan ya da eğitim almayan engelliler uzmanlaşma gerektirmeyen basit işlerde çalıştırılmaktadır.

Gerekli sağlık, eğitim, bakım, rehabilitasyon gibi temel hizmetlere erişmesi güç olan engellilerin iş yaşamından muaf tutulması istihdam edilmelerinin önüne geçen

nedenlerden biri olmaktadır. İş yaşamından muaf tutulan engellileri “işe yaramaz” şeklinde değerlendirmek ülkeler için sosyal politikalarına ters düşmek anlamı taşımaktadır. Seyyar (2008) iş yaşamından muaf tutulan engellilere, yaşamını idame ettirebilmek için verilen maddi yardımların yerine onların lehine olan istihdam politikaları ile kendilerine üretici olma şansının sağlanmasının gerektiğini vurgulamıştır. Bu durumun engelliler için ekonomik katkı ve özgürlüğün yanı sıra toplum ile iç içe geçmenin sağlanması için etkili bir girişim örneği olacağı düşünülmektedir. Böylece atıl durumda kalmayan engellilerin kendilerine ait işler kurmaya teşvik edilmesinin uzun vadede de olsa ülke ekonomisine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Mevcut politikaların, gönüllü kuruluşların, vakıfların, derneklerin ve diğer sosyal kuruluşların temel amacı, engellileri yoksulluktan kurtararak daha refah bir yaşam içinde yaşamasını sağlamaktır. Bunu toplumun her kesiminin katkısı ile doğrudan ve dolaylı yollarla başarmayı amaçlayan çalışmalar engellilerin istihdam edilmesi için ümit vadetmektedir. Fakat engellilerin bir iş yerinde istihdam edilebilmesi beraberinde çalışmaya uygun düzenlemeleri ve harcamaları içeren oldukça maliyetli bir süreci işaret etmektedir. Sosyal politikalar ve hizmetler alanında yapılan yatırımlar az gelişen ülkelerin ekonomileri için gelir seviyesinin yükselmesinin önünde bir engel olarak görülmektedir. Ekonomik refahını sağlayan gelişmiş ülkelerde, engellilere yönelik yapılan yatırımların ülke ekonomisi için bir tehdit oluşturmanın aksine milli gelirden önemli bir payla desteklenebilir nitelikte olması gerektiği düşünülmektedir. Bu şekilde engellileri yoksulluktan kurtaracak, kişisel ve sosyal gelişimine katkı sağlayacak mesleki rehabilitasyon ve medikal hizmetler teşvik edilebilir.

Türkiye’de gelişen ve artan rekabet koşullarının getirilerinin engellilerin istihdamını önüne geçmesini engellemek adına toplum bilincinin de önemli olduğu düşünülmektedir. Mevcut yasaların iyileştirilmesi ve sosyal politikaların öneminin toplum tarafından benimsenmesi için önemli adımların atılmasının şüphesiz toplumsal barışa da katkı sağlayacağı açıktır. Ancak toplum sosyal politikaların önemini konusunda önemli ölçüde bilinçlendirildiğinde, engelli ve dezavantajlı insanların yaşama daha aktif katılımının hızla sağlanacağı düşünülmektedir.

2.1.1.7.2. Engellilerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Problemler

Engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları problemler yalnız iş yerlerinde yaşanmamaktadır. Sağlık ve korunma problemleri, çevre düzenlemeleri, ulaşım güçlükleri, işin yapıldığı mekanın fiziki koşullarının eksikliği engellilerin istihdam edildikten sonra karşılaştıkları başlıca problemlerdendir.

Bir işe yerleşebilmenin verdiği güven ve huzuru doyusuya yaşamayan engelliler karşılaştıkları problemlerle mücadele etmeye başlamaktadır. Bazı engelliler ise pes ederek, tekrar, muhtaç oldukları düşüncesini benimsemektedir. Yılmaz (2004) makalesinde “İşyerinden dışarı çıktıkları andan itibaren önemli sosyal ve çevresel engellerle karşılaşmaktadırlar.” ifadesine yer vermiştir. Bazı sosyal ve çevresel engeller, engellilerin sahip oldukları engellerden daha fazla sınırlılık getirebilir. Normal insanlar çoğu zaman fark etmese de bu engelleri dışarıda her zaman görmek ve tespit etmek mümkündür. Toplu taşıma araçları gibi toplumun tamamına yönelik hizmetlerin engellilere uygun olmaması, bina ve yapıların engelliler için uygun fiziki ve mimari koşullara sahip olmaması ve yolların engelli araçları için uygun olmaması gibi birçok fark edilmeyen engel bulunmaktadır. Yapılan çevre düzenlemelerinde ise engeli bulunmayan insanlar engellilerin haklarını adeta gasp etmektedir. Bunun örnekleri en çok kaldırımlarda ve engelli araç park yerlerinde görülmektedir. Sosyal ve dış çevre kadar engelli bireyin çalıştığı işyerinin sahip olduğu özellikler de iş alanında hareket edilebilmesi için son derece önemlidir. Herhangi bir engeli bulunmayan bireyler için, engelli bireylerin çalışma alanlarının yapısından kaynaklanan sorunlar ile ihtiyaç duydukları fiziksel ve mimari düzenlemelere ilişkin değerlendirmede bulunmak güçtür. Yapılan değerlendirmeler, çalışma alanlarında ihtiyaç duyulan düzenlemeler ve gerekli destek ekipmanları engellilerin gözünden değerlendirilemediği için, engellinin olabildiğince ergonomik çalışma ortamını yakalamasına uzak veya eksik kalabilir. İşyerinde engelli personelin çalışması için uygun ortam yaratılmasında engellinin engel grubu ve mevcut durumları dikkate alınmalıdır. Engelliler için iş alanlarının, ergonomik çalışma koşullarının sağlanması amacıyla, erişilebilir, bireyin sağlığını olumsuz etkilemeyecek şekilde oluşturulması gerekmektedir.

İşyerinde çalışanların sağlığını korumayı ve iş güvenliğini arttırmayı amaçlayan ergonomik koşulların varlığı engelli çalışanların işin gerekleri ve çalışma biçimleri arasında denge kurmasını sağlayacaktır. İşyerinde fiziki koşulların uygun mimari düzenlemeler ve ergonomik koşullar ile sağlanması iş kazası riskini ortadan kaldırarak güvenli çalışma ortamının oluşmasına olanak verecektir. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından 2011 yılında yapılan araştırmaya katılan işverenlerin verdiği cevaplar değerlendirildiğinde, işyerlerinin fiziki çevresel düzenleme bakımından uygunluğuna olumsuz cevap veren işletmelerin oranlarının düşük olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan işyerlerinin %43'ü işyerlerinin engelli çalıştırmak için fiziki koşullara “büyük ölçüde uygun” olduğu cevabını verdiği görülmektedir.

Buna ilave olarak engelli personelin işletme içinde ayrımcılığa maruz kaldığını gösteren sonuçlara da ulaşılmaktadır. Araştırma kapsamında incelenen işletmelerde engellilerin büyük oranda nitelik gerektirmeyen işlerde ve bunu takiben büro elemanlığı hizmetlerinde istihdam edildikleri, genel olarak farklı iş alanlarına uygun bulunmadıkları görülmektedir. Engelliler ile çalışmanın işletmede verimi düşüreceği düşüncesinin aksine bu konuda olumlu düşünen işverenlerin ve işletmelerin de var olduğu yapılan çalışmalarda göze çarpmaktadır.

Engeli bulunmayan insanlar için işten çıkarılma, iş arama ve işsizlik ne kadar büyük bir sorun ise engelliler açısından oldukça daha ağır bir sorundur. Bu nedenle engelli birey bir işe yerleştirildikten sonra verilen işleri en iyi biçimde yerine getirerek işten atılma tehlikesinden uzak kalmaya çaba sarf etmektedir. İşyerinde sunulan fırsatlardan yararlanamayan, yalnızca yasalar gereği işyerinde bulunduğu hissettirilen, kimi zaman sosyal güvenlik hakları verilmeyen ve her an işten atılma tehlikesi ile karşı karşıya kalabilen engelliler için vasıfsız işlerin verilmesi de büyük bir ayrımcılık örneğini teşkil etmektedir. Karşılaşılan problemlere ek olarak engelli bireyin işletme içi dışlanması, iş kazası riskinin yüksek olduğu grup olarak düşünülmesi ve diğer çalışma arkadaşları ve üstleri ile iletişim kurmada sorun yaşadığı veya yaşayacağını düşünülmesinin etkili olduğu belirtilmektedir.

2.1.1.8. Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Faaliyetleri ve İstihdama Kazandırma Çalışmaları

Türkiye’de mevcut işgücünün geliştirilmesi, özel politika gerektiren kişi ve grupların -kadınlar, gençler, eski hükümlüler, uzun süreli işsizler, engelli ve engelli aileleri ile diğer dezavantajlı gruplar- istihdam edilebilmesi için mesleki eğitim ve rehabilitasyon çalışmaları gerçekleştirilmektedir. Mevcut çalışan kesime yeni becerilerin kazandırılması, mesleki bilgi ve becerisi bulunmayanların yetiştirilmesi ve özel durumları nedeniyle işsiz olan bireylerin iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan alanlarda istihdam edilebilmeleri amacıyla mesleki eğitim ve rehabilitasyon kursları, programları ve projeleri düzenleme yükümlülüğü 4904 sayılı Kanunla Türkiye İş Kurumu’nda (İŞKUR) bulunmaktadır.

2008 yılı öncesi döneme kadar İŞKUR kayıtlı işsizleri işgücü piyasasına kazandırma çalışmaları kapsamında mesleki eğitim ve programları ile işgücü yetiştirme programlarını 25159 sayılı ve 5 Temmuz 2003 tarihli 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununa ve 21 Ağustos 2004 tarihli ve 25560 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Türkiye İş Kurumu İşgücü Yetiştirme ve Uyum Hizmetleri Yönetmeliğine bağlı olarak yürütmektedir. 2008 yılında, 21 Ağustos 2004 tarihli ve 25560 sayılı Resmi Gazete ’de yayımlanan Türkiye İş Kurumu İşgücü Yetiştirme ve Uyum Hizmetleri Yönetmeliği ve 23 Aralık 2000 tarihli ve 24269 sayılı Resmi Gazete ’de yayımlanan İşsizlik Ödeneği Alan Sigortalı İşsizlerin Meslek Değiştirme ve Edindirme Eğitimi Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

İŞKUR işgücü faaliyetleri 31 Aralık 2008 tarihi itibari ile Resmi Gazete’de 27097 sayı ile yayımlanan Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununa bağlı gerçekleştirilmektedir. Devamlı istihdamın sağlanması, işsizliğin azalması, açık iş alanlarına gerekli işgücünün yerleştirilmesi ve dezavantajlı grupların istihdamını gerçekleştirmeye yönelik faaliyetler İŞKUR tarafından “aktif işgücü faaliyetleri” kapsamında değerlendirilmektedir. Aktif işgücü kapsamında; mesleki eğitim kursları, meslek sahibi olmayanlar ve yeni bir meslek edinmek isteyenler için işbaşı eğitim programları, kendi işini kurmak isteyen

bireyler için girişimcilik eğitim programları ve toplum yararına programlar ile diğer proje ve programlar hazırlanmakta ve uygulanmaktadır. Aktif iş gücü faaliyetleri ile işgücünün istihdam edilmesi planlanan iş alanına dair özellikleri ile bu yönde açılacak kurslar için gerekli malzeme, eğitici ve katılımcı sayısının belirlenmesi sağlanmaktadır. Buna göre katılımcı sayıları “en az on en fazla yirmi beş kursiyerden” oluşmaktadır. Ancak özel durumları dolayısı ile istihdamında güçlük çekilen grupların katılımcı sayıları istihdam garantisi durumuna bağlı olarak değişmektedir. Kurslara katılımcı sayıları on kişiden fazla olabileceği gibi on kişiden az da olabilmektedir.

Düzenlenen mesleki eğitim ve rehabilitasyon kursları ile işsizlerin “tam zamanlı iş” imkanı ile istihdam edilmesi amaçlanmaktadır. Ancak kurs ve programların bir kısmının istihdam garantisinin olmadığı bilinmektedir. İstihdam garantili olarak işveren tarafından desteklenen kurslara katılan katılımcılardan başarılı olanların tamamı ya da yarısı kurs sınav bitiminden itibaren yasal süre içinde işveren tarafından istihdam edilmektedirler. Mesleki eğitim ve rehabilitasyon kursları kişilerin mesleki becerilerini geliştirmelerine, bir meslek edinmelerine veya yeniden meslek sahibi olmalarına katkı sağlayarak işgücü piyasasında istihdam edilebilirliklerini arttırmayı amaçlamaktadır. İŞKUR bünyesinde bulunan Özel İstihdam Büroları (ÖİB), ülke içinde ve dışında işgücünün arz ve talebinin karşılanmasına hizmet etmektedir. Aynı zamanda, çalışanlara, iş arayanlara, istihdam edilmesinde zorluk çekilen ve özel politika gerektiren kişi ve gruplara iş ve meslek danışmanlık hizmeti de sunmaktadır (Türkiye İş Kurumu[İŞKUR] İşlemler El Kitabı, Bölüm 5). Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP) ile ise, kayıtlı işsizler için kısa süreli istihdam olanağı sağlamaya çalışılmaktadır. İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde toplum yararına kısa süreli işsizlere çalışma alışkanlığı kazandırmak amaçlanmaktadır. Böylece bu işsizlerin işgücü piyasasına uyum sağlamasının önünün açılması hedeflenmektedir (Türkiye İş Kurumu, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu [İİMEK), 2015: 7). Türkiye İş Kurumu, düzenlediği Yıllık İşgücü Eğitim Planı için Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlar, Milli Eğitim Bakanlığı’nın onayı ve 5580 sayılı yasa gereği kurs açmasına müsaade edilen kurumlar, üniversiteler ve özel işyerleri ile hizmet satın alımı veya iş birliği gerçekleştirilebilmektedir. İşbirliği yapabileceği diğer kurumlar arasında eğitim ve

rehabilitasyon amaçlı açılan dernekler, vakıflar, sendikalar, özel eğitim kurumları ve sektörlere bağlı meslek birlikleri bulunmaktadır. Ayrıca engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon kursları düzenlemeyi amaçlayan kurumlar İŞKUR il müdürlükleri ile işbirliği içinde çalışmaktadır.

Engellilerin bir iş ile istihdam edilmesi için gerekli koşullar 4857 Sayılı İş Kanunu'nda açıklanmıştır. Bu koşullar içinde engelli çalıştırmayan işyerleri için yine kanun tarafından belirlenen cezalar Maliye Bakanlığı tarafından açılan Türkiye İş Kurumu bütçesine kaydedilmektedir. Biriken paralar ise engelliler ve eski hükümlülere yönelik mesleki eğitim, mesleki rehabilitasyon, girişimciliği destekleme gibi program ve projelerde kullanılmaktadır.

Hangi programa veya projeye ne kadar ayrılacağı ile ilgili karar İş Kanunu'nun 30'uncu maddesinin 11 Ekim 2011 tarihli 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 28'inci maddesi ile değişik 7'nci fıkrası³⁰ ile açıklanmaktadır.

Gerçekleştirilen işgücü piyasası analizleri ile tespit edilen işgücü ihtiyacına uygun kursların düzenlenmesine çalışılmaktadır. İŞKUR tarafından hazırlanan el kitabında engellilerin çalışabilecekleri meslek alanlarına göre öncelikle meslek sahibi olmayan engellilerin işgücüne dahil edileceği belirtilmektedir (Türkiye İş Kurumu[İŞKUR] İşlemler El Kitabı, Bölüm 5). Engelliler içinde buldukları ilin İŞKUR müdürlüklerine veya şubelere sundukları mesleki istihdam projeleri ile öncelikli görülen mesleki eğitim kurslarının açılmasına katkı sağlamaktadırlar. Sunulan ve kabul edilen projelerin yapılan işgücü piyasası analizleri ile değerlendirilerek, ihtiyaç duyulan mesleki kursların belirlenmesine ve gelecek dönemler için istatistiki bilgilerin edinilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Engelli bireylerin çeşitli meslek

³⁰ 4857 Sayılı İş Kanunu, 30'uncu Madde (Değişik yedinci fıkra: 11/10/2011-KHK-665/28 md.): Bu maddeye aykırılık hallerinde 101'inci madde uyarınca tahsil edilecek cezalar, engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılır. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar, Türkiye İş Kurumunun koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların ve en çok engelliye temsil eden üst kuruluşun birer temsilcisinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

gruplarında istihdam edilmesi için düzenlenen eğitim kurslarının yanı sıra engelli ailelerinin de istihdam edilmesini sağlamaya yönelik kurslar düzenlemektedir.

Engellilere yönelik istihdam çalışmalarının başında kendi işini kurmak isteyen bireylere hibe desteği sağlanmasına yönelik geliştirilen projeler gelmektedir. Engelli bireylerin kendi işini kurmasını ya da mesleki eğitimler ile istihdam edilmesini sağlamaya yönelik projeleri destekleyen hibelerden yararlanmak için engellinin sağlaması gereken bazı koşullar vardır. Engelli birey, en az %40 engeli olması, girişimcilik eğitim programı sertifikası bulunması veya kurmak istediği işe yönelik sertifikasının bulunması şartı ile bu hibe projelerinden yararlanabilmektedir. İŞKUR tarafından yayınlanan İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurulları Faaliyet Raporu'na göre, 2005 yılından bu yana hibe desteği için ayrılan yaklaşık 142 milyon TL 'den 37.957 engelli birey kendi işini kurmak üzere faydalanmıştır. İşgücü piyasasında kendi işinin başında bulunmak isteyen engellilere 36.000 Türk Lirası hibe desteği sağlanmıştır. 2015 yılı için verilen bilgiler doğrultusunda 419 engellinin hibe desteği projesinden yararlandığı görülmektedir. 2016 yılına bakıldığında 247 adet proje ile İŞKUR'a başvuru yapılmıştır. Kabul edilen 173 tane proje için 6 milyon 228 bin TL hibe desteği sağlanmıştır (Türkiye İş Kurumu[İŞKUR], 2016 Yılı Faaliyet Raporu, 2016).

Ülke içinde çeşitli kamu ve özel işyerleri ile işbirliği ile projeler gerçekleştiren Türkiye İş Kurumu aynı zamanda farklı ülkelerle de projeler gerçekleştirerek iş gücü piyasasına katkı sağlamaktadır. Gençlere, kadınlara, mevcut çalışan işgücüne yönelik dış kaynaklı işbirliği ile düzenlenen projelerin yanında engelliler için de farklı ülkeler ile projeler gerçekleştirilmiştir. 2007 ve 2009 yılları arasında Hollanda ile işbirliği kurularak "İŞKUR'un Kurumsal Yapısının Güçlendirilmesi, Özürlüler İçin Gelişmiş Bir İstihdam Stratejisi Ve Mesleki Rehabilitasyon Projesi" gerçekleştirilmiştir. Proje ile Hollanda tarafından uygulanan uygulamalar ve geçerli olan mevzuat ile Türkiye'de uygulanan uygulamalar ve geçerli mevzuat tüm yönleriyle değerlendirilerek karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma mevcut yasalarda engellilerin çalıştırılması ya da kendi işini kurmasına yönelik eksiklerin tespiti açısından önem arz etmektedir.

Proje kapsamında İŞKUR tarafından Hollanda'ya ziyaret gerçekleştirilerek yapılan uygulamalar yerinde görülmüş, pilot bölge olan İzmir ilinde 100 engelli kişi

proje kapsamında istihdam edilmiştir. Türkiye İş Kurumu tarafından her yıl bitiminde yayınlanan faaliyet raporu incelendiğinde engelli bireylerin meslek edinmelerine yönelik kurslara 2009 ve 2015 yılları arasında 26.890 engelli birey katılmıştır. 2015 yılında engelliler için açılan 269 kursa 2.812 kişinin katılımı sağlanırken, 2016 yılına bakıldığında açılan 143 adet kursa toplam 1.360 engellinin katılımı sağlanmıştır. 2016 yılında açılan kurs ve katılan katılımcı sayısının düştüğü gözlenmektedir.

2.2. İlgili Yazın Araştırmaları

Bu bölümde çalışma konusu ile ilgili engelli çalışanlar ve turizm alanında çalışan engelliler konularında daha önce yapılan çalışmalar taranmış ve aşağıdaki gibi özet haline getirilmiştir.

2.2.1. Engelli Çalışanlara Yönelik Çalışmalar

Demircioğlu (2010) tarafından gerçekleştirilen “Üretim Sürecinde Sakat Emeği” isimli çalışmada, engellilerin nüfus bakımından en yoğun bulunduğu bölge olan Marmara bölgesi İstanbul ilinde üç farklı kesim ile nicel veri toplama yöntemiyle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında engelli çalıştıran farklı alanlarda hizmet veren işyerleri, sendikalar, mesleki dernekler ve çalışan engelliler ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Engelli bireyler gerekli açıklama ile “sakat” olarak nitelendirilerek çalışmada fiziksel engelliler örneklem grubunda yer almıştır. Sakatların iş gücü piyasasında bulunabileceği alanların, yapabileceği görevlerin ve gerekli araç-gereçlerin varlığının tespiti amaçlanmıştır. Buradan hareketle, “sakatların genel olarak korumaya ve sosyal yardıma ilişkin düşünceleri ve beklentilerini ve özel olarak da devletin sosyal politikalarında korumaya yönelik kendileri için ne gibi taleplerinin olacağını tespit etmek” ile ilgili araştırmalar ile üretim sürecinde sakatların bulunması gereken yeri

incelemeyi amaçlamıştır (Demircioğlu, 2010: 184). Sendika ve meslek odalarında çalışan engellilere yönelik politikaların varlığı ve diğer çalışan sorunları ile engelli çalışan sorunlarına yaklaşımların incelenmesi bununla beraber, toplumda var olan olumsuz davranış ve eğilimlerin üretim sürecindeki boyutunun tespiti de çalışmanın amaçları arasındadır. Çalışma kapsamında yapılan görüşmelerin incelenmesi sonucu, toplumsal çerçeve ve iş yaşamında sakatlara yönelik tutum ve eğilimlerin hala olumsuz yönde ilerlediği ve üretim sürecinde sakat emeğinin çok az bulunduğu tespit edilmiştir.

Akardere (2005), kişisel kimlik anketi ve geliştirdiği işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutum ölçeği ile işveren tutumlarını araştırdığı çalışmayı İstanbul ilinde bulunan orta ölçekli işletmelerin işverenleri ile gerçekleştirmiştir. Bu çalışma kapsamında ulaşılan sonuca göre, kadın ve erkek işverenler arasında engellilere yönelik tutumlarda farklılıklar bulunurken, yakını engelli olan işverenlerde engelliye birey olarak kabul etme düzeyinde önemli farklılık ortaya çıkmıştır.

Eratay ve Eldeniz Çetin (2013) işverenlerin çalışanlarına yönelik tutumlarını incelemek üzere bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışma kapsamında Bolu ilinde bulunan 2.422 işveren içinden 194 işveren ile engellilere yönelik tutumların incelenmesi yönünde anket çalışması yapmışlardır. İşverenlerin yanlarında çalışan olarak engellilere ve birey olarak engellilere yönelik tutumlarının orta düzeyde olduğu ancak, engellilerin toplum içinde varlığı yönünden işveren tutumlarının olumsuz olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bununla beraber, işverenlerin demografik özelliklerinin çalışan engellilere yönelik tutumlarında etkili olmadığı fakat engelli yakını olma durumunun tutumu etkilediği tespit edilmiştir.

Güvenç (2014) belediyelerde çalışan engelli bireylere yönelik yaptığı çalışmayı Antalya, İstanbul, Ordu, Samsun, Kocaeli, Sakarya, Manisa, Konya, Balıkesir ve Bursa'da 30 belediye ve 424 kişinin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Engellilerinin haklarının işlerliğini ve çalışma şartlarını değerlendiren Güvenç, çalışmaya dahil olan katılımcılarının çoğunluğunun erkek engelli bireylerden olduğunu belirtmektedir. Güvenç, çalışmaya katılan çalışan engelli personelin aldığı ücret ile eğitim seviyesinin paralel olmadığını belirtmektedir. Çalışma sonucunda görülmüştür ki, belediyelerde çalışan engelli bireylerin kendilerine uygun iş verilmesi konusunda olumlu ifadeler

kullanmasına karşılık, çalışma ortamının kendileri için uygun dizayn edilmesi hususunda kararsızdılar. Ayrıca Güvenç, çalışma sonucunda engelli istihdamının kamu yönetimleri için yeterli düzeyde olduğuna ancak, engellilerin yükselmesinin ve terfi ettirilmesinin önünde engeller bulunduğu sonucuna değinmiştir

Barnes (1992), engellilerin iş yaşamında yaşadığı ayrımcılığa neden olan ana faktörleri, kurumsal ayrımcılığı ve engelli istihdamına ilişkin politikaları incelediği çalışmada ayrımcılığın özellikle modern işgücü piyasasında belirgin olarak görüldüğünü ifade etmektedir. İngiltere’de işgücü piyasasında engellilere yönelik ayrımcılığın belirgin olduğunu ifade eden Barnes, bu durumun toplum içinde de olumsuz tutumlara yol açtığını belirtmektedir. Çalışmada, toplum içinde engellilere yönelik ayrımcılığın her ne için ve ne nedenle olursa olsun kabul edilemez olduğunu vurgulamaktadır.

Gottlieb, Myhill ve Blanck (2010) çalışan engellilere yönelik ortak engellerin önyargı, ayrımcılık, basmakalıp fikirler ve işverenlerin uygun olmayan işlere yönlendirmesi olduğunu belirttikleri çalışmalarında engelli olmayan bireylerin istihdamına göre engelli bireylerin istihdamının oldukça geri kaldığı sonucunu bir kez daha vurgulamışlardır.

Huang ve Chen (2014) tarafından gerçekleştirilen engelli çalışanların işveren algıları yönünden incelendiği çalışma ile talebe dayalı engellilerin istihdam edilmesini vurgulamaktadır. Çalışmayı Kuzey, Orta ve Güney Tayvan’dan toplam 12 işveren katılımı ile 2012 yılı Şubat ve Temmuz ayları içinde gerçekleştirmişlerdir. Engelli çalışanların işe alımlarının işverenler tarafından dört farklı şekilde değerlendirildiği çalışmada, talep yönlü istihdam modelinin geliştirilmesinin ve işveren ile potansiyel çalışan olarak engellinin doğru eşleştirilmesinin gerektiğini belirtmişlerdir. İstihdam alanında uzmanlar ile çalışılmasını olumlu karşılayan işverenlerin işletme istek ve gereksinimlerine göre kimi zaman engelli istihdam etmede uzmanlara başvurmadığını görmüşlerdir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre uygun engelli çalışanın seçilmesi hem istihdam uzmanları hem de işveren açısından kritik safhaları beraberinde getirmektedir. Buna dayanarak işverenler ile daha yoğun işbirliği, fikir alışverişi ve yardımın gerekliliğini ortaya koymuşlardır. Gelecekte işletme gereksinimlerine uygun çalışanın

seçilmesi ve uzun vadede iş yaşamının sürdürülmesinin sağlanması için eğitimin öneminin altı çizilerek, mesleki rehabilitasyon uzmanları ile işverenlerin karşılıklı iletişiminin önemli olduğunu belirtmişlerdir. Aynı zamanda Türkiye’de de olduğu gibi engellilerin kariyer gelişimi için devlet tarafından desteklenen bir takım ödeneklerin yetersiz kaldığına dikkat çekmişlerdir.

2.2.2. Turizm Alanında Çalışan Engellilere Yönelik Çalışmalar

Engellilere yönelik akademik çalışmalar incelendiğinde çalışmaların genellikle yakın zamanda ön plana çıkarılan “Engelli Turizmi” üzerine olduğu görülmüştür. Bu çalışmalar turizm faaliyetlerinde hem engellilerinin ve ailelerinin hem de işletmelerin doyuma ulaşmasına yönelik geleceğe ışık tutmak adına kapsamlı çalışmalardır. Engellilerin turizm sektöründe istihdam edilmesi üzerine çalışmalar sınırlı iken, engelli bireylerin dezavantajlı grup içinde işlendiği çalışmalar mevcuttur.

Engellilerin turizm alanında istihdam edilmesi yönündeki bir çalışma Bengisu ve Balta tarafından 2010 yılında gerçekleştirilmiştir. Bengisu ve Balta (2010), ileriki dönemlerde olası durumların tahmin edilebilmesini kolaylaştırmak ve uzman görüşleri ile engellilik, engelli istihdamı ve otelcilik sektörü alanlarında uzlaşma sağlanması adına Delphi çalışması ile bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma ile engelli grupları için istihdam alanlarını kısıtlamak, belirlemekten çok farklı engel gruplarının farklı istihdam alanlarında çalışabilmesinin önünü açmayı ve otelcilik sektörüne yeni öneriler getirebilmeyi amaçlamışlardır. Otelcilik sektöründe engellilerin çalışabilmesi için gerekli olan tüm kalemlerin çok yönlü incelendiği çalışmayı otelcilik sektörünün profesyonellerin, Delphi çalışması konusunda uzmanların, sivil toplum kuruluşlarının, engellilere yönelik eğitim hizmeti veren kurumların ve kamu kurumlarının dahil olduğu 18 katılımcı ile gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada engelliler ile çalışmanın kısa vadede servis kalitesi, müşteri memnuniyeti açısından verimlilik oluşturmasa da uzun vade de verimliliğe katkı sağlayacağını bunun için işletmeleri ile beraber çalışanların ve müşterilerin risk alması gerektiğine değinmişlerdir. Delphi çalışma sonuçlarına göre

engelliler kendileri için uygun işlerde istihdam edilmelidirler. Örneğin konuşma güçlüğü çeken bir engelli ön büro için görevlendirilmemelidir. Engelli olan ve olmayan çalışanlar için işverenler eşit fırsatlar yaratması gerektiği gibi durumlarda pozitif ayrımcılığın engelliler için olumlu yönde kullanılması gerektiği görüşünü belirtmişlerdir.

Erdoğan Aracı ve Koçak (2014) engellilerin de içinde bulunduğu dezavantajlı bireylerin istihdamına ilişkin çalışmayı nitel araştırma yöntemi ile İzmir ilinde bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinin 6 insan kaynakları yöneticisi ile gerçekleştirmişlerdir. Yöneticilerin dezavantajlı çalışanlara yönelik algılarının ve görüşlerinin tespit edilmeye çalışıldığı çalışma da katılımcıların engelli bireyleri dezavantajlı gördüğünün ve engelli bireylere yönelik ayrımcılığa karşı olduklarının sonucuna ulaşmışlardır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın evreni, örneklem seçimi, veri toplama araçları ve hipotezler yer almaktadır. Araştırma için seçilen örnekleme dair veri analizi konusuna açıklık getirilmektedir.

3.1. Araştırma Hipotezleri

Bu araştırmanın modeli olarak tarama modeli belirlenmiştir. Araştırma modeli araştırma problemine dair en güvenilir yolun tespit edilmesini işaret etmektedir. “Eğer bir araştırma, geçmişteki ya da halen mevcut bir olayı var olduğu şekliyle betimlemeye (tasvir etmeye) yönelikse, “tarama” modeli kullanılır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanacaksa, onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası göstermeksizin oldukları gibi gözleyip belirlemek gerekir”(İslamoğlu ve Alınacak, 2014: 97). Bu yönlü bir çalışma tarama yöntemini ortaya çıkarmaktadır. Tarama yöntemi ile Antalya merkez ilçede yer alan 5 yıldızlı otel işletmelerinde istihdam edilen veya yakın zamana kadar istihdam edilmiş engelli çalışanlar araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır. Bu amaca yönelik bulgulara ulaşmak için frekans analizi ve ölçüğe yönelik güvenilirlik analizi yapılmış, ankette yer alan ifadelerin standart sapmalarına bakılmıştır.

Aile ve Sosyal Politikalar bakanlığı (2010) tarafından yapılan çalışmada engelli çalışanların cinsiyetleri ile iş yerlerinde engeline uygun düzenlemeler incelenmiştir. Düzenlemelerin yapılmadığı yönünde Kadın engelli çalışanların verdikleri cevaplara göre algıladıkları sorunların erkeklere göre daha fazla olduğu görülmüştür. Bu

çalışmadan esinlenerek hipotez 1 “Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” oluşturulmuştur.

Yılmaz (2004) tarafından yapılan çalışmada engelli çalışanların eğitim düzeyi ile iş yaşamında yaşanan sorun beklentileri incelendiğinde; işyerinde yükselme olanağını okur-yazar ve düz lise mezunlarının çoğunluğun engelli olmayan çalışanlarla eşit gördüğü sonucu bulunmuştur. Bu çalışmadan esinlenerek hipotez 4 “Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” oluşturulmuştur.

Bengisu ve Balta (2010) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları incelendiğinde; otelcilik endüstrisi için engelli çalışan istihdam edilmesi gerektiğinde adayın engel türü, engel oranı ve engel kaynağından daha çok mesleki bilgisi olmasının, deneyimli olmasının, işe uygun ve yetenekli olmasının üzerinde durulması gereken hususlar olduğu sonucu bulunmuştur. Bu çalışmadan esinlenerek hipotez 5 “Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar engel kaynaklarına göre anlamlı farklılık göstermektedir” oluşturulmuştur.

Demircioğlu (2010) yapmış olduğu çalışmada iş yaşamında en çok algılanan sorunlardan “ayrımcılık” engel türleri ve engel oranlarına göre incelenmiştir. Orta ve ağır derecede engelli çalışanlar ile işitme ve konuşma engelli çalışanların iş yaşamında diğer engellilere göre daha fazla ayrımcılığı hissettikleri tespit edilmiştir. Engellilerin istihdam sorunları ile yaş grupları arasında yaptığı incelemede, 35 yaş ve altı engelli çalışanların engellilerin iş seçeneklerinin kısıtlı olmasını istihdam sorunu olarak gördüğü tespit edilmiştir. Bu çalışmadan esinlenerek hipotez 2 “Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir”, hipotez 7 “Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar engel oranlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir” oluşturulmuştur.

Ölmezoğlu (2015) tarafından yapılan çalışmada evli engelli bireylerin çalıştıkları işi daha çok sevdikleri tespit edilmiştir. Bu çalışmadan esinlenerek otel işletmelerinde istihdam edilen engellilerin medeni durumlarının iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla hipotez 3 “Engelli

çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir” oluşturulmuştur.

Güvenç (2014) konuşma engellilerin diğer engellilere göre engel hallerinin iş yaşamlarını daha fazla etkilediğini, belediyelerde çalışan engelli personelin sağlık ve sosyal imkanlar, engelli indirim ve buna ilişkin belgelerin alınması konusunda bir sorun yaşamadığını ancak kariyerlerinde yükselme konusunda ciddi sorunlar ile karşı karşıya kaldığını tespit etmiştir. Bu çalışmadan esinlenerek hipotez 6 “Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar engel türlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir”, hipotez 8 “Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir”, hipotez 9 “Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar çalışma şekillerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” oluşturulmuştur.

Şahin (2001) çalışmasında engelli adayların iş yaşamının başında İŞKUR’un kontenjanlarının yetersiz olması sorunuyla karşılaştıklarını tespit etmiştir. Buradan hareketle engelli çalışanların en çok hangi yollarla işe girdiklerini ve yaşadıkları sorunları incelemek amacıyla hipotez 10 “Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar işi bulma şekillerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” oluşturulmuştur.

Araştırmanın hipotezleri:

H1: Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2: Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3: Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H4: Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H5: Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar engel kaynaklarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H6: Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar engel türlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H7: Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar engel oranlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H8: Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H9: Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar çalışma şekillerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H10: Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar işi bulma şekillerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın ana kütesini Antalya il merkez sınırları içinde yer alan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan ve/veya son 6 ay içinde çalışmış olan engelli personel oluşturmaktadır. Olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak, Antalya il sınırları içinde yer alan beş yıldızlı otel işletmelerinde engelli olarak çalışan ve veri sağlamayı kabul eden engelli personelden veri toplanmıştır. Araştırmada kullanılan kartopu örnekleme yöntemi; araştırma evreninin sınırlarının kesin olarak bilinmediği durumlarda kullanılır. Rastlantısal şekilde evrende yer alan biriyle temas kurulduktan sonra, temas kurulan kişi aracılığıyla bir başkasına ulaşılır. Araştırmanın devamı bu şekilde ilerlemektedir. Bu yöntem ile “kartopu etkisi şeklinde, zincirleme olarak örnek büyütülür” (Altunışık vd., 2012: 143). Araştırma için oluşturulan yarı yapılandırılmış anket formu ön çalışma ile gerçekleştirilmiştir. Ancak anket formunun ikinci kısmında yer alan mülakat sorularına sağlıklı cevaplar verilmemesi ve bu soruların cevaplayanlar tarafından atlanmak istenmesi üzerine yapılan ön çalışma, bu yöntemin başarısız olacağını göstermiştir. Araştırma, yüz yüze ve gerekli

yerlerde ses kaydı alınarak anket yöntemiyle Mart – Temmuz 2015 tarihleri ve Mart – Ağustos 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında, sezon yoğunluğu, 2016 yılında yaşanan siyasi gelişmeler ve terör olayları neticesinde sezonun beklendiği gibi olmaması, çalışanların bir kısmının işten çıkarılması, engelli çalışan personelin çok olmayışı, ulaşmanın zor olması ve zaman-maliyet kısıtlılığı gibi nedenler ile en güvenilir veriyi en kısa zamanda elde edebilmek amaçlanmıştır.

Araştırma için belirlenen evreni oluşturan otel işletmelerinde çalışan engelli personelin tümüne ulaşma imkanı olmadığından ve otel işletmelerinde çalışan engelli personel sayısının az olmasından dolayı veri sağlamayı kabul eden 46 engelli personelin tamamına anket formu dağıtılmıştır. Engelli personel ile anket formu talebi mail, telefon ve bizzat gidilerek otellerin insan kaynakları birimine iletilmiş, personelin anket formunu doldurmasına olumlu ya da olumsuz cevap veren personel müdürleri olmuştur. Araştırma için engelli çalışanın anket formu doldurulmasında sakınca olmadığına dair olumlu cevap veren otel işletmeleri bulunurken, otel prensipleri nedeni ile izin verilmediği veya engelli çalışana olmadığı gerekçesiyle olumsuz cevap veren otel işletmeleri de olmuştur. Ulaşılabilen veri sağlamayı kabul eden engelli personel ile görüşmeler, imkanlar dahilinde çalıştıkları otel dışında gerçekleştirilmiştir.

Görüşme sırasında doldurulan anket formları içinden cevaplanmayan, sorulan sorunun cevabı olarak birden fazla seçeneğin işaretlendiği, okunmadan doldurulan eksik, farklı veya tatmin edici cevaplar verilmediği anlaşılan formların analiz kapsamında değerlendirilmeyeceği planlanmıştır. Ancak görüşmeler sırasında engelli çalışan personel tarafından doldurulan alanlar kontrol edilmiş, eksik ya da yanlış anket formları için ulaşılabilenlere 3 anket formu yeniden uygulanmıştır. Böylece anket formlarında kayıp en aza indirilmiştir. Geri dönüşüm alınmış veri sağlamaya yönelik 46 anket formu ile sonuçlara ulaşılmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı ve Teknikleri

Araştırmada yer alan ifadelerin doğru ölçülebilmesi için alan yazın taraması yapılmış ve bu konuda ulaşılabilen ölçekler anket formu için değerlendirilmiştir. Yarı yapılandırılmış anket formu ile yapılan ön çalışmadan verim sağlanamayacağı görülerek uzman görüşleri doğrultusunda çalışmadan mülakat kısmı çıkartılmıştır. Bunun yerine ilgili yazından ulaşılan bilgilerle, farklı sektörlerde işverene ve engelli bireye uygulanan anket çalışmaları bu araştırma için değerlendirilerek 5’li likert ölçeği ile 35 soru oluşturulmuştur. Araştırma konusu ile ilgili uzman kişilerle görüşülerek 17 sorudan oluşan demografik ve çoktan seçmeli soruların yanında 5’li likert ölçeği ile oluşturulmuş 35 ifadeli bir ölçek hazırlanmıştır. Bu bilgilerden yola çıkarak verilerin toplanması amacıyla anket yöntemi tercih edilmiştir. İslamoğlu ve Alnıaçık anket yöntemini “birincil kaynaklardan bilgi toplamak için hazırlanan sistematik bir soru formu” olarak tanımlamıştır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 131).

Anket formu A ve B olmak üzere iki bölümde oluşturulmuştur. Birinci bölümde cevaplayanların kişisel bilgilerini içeren sorular ve engel durumlarına ilişkin seçmeli medikal ve mesleki sorular sorulmuştur. İkinci bölümde ise mülakat (görüşme) yöntemi ile elde edilemeyen sağlıklı bilgiler neticesinde 5’li likert ölçeği seçilerek toplam 35 adet ifade yer almıştır. İfadeler buldukları işletme içinde çalışma koşulları, iş için yeterlilikleri, iş ilişkileri, turizmin kendileri için olumlu ve olumsuz yanları gibi fikir ve görüşlerine dairdir. Bu ifadelerin değerlendirilmesinde “Likert Tipi Beşli Derecelendirme” kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin katsayısını bozduğu için “İşe severek ve isteyerek gelirim” ifadesi ile “Engellilerin turizm sektöründe istihdam edilmesi için mesleki bilgisinin yetersiz olduğunu düşünürüm” ifadesi ölçek dışı bırakılmıştır. Böylece ankette yer alan ifadeler 33’e indirilmiştir.

Anket hazırlanırken A bölümünde yer alan ifadelerin 12 tanesi Alvar (2014) tarafından gerçekleştirilen anket formundan alınmıştır. Diğer 5 ifade ile beraber B bölümünde yer alan sorular, literatür incelemeleri sonunda farklı sektörlerde işverenlere

ve engelli bireylere uygulanan anket formlarından uyarlanarak akademisyenlerin görüşleri doğrultusunda toplam 35 soru şeklinde yazar tarafından geliştirilmiştir.

3.4. Veri Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesinde ve analizinde SPSS 22.0 (Statistical Package for the Social Science) programından yararlanılmıştır. Bu amaçla anket formlarından elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS programına kaydedilmiş ve verilerin analizi yapılmıştır. Bu program yardımıyla katılımcıların vermiş oldukları cevaplara ilişkin dağılımlar, ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizleri ve ilgili ölçekte bulunan önermelerin genel ortalaması alınarak, anket formu kapsamındaki demografik/betimleyici bulgular ile arasında farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Bu testleri gerçekleştirme için ise nonparametrik analizlerden (Many-Whitney U ve Kruskal-Wallis H Testi) yararlanılmıştır. Ankette yer alan önermelerin genel ortalaması alınarak hipotezler bu genel ortalama ile test edilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLAR

Araştırmanın bulguları nitel, nicel bulgular ve hipotezlerin test edilmesi olarak incelenmiştir. Nicel bölümde araştırmaya dair istatistiksel veriler ile elde edilmiş analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. Engellilerin Otel İŞletmelerinde alıŐmalarına Dair Nitel Bulgular

Engellilerin otel işletmelerinde çalışmalarına dair yapılan araştırmanın bu bölümünde katılımcılar hakkında gözlemlere yer verilmiştir. Antalya ilinde ikamet eden ve otel işletmelerinde çalışan ve/veya son 6 ay içinde çalışmış olan engelli bireyler ile yüz yüze yapılan görüşmeler sırasında anket formunun doldurulmasının yanı sıra turizm sektörüne ve otel işletmelerine dair doğal akıŐa uygun otel işletmelerinde çalışmaktan memnun olup olmadıklarına dair sorular sorulmuştur.

Engellilerin otel işletmelerinde çalışmaktan dolayı memnuniyetlerine göre bazı tedirginlikleri de olduğu gözlemlenmiştir. Görüşmeler sırasında, kolay işten ıkarılabileceklerini düŐündükleri grlmŐtur. Ayrıca, anket forumunu doldurmayı kabul eden katılımcılardan bir kısmının çalıştıkları işletmenin araştırmaya katılmalarını hoş karŐılamayacaĐını dŐndĐu grlmŐtur.

Araştırma sırasında engelli çalışanların otel işletmelerinde üstlerinden ve çalışma arkadaşlarından memnuniyetlerinin birçok olumsuz durumun önüne geçeceği grlmŐtur. Örneğin engelli çalışanın kendisine eşit biçimde davranılması özgüvenini arttırmada yardımcı olmaktadır. Çalıştığı iş arkadaşları ve üstlerinden memnun olan katılımcıların işyerlerinde kendileri için gerekli fiziksel koşulları fazla önemsemedikleri

görülmüştür. Örneğin katılımcılardan fiziksel engeli bulunanlarının bazılarının gerek yönetici ve şeflerinin gerekse iş arkadaşlarının tutum ve davranışlarından memnun olduklarını ve çalışma alanlarında bulunması gerekli araç ve gereçlerin yokluğunu önemsemedikleri görülmüştür. Katılımcılara iş görüşmeleri sırasında ve işe başladıktan sonra edindikleri izlenimlere dair sorular sorulduğunda; 7 çalışanın iş görüşmesi sırasında sağlık ile ilgili konuların üzerinde fazla durulması olumsuz karşıladığı görülmüştür. Sağlık ile ilgili konuların üzerinde fazla durulmasının işe alınmama yönünde bir işaret olduğu düşüncesine sahip oldukları gözlemlenmiştir. İşe başladıktan sonra iş arkadaşlarının kendilerine yardım etmelerinin, yol gösterici olmalarının başlangıç için çok sorun olmasa da ileride üstler tarafından farklı görüşlere neden olabileceği yönünde düşüncelere sahip oldukları görülmüştür.

Otel işletmelerinde çalışan engellilerin turizm sektörüne girmeden önce sektör hakkında tedirginlik yaşayıp yaşamadıkları sorulduğunda özellikle kadın engellilerin tedirginliklerinin olduğu gözlemlenmiştir. İş ulaşım imkânları, ekonomik haklar, yapacakları iş, iş alanı, iş arkadaşları ve “kabul edilir miyim?” düşüncesi gibi birçok tedirginlik yaşayan engelli katılımcıların yarısından fazlasının otel işletmelerinde geri planda kaldığı yönünde düşünceye sahip oldukları görülmüştür. Geri plana bırakılma bazı katılımcılar için önemli görülmesi de bazı katılımcıların konaklayan misafirlerin tedirgin olabileceği düşüncesi ile ön plana çıkarılmadıklarını düşünmekte olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcılar ile yapılan görüşmelerde buldukları birimlerde işyerinde yükselme imkânlarının pek mümkün olmadığı yönünde bir görüşe sahip oldukları görülmüştür. Diğer iş arkadaşlarının engelli bir şefi garip karşılayacağını düşünmektedirler.

Görüşmeler sırasında yapılan gözlemlerde çalışan engellilerin işe servis yoluyla ulaşma imkânına sahip olmalarının kendileri için son derece kıymetli olduğu görülmüştür. Donanımlı aracı bulunan engellilerin dahi işe ulaşımında servisi tercih ettiği görülmüştür. Ayrıca uzun süredir otel işletmelerinde çalışan engellilerden edinilen bilgiye göre şehir dışında bulunan otel işletmelerinin engelli çalışanları için özel servis tahsis ettiği bilgisine ulaşılmıştır.

4.2. Engellilerin Otel İşletmelerinde Çalışmalarına Dair Nicel Bulgular

Araştırmanın nicel bulguları araştırmanın güvenilirlik analizi, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular ve oluşturulan hipotezlerin test edilmesi şeklinde üç başlıktan oluşmaktadır. Araştırmada daha önce yüz yüze görüşme yöntemini denemiş ancak verimli sonuçlar alınamamıştır. Katılımcıların az olması neden ile incelenen literatür çalışmalarından ve uzman akademisyenlerin görüşlerinden yola çıkılarak bir anket formu oluşturulmuş ve anket formuna son hali verilmiştir.

4.2.1. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi

Araştırma ölçeğinde bulunan ifadelerin Cronbach's α katsayısını hesaplamak amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Cronbach's α katsayısı Çizelge 1'de gösterildiği gibi 0,814'tür. Değerin yüksek olmasından yola çıkarak turizmde engelli istihdamına ilişkin durumun ölçülmesinde kullandığımız ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

Çizelge 1. Ölçekte Bulunan Soru Sayısı ve Cronbach's α Katsayısı

Cronbach's Alpha	Ölçekteki Soru Sayısı
0,814	33

4.2.2. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Bu bölüm içinde turizmde istihdam edilen engellilerin demografik özellikleri, engel durumlarına dair özellikler ve iş yaşamlarına dair özellikleri ortaya çıkarmaya yönelik sorular sorulmuştur. Demografik özellikleri belirlemek amacıyla sırasıyla yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve gelir durumlarına yönelik sorular sorulmuştur. Demografik özelliklere dair bulgular Çizelge 2’de gösterilmektedir. Araştırmaya dahil olan engelli katılımcıların engel özelliklerine dair bulgular Çizelge 3’de gösterilirken, işyerlerinde ki durumlarına dair veriler Çizelge 4’de gösterilmiştir.

Çizelge 2. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Demografik Özelliklerine Dair Bulgular

YAŞ GRUPLARI	Yaş Aralıkları	N (Gözlem Sayısı)	%
	19 ve 35 yaş arası	26	56,5
	36 ve 55 yaş arası	20	43,5
	Toplam	46	100,0
CİNSİYET	Cinsiyet Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Kadın	8	17,4
	Erkek	38	82,6
	Toplam	46	100,0
MEDENİ DURUM	Medeni Durum Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Evli	21	45,7
	Bekar	25	54,3
	Toplam	46	100,0
EĞİTİM	Eğitim Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	İlkokul	25	54,3
	Ortaokul	11	23,9
	Lise ve Üniversite	10	21,7
	Toplam	46	100,0

Çizelge 2-devamı

KİMİNLE YAŞIYOR?	Kiminle Yaşıyor?	N (Gözlem Sayısı)	%
	Anne-Baba	23	50,0
	Kendi Ailesi	23	50,0
	Toplam	46	100,0
GELİR DURUMU	Gelir Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Asgari Ücret ve 1,500 TL arası	44	95,7
	1501 TL ve 2000 TL arası	2	4,3
	Toplam	46	100,0
REHABİLİTASYON ALIYOR MU?	Rehabilitasyon Durumu	N (Gözlem Sayısı)	%
	Evet	6	13,0
	Hayır	40	87,0
	Toplam	46	100,0
AİLEDE BAŞKA ENGELLİ VAR MI?	Ailede Diğer Engelli Durumu	N (Gözlem Sayısı)	%
	Yok	44	95,7
	Çalışıyor	2	4,3
	Toplam	46	100,0

Çizelge 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan engelli katılımcıların %56,5’i 19 ve 35 yaş aralığında, %43,5’i ise 36 ve 55 yaş aralığında bulunmaktadır. 56 yaş ve üzeri katılımcı bulunmamaktadır. Araştırmaya katkı sağlayanların %17,4’ü kadın, %82,6’si erkek katılımcılardan oluşurken, eğitim düzeyleri bakımından %54,3’ü ilkokul, %23,9’u ortaokul ve %21,7’si lise ve üniversite mezunudur. Gelir durumu açısından değerlendirildiğinde katılımcıların büyük bir kısmının (%95,7) asgari ücret ve 1500 TL aralığında maaş aldığı görülmektedir. “Rehabilitasyona gidiyor musunuz?” şeklinde sorulan soruya katılımcıların %87’si “Hayır” cevabını verirken %13’ü “Evet” cevabını vermiştir. Rehabilitasyona ihtiyacı olmadığı yönünde görüş bildiren ya da rehabilitasyon konusunda yeterince bilgili olmayan katılımcıların daha fazla olduğu görülmektedir.

Bunun yanında yaşadığı aile içinde kendisinden başka engelli bulunmadığı cevabını veren katılımcı oranı %95,7'dir.

Çizelge 3. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Engel Özelliklerine Dair Bulgular

ENGEL KAYNAĞI	Engel Kaynakları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Doğuştan	43	93,5
	Hastalık ve Kaza	3	6,5
	Toplam	46	100,0
ENGEL TÜRÜ	Engel Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Ortopedik Engelli	32	69,6
	Diğer	14	30,4
	Toplam	46	100,0
ENGEL ORANI	Engel Oranları	N (Gözlem Sayısı)	%
	%50'den Az	11	23,9
	%50'den Fazla	35	76,1
	Toplam	46	100,0
DESTEKLEYİCİ ARAÇ KULLANIYOR MU?	Destekleyici Araç	N (Gözlem Sayısı)	%
	Hayır	38	82,6
	Protez	1	2,2
	İşitme – Konuşma Cihazı	5	10,9
	Sürekli İlaç	2	4,3
	Toplam	46	100,0

Çizelge 3'de engelli katılımcıların engellerine dair bulgulara yer verilmiştir. Çizelgeye göre, katılımcıların %93,5'ini doğuştan engelli, %6,5'ini ise hastalık ve kaza sonucu engelli olanlar oluşturmaktadır. Engel türleri bakımından katılımcıların büyük bir kısmının ortopedik engelli bireylerden oluştuğu görülmektedir. Buna göre ortopedik engelli katılımcıların oranı %69,6, diğer engel türlerine sahip olan katılımcıların oranı ise %30,4 olarak görülmektedir. Bu durum işverenlerin engelli işe alımlarında daha çok

tek tip veya iki tip engelli türü üzerinde yoğunlaştığının göstergesi olabilir. Çizelge 3 engel oranları bakımından incelendiğinde engelli katılımcıların %23,9'unun engel oranı %50'den az, %76,1'inin engel oranı %50'den fazladır. Destekleyici araç kullanan yalnızca 3 katılımcı vardır. Sürekli ilaç kullandığını belirtenlerin oranı %2,2 iken işitme-konuşma cihazı kullanan oranı %10,9'dur. Destekleyici araç kullanmayanların oranı %82,6'dır.

Çizelge 4. Araştırmaya Katılan Katılımcıların İş Yaşamlarına Dair Bulgular

ENGELLİ ÇALIŞAN STATÜSÜ	Statüler	N (Gözlem Sayısı)	%
	Departman Çalışanı	44	95,7
	Departman Şefi	2	4,3
	Toplam	46	100,0
ENGELLİ ÇALIŞMA ŞEKLİ	Çalışma Biçimleri	N (Gözlem Sayısı)	%
	Kadrolu	27	58,7
	Sezonluk	19	41,3
	Toplam	46	100,0
KAÇ SENEDİR ÇALIŞIYOR?	Çalışma Süreleri	N (Gözlem Sayısı)	%
	1 ve 3 Yıl Arası	14	30,4
	4 ve 6 Yıl Arası	18	39,1
	7 ve Üzeri	14	30,4
	Toplam	46	100,0
İŞİ NASIL BULDU?	Çalışma Süreleri	N (Gözlem Sayısı)	%
	Türkiye İş Kurumu	25	54,3
	Kendi Çabası	6	13,0
	Tanıdık Aracılığıyla	15	32,6
	Toplam	46	100,0
İŞE ULAŞIM YOLU	İşe Ulaşım Yolu	N (Gözlem Sayısı)	%
	Servis	46	100,0
	Toplam	46	100,0

Çizelge 4’de görüldüğü üzere engelli çalışanların %95,7’si departman çalışanı, %4,3’ü ise departman şefidir. Departman çalışanı olarak çalışan engellilerin işyerinde yükselme konusunda umutsuz olması departman şefi olarak çalışan engelli oranlarında ki azlığının bir göstergesidir. Çalışan engellilerin %58,7’si işyerinde kadrolu olarak çalışırken %41,3’ü sezonluk olarak çalışmaktadır. Sorularda yer alan “Bir şirket elemanı olarak” görevlendirilen engelli seçeneği işaretlenmemiştir. Engelli katılımcıların %30,4’ü 1 ve 3 yıl arasında, %39,4’ü 4 ve 6 yıl arasında, %30,4’ü ise 7 ve 10 yılın üzerinde süredir turizm sektöründe çalışmaktadır. Türkiye İş Kurumu aracılığı ile iş bulan engelli oranları %54,3 iken, kendi çabasıyla iş bulanların oranı %13, tanıdık aracılığı ile iş bulanların oranı %32,6 olarak görülmektedir. Katılımcıların işe ulaşım yolları sorulduğunda donanımlı veya donanımsız aracı bulunan engelliler de dahil olmak üzere tamamının işyerlerinin servis olanağından yararlandıkları görülmüştür.

4.2.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

Bu bölümde araştırma için oluşturulan hipoteze dair katılımcıların verdikleri cevapların dağılımları gösterilmektedir. Hipotez, katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, yaş, engel kaynağı, engel türü, engel oranı, çalışma şekli, çalışma süresi ve sahip olduğu işi nasıl bulduğu sorularına verdikleri cevaplar bakımından test edilmiştir.

4.2.3.1. Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunların Değerlendirilmesine Yönelik Ölçeğe Ait İfadelerin Dağılımı

Bu bölümde engelli katılımcıların ankette yer alan ifadelere verdikleri cevapların frekans analizi dağılımları çizelge 5 ile gösterilmektedir.

Çizelge 5. Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunların Değerlendirmesine Yönelik Ölçeğe Ait İfadelerin Frekans Analiz Dağılımları

	Standart Sapma Değeri	Ortalama
Engellilerin daha fazla istihdam edilmesi toplumda ayrımcılığı azaltmak için önemli bir adımdır.	0,41	4,78
Çalışan engellinin kendine güveni tamdır.	0,44	4,73
Engelli bireylerin turizmde istihdamını arttırmaya proje ve teşvikler artırılmalıdır.	0,88	4,56
Turizm sektöründe engellilere yönelik olumsuz algının değişmesi gereklidir.	0,98	4,50
Engellilerin istihdam edilmesini sağlamaya yönelik olan %3 yasal oran özel sektör için yetersizdir.	0,83	4,45
Otel işletmelerinde engellilere verilen işler için mesleki eğitim programları düzenlenmelidir.	1,02	4,43
Turizm sektöründe yasal zorunluluk dışında engelli çalışan alımı artmalıdır.	0,95	4,39
Engellilerin turizmde istihdamını arttırmak için işverenlerin önyargılardan arındırılması gereklidir.	0,99	4,36
İş arkadaşlarım ve üstlerim ile ilişkilerim işletmeye olan bağlılığımı güçlendirir.	0,89	4,30
Yaşam kalitemi arttırabilmek için engelim hakkındaki gelişmeler konusunda yeterince bilgi sahibiyim.	1,18	4,29

Çizelge5-devamı

Turizm sektöründe engelliler kolaylıkla çalışabilir.	1,14	3,97
Engellilerin daha fazla istihdam edilmesi için örnek olabilecek otel işletmelerinin artırılması gereklidir.	1,46	3,97
Turizm sektöründe çalışmak dezavantaj değildir.	1,15	3,89
İş yerinde iş arkadaşlarım bana karşı koruyucu davranırlar.	1,35	3,86
Otelde konaklayan misafirlerin engelli çalışanlara karşı önyargılı olduklarını düşünürüm.	1,50	3,69
İş arkadaşlarım kaba davrandığında dışlandığımı düşünürüm.	1,35	3,69
İş arkadaşlarımla iyi ilişkiler kurabilirim.	1,47	3,67
Engellilere yönelik yasal düzenlemeleri ve genel gelişmeleri yakından takip ederim.	1,43	3,65
Üstlerim bana karşı ilgili, koruyucu ve destekleyicidirler.	1,60	3,52
Çalıştığım birimden farklı bir başka birimde başarılı olabilirim.	1,04	3,5
İşe ulaşım için servis olanağının bulunması çalışma motivasyonumu artırır.	1,51	3,47
İş arkadaşlarımdan bazılarıyla iş dışında da görüşürüm.	1,32	3,45
Çalıştığım otel işletmesinde verilen iş gereği geri planda kaldığımı düşünürüm.	1,09	3,30
Engel türüme uygun iş verildiğini düşünürüm.	1,41	3,23
Çalışma alanımda genel olarak engelimden dolayı çok fazla zorluk yaşamam.	1,47	3,0

Çizelge 5-devamı

İşe isteyerek ve severek gelirim.	1,67	2,97
Otel işletmesinde çalışmanın avantajlı olduğunu düşünürüm.	1,15	2,95
Üstlerim engelimden dolayı yapabileceğim altında işler verirler.	1,35	2,93
Engelim, aynı işi yapmada, beni diğer iş arkadaşlarıma göre, daha fazla kısıtlar.	1,55	2,86
Çalıştığım otel işletmesinde iş için gerekli elektronik sistemleri işim gereği kullanabilirim.	1,15	2,65
Engellilerin turizm sektöründe istihdam edilmesi için mesleki bilgisinin yetersiz olduğunu düşünürüm.	1,64	2,54
İş için gerekli araç ve gereçleri kullanmada zorluk yaşarım.	1,19	2,00
Turizm sektörü dışında farklı bir sektörde bulunmayı düşünmem.	1,17	1,89
Çalışma alanı işletme tarafından engelli çalışanlara uygun olarak düzenlenmiştir.	1,24	1,86
Engelli istihdam etmeye yönelik yasal mevzuata uymayan işverenlere öngörülen cezai yaptırımlar yetersizdir.	0,49	1,26

Çizelge 5'te engelli katılımcıların ankette yer alan önermelere verdikleri cevapların frekans analizleri ve standart sapmaları verilmiştir. Buna göre, ankete cevap veren engelli katılımcıların cevapları ortalamalar bakımından en yüksekte başlanarak en düşüğe doğru sıralanmıştır. Çizelge 5'in yorumlanmasında yapılan sıralamaya göre katılımcıların en fazla katılım gösterdikleri önermeler ve en az katılım gösterdikleri önermeler değerlendirilecektir.

En yüksek katılım düzeyi 4,78 ortalama ile engellilerin daha fazla istihdam edilmesi toplumda ayrımcılığı azaltmak için önemli bir adımdır ve 4,73 ortalama ile çalışan engellinin kendine güveni tamdır şeklindeki önermelerde gerçekleşmiştir. Engelli bireylerin turizmde istihdamını arttırmaya proje ve teşvikler artırılmalıdır

şeklindeki önerme için katılımcıların katılım düzeyi ortalama 4,56'dır. Katılımcıların katılım düzeylerinin yüksek olduğu bu üç önermeyi katılıyorum şeklinde değerlendirdikleri görülmektedir.

Ankette en düşük katılım düzeyi ise turizm sektörü dışında farklı bir sektörde bulunmayı düşünmem şeklindeki önermede ($X=1,89$) ve çalışma alanı işletme tarafından engelli çalışanlara uygun olarak düzenlenmiştir şeklindeki önermede ($X= 1,86$) gerçekleşmiştir. Engelli katılımcıların ortalamaları dikkate alındığında çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlara yönelik önermeleri katılıyorum şeklinde değerlendirdikleri görülmektedir.

4.2.3.2. Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğine Verdikleri Yanıtlara Göre Dağılımları

Araştırma amacı kapsamında hazırlanan otel işletmelerinde çalışan engelli bireylerin iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar ölçeğinde bulunan önermelerin genel ortalaması alınmıştır. Elde edilen ortalama değer engelli anket katılımcılarının çalıştıkları turizm işletmelerine ilişkin genel tutum ve davranışlarını tespit etmeye yönelik bir ipucu sağlamaktadır. Aynı zamanda, bu değer, araştırmanın bağımlı değişkenini de oluşturmaktadır. Ulaşılan değer; araştırmanın demografik ve betimleyici bulgularına (cinsiyet, eğitim, medeni durum, yaş, engel kaynağı, engel oranı, engel türü, çalışma şekli, çalışma süresi ve iş bulma biçimi) göre farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Bu test için nonparametrik analizlerden (Many-Whitney U ve Kruskal-Wallis H Testi) yararlanılmıştır. Analiz metodunun seçilmesinde nonparametrik testlerden yararlanılmasına gerekçesi ise parametrik analizler için öngörülen varsayımların karşılanamamasıdır. Buna göre, araştırmada edinilen gözlem sayısının 50'nin altında olması ve araştırma ölçeğinde tek boyut halinde oluşturulan değerlerin Kalmagrov-Smirnov testi sonucunda normal dağılım göstermemesidir.

Çizelge 6. Cinsiyet Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeği		Kaynak	N (%)	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p	
Ortalama	Standart Sapma	Cinsiyet	Kadın	17,4	17,4	139,5	103,5	0,15
			Erkek	82,6	24,7	941,5		
3,55	0,45							

Çizelge 6’da görüldüğü üzere “Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeği” ile katılımcıların cinsiyet grupları değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. Bu testin öncesinde önerme değerlerinin gruplar arası normal dağılımına bakılmış ve verilerin normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Kolmogorov-Smirnov Z= 1,454; p=0,029; p < 0,05). Mann-Whitney U Testi sonucuna göre verilen cevaplar açısından kadınlar ve erkeklerin arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir(U=103,5; p=0,15; p>0,05).

Çizelge 7. Yaş Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeği		Kaynak	N (%)	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p	
Ortalama	Standart Sapma	Yaş	19 ve 35 yaş	56,5	20,6	521,5	170,5	0,047
			36 ve 55 yaş	43,5	27,9	559,5		
3,55	0,45							

Anket formunda 3 seçenek halinde oluşturulan yaş gruplarına dair demografik soru için katılımcıların iki grup üzerinde yoğun olduğu görülmektedir. Bu nedenle yapılacak nonparametrik testte bağımlı değişkeni oluşturan değer ile katılımcıların yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. Çizelge 7’de analize ait p değeri (0,047) 0,05’ten küçük olduğu için istatistiki değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($U=170,5$; $p=0,047$; $p<0,05$). 36 ve 55 yaş arasında bulunan katılımcılar ($X=27,9$) ile 19 ve 35 yaş arasında bulunan katılımcılar ($X=20,6$) arasında 36 ve 55 arasında bulunan katılımcılar lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre “*Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir*” şeklindeki hipotez 2 kabul edilmiştir.

Çizelge 8. Medeni Durum Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeği		Kaynak	N (%)	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p	
Ortalama	Standart Sapma	Medeni Durum	Evli	45,7	19,8	416,5	185,5	0,089
			Bekâr	54,3	26,5	664,5		
3,55	0,45							

Çizelge 8’de katılımcıların medeni durumları ile iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar ölçeği arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için Mann-Whitney U-Testi uygulanmıştır. Yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre, verilen cevaplar bakımından katılımcıların evli ya da bekar olmaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buradan hareketle “*Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir*” şeklindeki hipotez 3 reddedilmiştir.

Çizelge 9. Eğitim Düzeyi Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları

Engelli Çalışanların Turizmde Engelli İstihdamına Yönelik Algı Ölçeği		Kaynak		N (%)	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Ortalama	Standart Sapma	Engel Kaynağı	Doğuştan	93,5	22,86	983,0	37,0	0,22
			Kaza veya Hastalık	6,5	32,67	98,0		
3,55	0,45							

Çizelge 9’da engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için Kruskal Wallis Testi seçilmiştir. Buna göre test sonucunda p değeri (0,67) 0,05’ten büyüktür. Katılımcıların verdikleri cevapları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur($\chi^2(2)= 0,79$; $p=0,67$; $p>0,05$). Bu noktadan hareketle Hipotez 4 “*Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir*” reddedilmiştir.

Çizelge 10. Engel Kaynağı Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Engelli Çalışanların Turizmde Engelli İstihdamına Yönelik Algı Ölçeği		Kaynak		N (%)	Sıra Ortalaması	SD	χ^2	p
Ortalama	Standart Sapma	Eğitim	İlkokul	54,3	22,14	2	0,79	0,67
			Ortaokul	23,9	23,77			
			Lise ve Üniversite	21,7	26,60			
3,55	0,45							

Çizelge 10’da görüldüğü üzere engelli katılımcıların engel kaynakları ile iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. Yapılan analizde katılımcıların doğuştan engelli ya da kaza ve/veya hastalık sonucu engelli olmalarının iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar bakımından farklılık göstermediği bulunmuştur. Buradan hareketle “*Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar engel kaynaklarına göre anlamlı farklılık göstermektedir*” şeklindeki hipotez 5 reddedilmiştir.

Çizelge 11. Engel Türü Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Engelli Çalışanların Turizmde Engelli İstihdamına Yönelik Algı Ölçeği		Kaynak		N (%)	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Ortalama	Standart Sapma	Engel Türü	Ortopedik	69,6	25,84	827,0	149,0	0,073
			Diğer	30,4	18,14	254,0		
3,55	0,45							

Çizelge 11’e göre anket katılımcılarının engel türleri bakımından ağırlıklı olarak ortopedik engelli olduğu görülmektedir. Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar ile katılımcıların engel türleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmeye yönelik Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan analize göre verilen cevaplar bakımından ortopedik veya diğer engel grubunda olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu bulunmuştur (U=149,0; p=0,073; p>0,05). Bu sonuca göre hipotez 6 “*Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar engel türlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir*” reddedilmiştir.

Çizelge 12. Engel Oranı Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Engelli Çalışanların Turizm Engelli İstihdamına Yönelik Algı Ölçeği		Kaynak		N (%)	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Ortalama	Standart Sapma	Engel Oranı	%50'den Az	23,9	16,32	179,5	113,5	0,042
			%50'den Fazla	76,1	25,76	901,5		
3,55	0,45							

Çizelge 12’de katılımcıların engel oranları ile iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar ölçeği arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespitine yönelik Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan analize göre katılımcıların engel oranları ile iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar ölçeği arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. % 50’den az engel oranına sahip engelli katılımcılar (X=16,32) ile %50’den fazla engel oranına sahip engelli katılımcılar (X= 25,76) arasında %50’den fazla engel oranına sahip katılımcılar lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre “*Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar engel oranlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir*” şeklindeki hipotez 7 kabul edilmiştir.

Çizelge 13. Çalışma Şekli Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Engelli Çalışanların Turizmde Engelli İstihdamına Yönelik Algı Ölçeği		Kaynak		N (%)	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Ortalama	Standart Sapma	Çalışma Şekli	Kadrolu	58,7	25,83	697,5	193,5	0,15
			Sezonluk	41,3	20,18	383,5		
3,55	0,45							

Katılımcıların çalışma şekli ile iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar ölçeği arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespitine yönelik Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Çizelge 13’de engelli katılımcıların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar ölçeği ile kadrolu ve sezonluk çalışmaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (U=193,5; p=0,15; p>0,05). Buradan hareketle “*Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir*” şeklindeki hipotez 8 reddedilmiştir.

Çizelge 14. Çalışma Süresi Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları

Engelli Çalışanların Turizmde Engelli İstihdamına Yönelik Algı Ölçeği		Kaynak	N (%)	Sıra Ortalaması	SD	χ^2	p	
Ortalama	Standart Sapma	Çalışma Süresi	1 ve 3 yıl arası	30,4	20,36	2	3,80	0,15
			4 ve 7 yıl arası	39,1	21,44			
			7 yıl ve üzeri	30,4	29,29			
3,55	0,45							

Çizelge 14’e göre engelli katılımcıların turizm sektöründe çalışma süreleri ile iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar ölçeği arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespitine yönelik Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Yapılan analize göre verilen cevaplar bakımından engelli katılımcıların çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($\chi^2(2)= 3,80$; p= 0,15; p>0,05). Bu sonuca göre hipotez 9 “*Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar çalışma şekillerine göre anlamlı farklılık göstermektedir*” reddedilmiştir.

Çizelge 15. İşi Bulma Şekli Değişkeni İle Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeğini Test Etmek Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları

Engelli Çalışanların Turizmde Engelli İstihdamına Yönelik Algı Ölçeği		Kaynak		N (%)	Sıra Ortalaması	SD	χ^2	p
Ortalama	Standart Sapma	İş Bulma Şekli	Türkiye İş Kurumu	54,3	22,90	2	3,92	0,14
			Kendi Çabası	13,0	33,25			
3,55	0,45		Tandık Vasıtasıyla	32,6	20,60			

Çizelge 15 engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar ölçeği ile katılımcıların işi bulma şekilleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığının tespit edilmesi için yapılan Kruskal Wallis Testi sonucunu göstermektedir. Yapılan analize göre engelli katılımcıların verdikleri cevaplara göre iş bulma şekilleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu noktadan hareketle hipotez 10 “*Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar işi bulma şekillerine göre anlamlı farklılık göstermektedir*” reddedilmiştir.

Oluşturulan hipotezlerden 2’si kabul 8’i reddedilmiştir. Çizelge 16’da hipotezlere ilişkin sonuçlar verilmiştir.

Çizelge 16. Hipotez Sonuçları Çizelgesi

	Hipotez	Sonuç
Hipotez 1	Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	Ret
Hipotez 2	Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Kabul
Hipotez 3	Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Ret
Hipotez 4	Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.	Ret
Hipotez 5	Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar engel kaynaklarına göre farklılık göstermektedir.	Ret
Hipotez 6	Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar engel türlerine göre farklılık göstermektedir.	Ret
Hipotez 7	Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar engel oranlarına göre farklılık göstermektedir.	Kabul
Hipotez 8	Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar çalışma şekillerine göre farklılık göstermektedir.	Ret
Hipotez 9	Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.	Ret
Hipotez 10	Engelli çalışanların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar işi bulma şekillerine göre farklılık göstermektedir.	Ret

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın yöntemi kapsamında elde edilmiş olan veriler ve bulguların sonuçlarına ve önerilere yer verilmektedir.

5.1. Sonuçlar

Engelli bireylerin yaşam içinde var olma çabası geçmişten günümüze her çağda zor olmuştur. Gelişen ve değişen teknolojinin sunduğu imkanlar ne kadar sınırsız olursa olsun engelli bireyin yaşama daha aktif katılabilmesinin önünde farklı engeller vardır. Bireyin gerekli imkanlara ulaşılabilirliğinin sağlanmasında toplumun olumsuz tutum ve davranışları her zaman en büyük engeli oluşturmaktadır.

Bireyin engel sahibi olması kendi kararlarını almasının ve yaşama daha aktif katılmasının önüne geçmemelidir. Aynı şekilde, çalışabilecek durumda olan engelli birey için engeli iş yaşamına katılmasının önünde bir bahane olmamalıdır. Engel durumu ve engel oranı bireyin bir işin gereklerini yerine getirmesine engel değildir. Kaza veya hastalık gibi sonradan meydana gelen, bireyin sahip olduğu yetenek ve becerilerinde kısmen ya da tamamen kayıplara yol açan engel durumları gerekli tıbbi müdahale ve mesleki rehabilitasyon çalışmaları ile iyileştirilebilir. Bireye kaybettiği beceri ve yeteneklerinin yerine yeni beceri ve yetenekler kazandırılarak uygun olan iş alanlarına adapte edilmesi sağlanabilir. Doğuştan ya da sonradan engelli olan bireylerin iş yaşamına katılımının artırılması için bireyin yakın çevresinin ve ailesinin teşvik edici olması gerekmektedir.

İlgili yasalarla devlet organlarının engelli bireylerin iş yaşamında ve sosyal yaşamda tüm haklarını güvence altına alması ve korunmalarını sağlaması gerektiği

bilinmektedir. Ancak, devlet organları kadar gönüllü kuruluşların ve ülke ekonomisine yön veren işverenlerin engelli istihdamına yönelik sürekli işbirliği içinde olmasının toplumda farkındalığın artmasına ve ayrımcılığın yok edilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Toplum bilincinin artması engelli bireylerin istihdam edilmesinin önünde var olan önyargı ve ayrımcılığın yol edilmesini sağlayacak, böylece çalışmak isteyen engelli bireyler için iş olanakları artacaktır. Bir meslek grubuna dahil olan ve çalışan engellilerin kendilerini daha değerli, özgürlüğüne kavuşmuş, özgüveni yüksek, gelişen ve yenilenen bireyler olarak değerlendireceği düşünülmektedir.

Otel işletmelerinde istihdam edilen engelli bireylerin özelliklerinin belirlenerek, algıladıkları çalışma koşullarının değerlendirilmesi ve karşılaştıkları sorunların, zorlukların neler olduğunun tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilmiş, araştırmaya dair sonuç ve öneriler ortaya konulmuştur.

Otel işletmelerinde çalışan engelliler cinsiyetleri bakımından değerlendirildiğinde erkek engelli çalışanların daha fazla olduğu görülmektedir. Otel işletmelerinde çalışan engelli bireylerin erkek veya kadın olmaları çalışma koşullarına ve turizmde engelli istihdamına yönelik dair algılarında değişiklik göstermemektedir.

36 ve 55 yaş arası grupta yer alan engelli çalışanların 19 ve 35 yaş arası grupta yer alan engelli çalışanlara oranla iş yaşamında karşılaşılan sorunlara yönelik algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir. Bu durumda otel işletmelerinde çalışan 36 ve 55 yaş arası engellilerin turizm sektörüne ve çalışma alanlarına daha fazla uyum sağlamaktadırlar. Ayrıca buradan engelli çalışanların yaş aldıkça iş yükü daha ağır olan sektörlerle nazaran turizm sektörünü, çalışmak için daha uygun gördüğü sonucuna ulaşmıştır.

Hemen hemen her sektörde işverenlerin uygun işe uygun engelliye yerleştirmek konusunda daha özverili davranmadığı açıktır. Yapılan araştırmalara göre, işe alımlarda engel oranı daha düşük engelli bireylerin tercih edildiği bilinmektedir. Engel oranı %50'den fazla olan çalışanların engel oranı %50'den az olan çalışanlara oranla iş yaşamında karşılaşılan sorunlara yönelik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Engel oranı yüksek olduğu için iş fırsatları olağandan daha kısıtlı olan engelliler turizm sektöründe bulunmaktan ve bir otel işletmesinde çalışmaktan memnundurlar.

Genel olarak engelli çalışanların ayrımcılığı azaltmak, işverenin önyargılarının ve toplumdaki olumsuz tutum ve davranışların önüne geçmek için engelli istihdamının artması gerektiğine inanmaktadırlar. Bu durum engelli çalışanların “insan” faktörünün son derece önemli olduğu otel işletmelerinde de engelli çalışanlara karşı önyargının ve olumsuz tutum ve davranışların hissedilebilir boyutlarda yaşandığını göstermektedir.

Engelli çalışanların turizm sektöründe bulunma süreleri, çalışma şekilleri, eğitim düzeyleri ve medeni durumları iş yaşamlarına dair sorunları algılamalarında etkili değildir. Aynı şekilde cinsiyetleri, engel türleri, engel kaynakları ve sahip oldukları işi bulma yolları da sorunların algılanmasında etkili değildir. Bu bakımdan otel işletmelerinde çalışan engellilerin bu kişisel özellikleri turizm sektöründe iş yaşamına dair sorunları algılama ve değerlendirmede diğer sektörlerle nazaran farklı değildir. Engelli çalışanlar turizm sektörünü diğer sektörlerden farklı görmemektedirler.

Sonuç olarak otel işletmelerinde çalışan engelli bireylerin, iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlara yönelik verdikleri cevaplar yaş ve engel oranları bakımından farklılık gösterirken, diğer temel özellikleri bakımından farklılık göstermediği bulunmuştur. Ayrıca turizm sektöründe bulunmayı diğer sektörlerle göre daha üstün bulmadıkları sonucu bulunmuştur. Buradan hareketle koşulların kendileri için uygun olması durumunda engelli çalışanların farklı sektörlerle geçebileceği sonucu bulunmuştur.

5.2. Öneriler

Bu bölüm içinde, araştırma sonucu ortaya çıkan bulgulardan yararlanılarak, dört ana halinde, yetkililere, işverenlere ve akademisyenlere çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

5.2.1. Yetkililere Öneriler

- Korumalı işyerleri sayısı bakımından Türkiye yetersiz sayılabilir. Kimi engelli çalışanlar bu tür iş yerlerinin yetersiz olmasından dolayı büyük işyerlerinde izole ortamlarda çalışmaktadır. Engelli çalışanların böylesi büyük işyerlerinde yalnızca kendilerine gösterilen alanlar dâhilinde çalışmaya teşvik edilmesi yerine girişimcilik ve korumalı işyerleri sayısının artırılmasına yönelik proje ve teşviklerin kamuoyunda daha ön plana çıkacağı kampanyalar ve duyurular yapılabilir.
- Engelli bireylerin eğitim konusunda yetersiz kalmaları işyerinde olağan sorunların artmasına neden olabildiği görülmektedir. Engelli bireylerin eğitim ihtiyaçları doğru analiz edilerek, verilecek özel eğitim, rehabilitasyon ve mesleki eğitim ile kişisel beceri ve yetenekleri daha yetkin kullanabilmesi sağlanabilir.
- Engellilerin mesleki eğitimleri daha fazla istihdam garantili hale getirilmelidir. Bunun için devlet organları ile işverenler, sivil toplum kuruluşları, gönüllü kuruluş ve dernekler işbirliğini artırarak daha fazla istihdam alanlarına ulaşılabilir.
- Çalışabilecek durumda olan fakat böylesi bir cesareti bulunmayan engellilerin, beraber yaşadığı ve kendilerine refakat eden aile bireyleri bilinçlendirilmelidir. Çalışması uygun olan engellilerin iş yaşamına katılması ile elde edecekleri haklarının, kişisel gelişimlerinin ve sosyal hayata katılımlarının gerekliliklerinin engelli yakınları tarafından anlaşılması için eğitim programları düzenlenebilir. Bu programlar yalnızca devlet organları tarafından değil, gönüllü kuruluşlar ve sivil toplum örgütleri tarafından da yapılabilir.
- Otel işletmelerinde üst düzey yöneticiler ile engelli çalıştırmanın yasal süreçleri, işletmeye yasal faydaları, engelli çalışana yaklaşım, engelli çalışanın işe ve işletmeye bağlılığının artması için kendilerine düşen ödevler konusunda, engellilerin istihdam edilmesi için çalışan devlet organların tarafından eğitim seminerleri düzenlenebilir. Bu seminerlerde daha önceden engelli çalıştıran turizm ve otel işletme yöneticilerinin görüş ve önerileri değerlendirilebilir.

5.2.2. İşverenlere Öneriler

- İşe başlaması muhtemel engelliler için otel işletmeleri, tıpkı diğer sektörlerde bulunan işletmelerin yapması gerektiği gibi, işin tanımını, analizini ve engellinin eğitim, mesleki bilgi ve beceri durumunu göz önünde bulundurarak doğru işe doğru engelli çalışanı yerleştirmelidir.
- İşyerlerinin engelliler için fiziksel bakımından donanımlı hale getirilmesi işverenlerce maddi bir yük olarak görülebilir. Ancak yapılacak düzenlemeler ile uzun vadede, çalışmakta olan ve çalışacak olan engelli çalışanların daha verimli olmasının önü açılabilir.
- Engelli bireylerin yoğun istihdam edildiği turizm bölgelerinde diğer turizm ve otel işletmelerini teşvik etmek için ulusal ve yerel basın ile örnek olan otel işletmeleri arasında işbirliğine gidilebilir.
- Engelli bireyler çevrelerinin kendilerine karşı davranış ve tutumlarından çok daha çabuk etkilenip, içe kapanabilirler. Bu özgüvenlerini yitirmelerini hızlandırabilir. Herhangi bir engeli bulunmayan, sağlıklı otel işletmesi çalışanlarının, engelli bireyler ile çalışmak konusunda düzenlenecek bilgilendirme toplantılarıyla daha hassas ve dikkatli olmalarının önü açılabilir.
- Günümüzde tatil imkânlarını verimli değerlendirmek isteyen turistlerin sayısı oldukça fazladır. Seçilen turizm destinasyonundan, kalınacak otel işletmesinin özelliklerine kadar pek çok ayrıntıya dikkat eden turistler için otel işletmesinin toplum ve çevreye duyarlı olması önemlidir. Gelen turist gruplarının tatil tercihlerinde çevreye duyarlı otel işletmelerinin öncelikli olması; otel işletmesinin ve turizm bölgesinin imajını arttırmada önemli bir etken olmaktadır. Bu nedenle, engelli çalıştırma bakımından örnek olan otel işletmelerinin bu duruma satış ve pazarlama stratejilerinde yer vermesi, duyarlı olan insanların dikkatini çekmeye yardımcı olabilir.
- Otel işletmelerinde bulunana insan kaynakları departmanlarına engelli çalışanların sorularına cevap verebilecek, ihtiyaç duyduklarında rehabilitasyon olanaklarına kavuşmalarını sağlayacak, özel eğitim konusunda yeterince bilgili,

bu konuda yetkin personel alınabilir veya bu konuda mevcut çalışanların uzmanlaşması sağlanabilir.

5.2.3. Akademisyenlere Öneriler

- Araştırma, Antalya ilinde bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan engelli personel ile gerçekleştirilmiştir. Buna benzer biçimde farklı bir ilde ve farklı turizm işletmelerinde çalışan engelli personele yönelik çok yönlü çalışmalar yapılabilir. Bu anlamda çalışan engelli personelin istihdam edilmeden öncesini, istihdam sırasını ve sonrasını içeren geniş kapsamlı çalışmalar yapılabilir. Bu bakımdan araştırmanın literatüre katkı yapması sağlanabilir.
- İleride turizm sektöründe çalışan engelli personelin kendisine yapılacak çalışmalar ile hem daha fazla farkındalığın artması ve kıyaslamamanın yapılması hem de literatüre daha fazla katkı sağlanmasının önü açılabilir.
- Araştırma kapsamında engelli çalışanların otel işletmelerinde yaşadıkları sorunlar kendileri tarafından değerlendirilmiştir. Otel işletmelerinde çalışan engellilerin iş arkadaşlarıyla ilişkileri ve iş alanların kendileri için uygunluğuna dair araştırmaların yapılması ile engellilerin kendi görüşlerinin yer aldığı çalışmaların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akardere, S. Sevil. (2005). İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktekin, Şeyda. (2010). Özürlü İstihdamında Korumalı İşyerleri Çözüm Olacak Mı? Web: <http://docplayer.biz.tr/7574722-Ozurlu-istihdaminda-korumali-isyerleri-cozum-olacakmi.html> adresinden 20 Ocak 2015’de alınmıştır.
- Alkan Meşhur, H. Filiz. (2004). Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği Ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi. *Öz-Veri Dergisi*, 1(2), 176-193.
- Altan, Ö. Zühtü. (2007). *Sosyal Politika*. (1. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No. 1592.
- Atulnışık, Remzi, Coşkun, Recai, Bayraktaroğlu, Serkan ve Yıldırım, Engin. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. (7. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Alvar, Burcu. (2014). Isparta’da Engelli İstihdamı Ve Sorunları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Anderson, Jennie. (2012). Employer Attitudes Towards People With A Psychological Disability. Unpublished Master’s Thesis. Lunds Universitet Institutionen För Psykologi, Sweden.
- Arıkan, Çiğdem. (2002). Sosyal Model Ve Sosyal Hizmet Uygulamaları. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 2(2), 55-66.
- Artar, Yıldız Ve Karabacakoğlu, Çağla. (2003). Ortez Ve Tekerlekli Sandalyenin Üretimi, Standartları Ve Pazar Potansiyeli. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.
- Avrupa Sosyal Şartı’nın Onaylanması Hakkında Karar. (14.10.1989). Resmi Gazete, 20312.
- Aydar, F. Burak. (Çeviren). (2011). *Sakatlık Çalışmaları Sosyal Bilimlerden Bakmak*. (Derleyen Bezmez, D. Yardımcı, S. ve Şentürk Y.). (1. Baskı). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları, 101-186.

- Aydoğdu, Aydoğan. (2005). Otel İşletmelerinde Hizmet Kalitesi Ve Müşteri Doyumu İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aytemiz Seymen, Oya. (1995). İnsan Kaynakları Yönetiminde “İşgören Performansının Değerlendirilmesi Süreci”nin Konaklama İşletmeleri Açısından İncelenmesi Ve Bir Model Önerisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Barnes, Colin. (1992). Disability And Employment. *Personnel Review*, 21 (6), 55-73.
- Bengisu, Murat ve Balta, Sabah. (2010). Employment of the Workforce With Disabilities in the Hospitality Industry. *Journal of Sustainable Tourism*. 1(23), 1-23.
- Berkün, Sanem. (2013a). *Özürlülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde TeleÇalışma): Bursa Belediyelerinden Örnekler*. (1.Baskı) T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, 38. Ankara.
- Berkün, Sanem. (2013b). Ev Esaslı Uzaktan Çalışma: Bursa’da Engelli Belediye Çalışanlarının Algıları. *İnsan Hakları Yıllığı*. 31, 15-61.
- Birleşmiş Milletler (UN). (1948). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi. Web: http://www.un.org.tr/humanrights/vm/İnsan_Haklari_Evrensel_Beyannamesi.pdf adresinden 5 Kasım 2014’de alınmıştır.
- Birleşmiş Milletler (UN). (2006). Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme. Web: http://www.un.org.tr/humanrights/vm/hrdoc/1_Engelli_Bireylerin_Haklarına_Ilisk_in_Sozlesme.pdf adresinden 5 Kasım 2014’de alınmıştır.
- Coşkun, Recai, Zivitere, Marga, Alexandrova, Svetlana, Fırat, Seyhan ve Hızıroğlu, Mahmut.(Editörler). (2009). *Engelli Ve İstihdam*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Çarkçı, Şule. (2011). Engellilerin Mesleki Eğitimini Ve İstihdamı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakmak, N. Münci. (2006). Türk Kamu Hukuku Açısından Engellilerin Hukuki Statüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çeker, Mustafa. (2007). Engelli Çalışanların Haklarının İyileştirilmesi Konusunda İtalya Örneğinin Değerlendirilmesi” Başlıklı AB Projesi Değerlendirme Raporu. Web: <http://www.cu.edu.tr/insanlar/mceker/engelliler.htm> adresinden 20 Ocak 2015’de alınmıştır.

- Çelikten, Mustafa. (2005). Neden İş Analizi Yapılmalı? *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (1), 127-135.
- Çolak, Ümran. (2016). Zihinsel Engellilerin İstihdamı ve Korunmalı İşyeri Projesinin İşverenler Açısından Uygulanabilirliği: Trabzon Örneği. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi Cilt: 5(8)*, 2436-2455.
- Demir, Tazegül ve Şen Ülker. (2009). Görme Engelli Öğrencilerin Çeşitli Değişkenler Açısından Öğrenme Stilleri Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (8), 154-161.
- Demir, Mahmut. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.
- Demirbilek, Melahat. (2013). Zihinsel Engelli Bireylerin Ve Ailelerinin Gereksinimleri. *Turkish Journal Of Family Medicine And Primary Care (TJFMPC)*, 7 (3), 58-64.
- Demircioğlu, Mağdule. (2010). *Üretim Sürecinde Sakat Emeği*. (1. Baskı). İstanbul: Kibele Yayınları.
- Dinçer, Mithat ve İstanbullu Dinçer, Fusun. (1989). Türkiye’de Konaklama Sektörünün Gelişimi ve Başlıca Sorunları Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul İktisat Fakültesi Dergisi*, 47 (1-4), 45-57.
- Doğan, Çağrı. (2008). Engelliler: Postmodern Kapitalizmin Sakatları. *Birikim Dergisi*, 229. ss.36-44.
- Doğu Marmara Kalkınma Ajansı. (2011). Dilovası’nda Dezavantajlı Grupların İstihdam Potansiyelinin Artırılması: Araştırma Sonuç Raporu. Doğu Marmara Kalkınma Ajansı, Kocaeli: Marka Yayınları Serisi.
- Engelsiz Türkiye İçin: Yolun Neresindeyiz? Mevcut Durum Ve Öneriler Yönetici Özeti*. Sabancı Üniversitesi. İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları.
- Eralp, Ziya. (1983). *Genel Turizm*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basın Yayın Yüksek Okulu Yayınları No. 3.
- Eratay, Emine ve Eldeniz Çetin, Müzeyyen. (2013). Bolu İlindeki İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(4), 1681-1694.
- Erdoğan Aracı, Ülker ve Koçak, Nilüfer. (2014). Dezavantajlı Bireylerin Turizmde İstihdamı: İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Algı, Görüş ve Deneyimlerinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 2, 191-205.
- Eripek, Süleyman. (2009). Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklar. Ataman, Ayşegül. (Editör). *Özel Gereksinimli Çocuklar Ve Özel Eğitime Giriş*. Ankara: Gündüz Eğitim Ve Yayıncılık, 107-122.

- Ersoy, Özlem ve Avcı, Neslihan. (2000). *Özel Gereksinimi Olan Çocuklar Ve Eğitimleri 'Özel Eğitim'*. İstanbul: Ya-Pa Yayınları.
- European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs. (2002). *Active Labour Market Programmes For People With Disabilities Facts And Figures On Use And Impact*. Belgium, European Commission.
- European Commission. (2010). *European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe*. Web: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:en:PDF> adresinden 13 Ekim 2016'da alınmıştır.
- Gottlieb, Aaron, Myhill, N. William ve Blanck, Peter. (2010). *Employment Of The People With Disabilities*. International Encyclopedia of Rehabilitation. Center for International Rehabilitation Research Information, New York.
- Gümrük Vergilerinden Muafiyet Ve İstisna Tanınacak Haller Hakkında Karar. (5 Şubat 2000). Resmi Gazete, 23955.
- Güven, Yıldız. (2015). *Özel Eğitime Giriş*. Kulaksızoğlu, A. (Editör). *Farklı Gelişen Çocuklar*. İkinci Baskı. Ankara. Nobel Akademik Yayıncılık, ss. 45-82.
- Güvenç, S. Engin. (2014). *Belediyelerde Engelli Personel İstihdamı, Sorunları Ve Çözüm Önerileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hacıoğlu, Necdet. (2006). *Seyahat Acentacılığı Ve Tur Operatörlüğü*. (6.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hasırcıoğlu, Abdullah. (2006). *İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Huang, Chun ve Chen, K. Roy. (2014). *Employing People With Disabilities In The Taiwanese Workplace: Employers' Perceptions And Considerations*. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 1-12.
- International Labour Organization [ILO]. (1983). 159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon Ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi.
- International Labour Organization [ILO]. (1958). 111 Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi.
- International Labour Organization [ILO]. (1996). 177 Evde Çalışma Sözleşmesi.

- International Labour Organization [ILO]. (2010). Disability in the Workplace: Company Practices Working Paper No. 3. Geneva, International Labour Organization.
- İlhan, E. Levent ve Esentürk, O. Kaan. (2014). Zihinsel Engelli Bireylerde Sporun Etkilerine Yönelik Farkındalık Ölçeği (ZEBSEYFÖ) Geliştirme Çalışması. *CBÜ Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 19-36.
- İslamoğlu, A. Hamdi Ve Alnıaçık, Ümit. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. (4. Baskı). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Karakoyun, Funda. (2016). Home Ofis-Evden Çalışma- Yöntemi ve Vergi Hukukundaki Düzenlemeler. *Uluslararası Yönetim İktisadi ve İşletme Dergisi*, 12 (29), 141-162.
- Kemaloğlu, Y. Kemal. (2014). Konuşamayan İşitme Engellilerin (Sağlırların) Tarihi. *KBB Ve BBC Dergisi*, 22 (1), 14-28.
- Keskin, Mehmet. (2013). Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Hizmet Kalitesi Algılamaları Sinop ilinde Faaliyet Gösteren Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Kınık, Önder. (2005). Türk İş Hukukunda Özürlü Çalıştırma Yükümlülüğü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kitab-ı Mukaddes*. Tsefanya1. Web: <https://www.jw.org/tr/yayinlar/kutsal-kitap/> adresinden 18 Ağustos 2015’de alınmıştır.
- Kitab-ı Mukaddes*. Yuhanna10. Web: <https://www.jw.org/tr/yayinlar/kutsal-kitap/> adresinden 18 Ağustos 2015’de alınmıştır.
- Kobal, Gönül. (2009). Ortopedik Yetersizliği Olan Ya Da Sağlık Sorunu Olan Çocuklar Ataman, Ayşegül. (Editör). *Özel Gereksinimli Çocuklar Ve Özel Eğitime Giriş*. Ankara: Gündüz Eğitim Ve Yayıncılık, 26-292.
- Kontrot, Ahmet. (1998). Sözel Dil Ve Konuşma Sorunları. Eripek, Süleyman. (Editör). *Özel Eğitim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 95-101.
- Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik. (13 Mayıs 2006). Resmi Gazete, 26183.
- Kozak, Nazmi. (2012). *Genel Turizm Bilgisi*. Akoğlan Kozak, Meryem. (Editör). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 2472.
- Köksal, Ayşegül. (2010). Türkiye’de Engelli İstihdamı Ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kuran-ı Kerim*, Bakara Suresi, Ayet 6-7, 17-18.
- Kuran-ı Kerim*, Israat Suresi, Ayet 97-98.
- Kuran-ı Kerim*, Muhammed Suresi, Ayet 22-23.
- Kutal, M. (1978). Sosyal Hukuk Ve Uygulaması. *İktisat ve Maliye Dergisi*, 25 (7).
- Meşhur Alkan, H. Filiz. (2006). Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma: Modellenmesi Ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Okur, Nejla ve Erdoğan Erbil Farma. (4-5-6 Kasım 2010). Sosyal Haklar Ve Özürlüler: Özürlülük Modelleri Bağlamında Tarihsel Değerlendirme. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumunda Sunuldu, Denizli.
- Olalı, Hasan ve Korzay, Meral. (1993). *Otel İşletmeciliği*. (2. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Öcal, Mert. (2014). Ulusal Ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Ölmezoglu, N. İrem. (2015). Çalışma Yaşamında Engelliler: Gümüşhane İli Engelli İstihdamına İlişkin Emek Arz Yönlü Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öz, C. Selek ve Orhan, Serdar. (2012). Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (2), 36-48.
- Özel Tüketim Vergisi Genel Tebliği (Seri No: 7). (16 Temmuz 2004). Resmi Gazete, 25544.
- Özsoy, Y., Özyürek, M. ve Eripek, S. (2002). *Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar “Özel Eğitime Giriş”*. (12. Baskı). Ankara: Karatepe Yayınları.
- Öztürk, A. Turan. (2010). Turizm Endüstrisi Ve İşletmelerinde Paradigma Değişimi Ve Sezgisel Kararların Önemi. I. Disiplinlerarası Turizm Araştırmaları Kongresinde sunuldu (1-12,27-30 Mayıs 2010). Nevşehir.
- Öztürk, Mustafa. (2011). *Türkiye’de Engelli Gerçeği*. İstanbul: Müstakil Sanayici Ve İşadamları Derneği [MÜSİAD].
- Seyyar, Ali. (2000). Uluslararası Boyutuyla Özürlü Kota Sistemi. *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi*, 6(1), 2-15.

- Seyyar, Ali. (2001). *Sosyal Siyaset Açısından Özürlüler Politikası (Almanya-Türkiye Mukayeseli). Özürlülerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları. Toplumun Özürlülere Karşı Sorumlulukları*. Özürlüler Serisi No: 2. İstanbul: Türdav.
- Seyyar, Ali. (2006). *Özürlülere Adanmış Sosyal Politika Yazıları*. (1.Basım). Adapazarı Büyükşehir Belediyesi. Adapazarı.
- Seyyar, Ali. (2008). Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Özürlüler Politikası (Özürlü Dostu Yerel Sosyal Politikalar). *Yerel Siyaset Dergisi*, 27, 80-85.
- Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK]. (2014). 2014 Aralık Ayı Bülteni Sigortalı İstatistikleri. Aylık İstatistik Bülteni. Web: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri adresinden 3 Mart 2015’de alınmıştır.
- Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK]. (2015). 2015 Aralık Ayı Bülteni Sigortalı İstatistikleri. Aylık İstatistik Bülteni. Web: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri adresinden 5 Nisan 2016’de alınmıştır.
- Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK] . (2016). 2016 Aralık Ayı Bülteni Sigortalı İstatistikleri. Aylık İstatistik Bülteni. Web: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri adresinden 2 Şubat 2017’de alınmıştır.
- Şahin, Menekşe. (2001). Türkiye’de Sakatların Çalışma Hayatındaki Sorunları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şişman, Yener. (2012). Özürlülük Alanında Kullanılan Kavramlar Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Yıl: 12, 7(28), 69-85.
- Taylor, Sunny. (2004). The Right Not to Work: Power and Disability. *Monthly Review An Independent Socialist Magazine*, 55 (10). Web: <https://monthlyreview.org/2004/03/01/the-right-not-to-work-power-and-disability/> adresinden 20 Aralık 2015’de alınmıştır.
- T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü Ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2011). İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi. Ankara, Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.
- T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2012). 2013-2017 Stratejik Planı. Ankara, Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.
- T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli Ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2017). Engelli Ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistiki Bilgiler. İstatistik Bülteni Ocak 2017. Web: http://eyh.aile.gov.tr/data/551169ab369dc57100ffb13/B%C3%BClten_Ocak2017.pdf adresinden 12 Şubat 2017’de alınmıştır.

- T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (1999). I. Özürlüler Şurası Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürlüler Ön Komisyon Raporları (29 Kasım – 02 Aralık 1999). Ankara, Hacettepe Üniversitesi T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı.
- T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı Ve T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (2002). Türkiye Özürlüler Araştırması (2002). Ankara, Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı Ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı.
- T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (2005). II. Özürlüler Şurası Yerel Yönetimler Ve Özürlüler Komisyon Raporları Ve Genel Kurul Görüşmeleri (26-28 Eylül 2005). Ankara, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı.
- T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (2009). 4. Özürlüler Şurası İstihdam Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri (16-20 Kasım 2009). Ankara, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı.
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü. (2015). Turizm İstatistikleri. Turizm Yatırım Belgesi Ve İşletme Belgesi Tesis Sayıları. Web: <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9860/turizm-belgesi-tesisler.html> adresinden 3Mart 2016'da alınmıştır.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2003). Özel Eğitim Hizmetleri Tanıtım El Kitabı. Ankara, Milli Eğitim Bakanlığı.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Eğitim Ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi[MEGEP]. (2007). *Konaklama Ve Seyahat Hizmetleri Turizm İşletmeleri*. Ankara, Milli Eğitim Bakanlığı.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. (2015). *Çocuk Gelişimi Zihinsel Engelliler*. Ankara, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı.
- Topbaş, Seyhun. (1994). Dil Ve Konuşma Sorunlu Çocukların Sesbilgisel Çözümleme Yöntemi İle Değerlendirilmesi Ve Konuşma Örüntülerindeki Sesbilgisel Özelliklerin Betimlenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Tourism Report. (2015). Web: <http://www.turizmdatabank.com/haber/konaklamada-istihdam-artisi--66-azaldi> adresinden 17 Ocak 2016'da alınmıştır.
- Tufan, İsmail ve Arun, Özgür. (2006). *Türkiye Özürlüler Araştırması 2002 İkincil Analizi Proje No.SOBAG-101K077*. Ankara, Türkiye Bilimsel Ve Teknik Araştırma Kurumu.
- Tufan, İsmail. (2006). Engelli Mi, Özürlü Mü?. Web: <http://www.radikal.com.tr/radikal2/engelli-mi-ozurlu-mu-874136/> adresinden 20 Ocak 2015'de alınmıştır.

- Tufan, İsmail. (2015). Yaşlı Ve Engelli Turizmi. Web: <http://doczz.biz.tr/doc/79065/ya%C5%9F1%C4%B1-ve-engelli-turizmi> adresinden 17 Mart 2014'de alınmıştır.
- Turizm Tesislerinin Belgelendirilmesine Ve Niteliklerine İlişkin Yönetmelik. (10 Mayıs 2005). Resmi Gazete, 2005/8948.
- Turizm Tesislerinin Belgelendirilmesine ve Niteliklerine İlişkin Yönetmelik. (3 Ocak 2011). Resmi Gazete, 2011/1217.
- Tüfekçioğlu, Umran. (1998). İşitme Engelliler. Eripek, Süleyman (Editör). *Özel Eğitim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 107-120.
- Türk Dil Kurumu [TDK]. Web: <http://www.tdk.gov.tr/> adresinden 1 Ocak 2014'de alınmıştır.
- Türk İşaret Dili Sisteminin Oluşturulması Ve Uygulanmasına Yönelik Usul Ve Esasların Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik. (2006). Web: http://mevzuat.meb.gov.tr/html/26139_0.html adresinden 8 Ağustos 2014'de alınmıştır.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (7 Kasım 1982). Resmi Gazete, 17863.
- Türkiye İstatistik Kurumu [Tuik], İstihdam Edilenlerin İktisadi Faaliyet Kolları NACE Rev.2. Web: <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> adresinden 28 Kasım 2016'da alınmıştır.
- Türkiye İş Kurumu [İŞKUR]. (Tarih Yok). *İşlemler El Kitabı Bölüm 5*. Ankara, Türkiye İş Kurumu.
- Türkiye İş Kurumu [İŞKUR]. (2007). *2008-2012 Stratejik Plan*. Ankara, Türkiye İş Kurumu.
- Türkiye İş Kurumu [İŞKUR]. (2013). Korumalı İşyeri Destek Projesi. Web: <http://www.iskur.gov.tr/Haberler/tabid/495/ArticleID/306/ArtMID/1322/language/trTR/Default.aspx> adresinden 20 Ocak 2015'de alınmıştır.
- Türkiye İş Kurumu [İŞKUR]. (2015). 2015 Yılı Faaliyet Raporu İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurulları. Web: <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> adresinden 10 Mart 2016'da alınmıştır.
- Türkiye İş Kurumu [İŞKUR]. (2015). 2015 İstatistik Yıllığı. Web: file:///C:/Users/user/Desktop/2015%20%C4%B0statistik%20Y%C4%B111%C4%B1%4%9F%C4%B1.pdf adresinden 4 Nisan 2016'da alınmıştır.
- Türkiye İş Kurumu [İŞKUR]. (2016). 2016 Yılı Faaliyet Raporu. Web: <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> adresinden 2 Şubat 2017'de alınmıştır.

- Türkiye İş Kurumu [İŞKUR]. (2017). 2017 Ocak Ayı İstatistik Bülteni. Web: <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> adresinden 2 Şubat 2017'de alınmıştır.
- Usta, Öcal. (2002). *Genel Turizm*. İzmir: Anadolu Matbaacılık.
- Ünlüönen, Kurban ve Şahin S. Zeki. (2011). Turizmde İstihdam. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (37), 01-25.
- Ürker, Şule. (2010). Türk Mevzuatında Özürlülük Terminolojisi. *Özveri Dergisi*, Yıl: 13, 7 (1). Web: <http://eyh.aile.gov.tr/yayin-ve-kaynaklar/ozveri-dergisi/13sayi-2010-cilt-7sayi1> adresinden 10 Ocak 2014'de alınmıştır.
- Visier, Laurent. (1998). Sheltered Employment For Persons With Disabilities. *International Labour Review*, 137 (3), 347-365.
- Winter, J. Alan. (2004). Toplumsal Bir Sorun Çözümleyici Olarak Özürlü Hakların Hareketinin Gelişimi (Çev. M. Ergün). *Özveri Dergisi*, 1 (2). (Orijinal makalenin yayım tarihi, 2003).
- World Health Organization [WHO]Dünya Sağlık Örgütü. (2011). Dünya Engellilik Raporu (2011).
- World Health Organization [WHO]Dünya Sağlık Örgütü. (2011). Dünya Engellilik Raporu Yönetici Özeti (2011).
- World Travel & Tourism Council [WTTC]. (2014). Travel & Tourism Economic Impact 2014 Turkey. Web: <https://www.wttc.org/-/media/files/reports/economic-impact-research/country-reports-2014/turkey2014.pdf> adresinden 3 Mart 2015'de alınmıştır.
- World Travel & Tourism Council [WTTC]. (2015). Travel & Tourism Economic Impact 2015 Turkey. Web: <https://www.wttc.org/-/media/files/reports/economic-impact-research/countries-2015/turkey2015.pdf> 1 Mart 2016'da alınmıştır.
- World Travel & Tourism Council [WTTC]. (2016). Travel & Tourism Economic Impact 2016 Turkey. Web: <https://www.wttc.org/-/media/files/reports/economic-impact-research/countries-2016/turkey2016.pdf> adresinden 10 Şubat 2017'de alınmıştır.
- Yılmaz, Zühal. (2004). Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar Ve Bunları Etkileyen Etmenler. *Özveri Dergisi*, Yıl: 2, 1 (2).
- 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu. (31 Aralık 1960). Resmi Gazete, 10700.
- 197 Sayılı Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu. (18 Şubat 1963). Resmi Gazete, 11342.

- 633 Sayılı Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. (08 Haziran 2011). Resmi Gazete, 27958.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. (14 Temmuz 1965). Resmi Gazete, 12056.
- 1319 Sayılı Emlak Vergisi Kanunu. (29 Temmuz 1970). Resmi Gazete, 13576.
- 2634 Sayılı Turizm Teşvik Kanunu. (13 Mart 1982). Resmi Gazete, 17635.
- 3065 Sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu. (25 Ekim 1984). Resmi Gazete, 18563.
- 4458 Sayılı Gümrük Kanunu. (27 Ekim 1999). Resmi Gazete, 23866.
- 4760 Sayılı Özel Tüketim Vergisi Kanunu. (6 Haziran 2002). Resmi Gazete, 24783.
- 4857 Sayılı İş Kanunu. (22 Mayıs 2003). Resmi Gazete, 25134.
- 4962 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Ve Vakıflara Vergi Muafiyeti Tanınması Hakkında Kanun. (30 Temmuz 2003). Resmi Gazete, 25192.
- 5035 Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (25 Aralık 2003). Resmi Gazete, 25334.
- 5378 Sayılı Özürlüler Ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (1 Temmuz 2005). Resmi Gazete, 25868.

İnternet Kaynakları:

<http://www.2g1d.com/?cat=3> adresinden 26 Ocak 2016'da alınmıştır.

<http://www.aile.gov.tr/mevzuat/mevzuat> 2 Haziran 2015'te alınmıştır.

<https://aaid.org/> 8 Temmuz 2015'te alınmıştır.

<http://eyh.aile.gov.tr/mevzuat/uluslararasi-mevzuat/13-birlesmis-milletler-sisteminde-engellilik> *BM Sakatlar İçin Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar*. 18 Ekim 2015'te alınmıştır.

<http://www.unicankara.org.tr/tr/belgeler/> *Engelli Kişilerin Hakları Bildirisi*. 18 Ekim 2015'te alınmıştır.

<https://www.engelliler.biz/forum/diger/33927-islam-engellilere-bakisi.html> 18 Ekim 2015'te alınmıştır.

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html> adresinden 20 Aralık 2016'da alınmıştır.

<http://christiananswers.net/turkish/bible-tr/tr-deu28.html>. *Yasa Kitabı, Bölüm 28; 15, 28, 29.* 5 Temmuz 2014'de alınmıştır.

<http://www.engelimolmayin.com/2015/01/engelliler-tarihi-yavuz-kocaomer.html> 21 Ocak 2016'da alınmıştır.

<http://www.dogalseleksiyonvedarwinizm.com/ojeni.html> adresinden 26 Ocak 2016'da alınmıştır.

www.nedir.com/ojeni adresinden 26 Ocak 2016'da alınmıştır.

http://www.gib.gov.tr/fileadmin/user_upload/Yararli_Bilgiler/Engellilik_tutar.html adresinden 8 Ocak 2016'da alınmıştır.

EK 1: Anket Formu

Aşağıda Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı için Prof. Dr. Düriye BOZOK danışmanlığında gerçekleştirilmekte olan yüksek lisans çalışması için hazırlanmış anket formu bulunmaktadır. Bu çalışma “ **Otel işletmelerinde İstihdam Edilen Engelli Bireylerin İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar: Antalya Örneği** ” konusunun incelenmesi amacıyla yapılmaktadır.

Ankete vereceğiniz bilgi ve yanıtlar gizli tutulacak, çalışma dışında kesinlikle kullanılmayacaktır. Anlayışınız ve işbirliğiniz için teşekkür ederim.

Çisem KAYA
Yüksek Lisans Öğrencisi

A. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. Yaşınız:

- (a) 19 ve 35 yaş arası (b) 36 ve 55 yaş arası
(c) 56 yaş ve üzeri

2. Cinsiyet:

- (a) Kadın (b) Erkek

3. Medeni Durumunuz:

- (a) Evli (b) Bekâr

4. Eğitim Durumunuz:

- (a) Okur-yazar değil (b) İlkokul
(c) Ortaokul (d) Lise ve Üniversite

5. Kiminle Yaşıyorsunuz?

- (a) Anne ve Baba (b) Kendi Ailesi
(d) Diğer....

6. İşyerindeki Statünüz?

- (a) Departman Çalışanı
(b) Departman Şefi
(c) Diğer...

7. Engelinizin Kaynağı:

- (a) Doğuştan (b) Kaza ve/veya Hastalık
(c) Diğer.....

8. Engelinizin Türü:

- (a) Ortopedik (b) Diğer....

9. Engellilik Oranınız?

- (a) %50'den az
(b) % 50'den fazla

10. Çalışma Biçiminiz Nedir?

- (a) Kadrolu (b) Sezonluk
(c) Şirket elemanı

11. Kaç Senedir Çalışıyorsunuz?

- (a) 1 ve 3 yıl arası (b) 4 ve 6 yıl arası
(c) 7 yıl ve üzeri

12. Çalıştığınız İş Nasıl Buldunuz?

- (a) Türkiye İş Kurumu aracılığıyla
(b) Kendi çabamla
(c) Tanıdık aracılığıyla
(d) Diğer....

13. Ailedeki Diğer Engeli Bireyin Çalışma Durumu?

(a) Yok (b) Çalışıyor (c) Çalışmıyor

14. Destekleyici Herhangi Bir Araç Kullanıyor Musunuz?

(a)Hayır (b) Protez
(c) Tekerlekli sandalye vb
(d) Koltuk değneği- Baston vb
(e) İşitme- Konuşma Cihazı
(f) Sürekli ilaç
(g) Gözlük-lens (h) Diğer....

15.Rehabilitasyon Merkezine Gidiyor musunuz?

(a) Evet (b) Hayır

16.Gelir Durumunuz?

(a) Asgari ücretten az (b) Asgari ücret- 1500 TL
(c) 1501- 2000 TL (d) 2000 TL ve üzeri

17. İşe Ulaşımı Nasıl Sağlıyorsunuz?

(a)Kendi Aracı (donanımlı)
(b) Kendi Aracı (donanımsız)
(c) Toplu ulaşım (d) Servis Aracı
(e) Diğer...

B. OTEL İŞLETMELERİNDE İSTİHDAM EDİLEN ENGELLİ BİREYLERİN İŞ YAŞAMINA İLİŞKİN ALGILADIKLARI SORUNLARA YÖNELİK YARGILAR

	Lütfen aşağıdaki ifadelere katılıp katılmadığınızı ilgili kutucuklara işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Engel türüme uygun iş verildiğini düşünürüm.					
2	İş için gerekli araç ve gereçleri kullanmada zorluk yaşarım.					
3	Çalıştığım otel işletmesinde iş için gerekli elektronik sistemleri işim gereği kullanabilirim.					
4	Çalışma alanımda genel olarak engelimden dolayı çok fazla zorluk yaşamam.					
5	İş arkadaşlarım ve üstlerim ile ilişkilerim işletmeye olan bağlılığımı güçlendirir.					

6	Çalıştığım birimden farklı bir başka birimde başarılı olabilirim.					
7	İşe ulaşım için servis olanağının bulunması çalışma motivasyonumu artırır.					
8	Çalışma alanı işletme tarafından engelli çalışanlara uygun olarak düzenlenmiştir.					
9	Engelim, aynı işi yapmada, beni diğer iş arkadaşlarıma göre, daha fazla kısıtlar.					
10	Çalıştığım otel işletmesinde verilen iş gereği geri planda kaldığımı düşünürüm.					
11	İş arkadaşlarımla iyi ilişkiler kurabilirim.					
12	İş arkadaşlarımdan bazılarıyla iş dışında da görüşürüm.					
13	İş arkadaşlarım kaba davrandığında dışlandığımı düşünürüm.					
14	Üstlerim engelimden dolayı yapabileceğimin altında işler verirler.					
15	Üstlerim bana karşı ilgili, koruyucu ve destekleyicidirler.					
16	Otelde konaklayan misafirlerin engelli çalışanlara karşı önyargılı olduklarını düşünürüm.					
17	İş yerinde iş arkadaşlarım bana karşı koruyucu davranırlar.					
18	Otel işletmelerinde engellilere verilen işler için mesleki eğitim programları düzenlenmelidir.					
19	Turizm sektöründe yasal zorunluluk dışında engelli çalışan alımı artmalıdır.					
20	Turizm sektöründe engelliler kolaylıkla çalışabilir.					
21	Engellilerin istihdam edilmesini sağlamaya yönelik olan %3 yasal oran özel sektör için yetersizdir.					

22	Turizm sektöründe çalışmak dezavantaj değildir.					
23	Otel işletmesinde çalışmanın avantajlı olduğunu düşünürüm.					
24	Turizm sektörü dışında farklı bir sektörde bulunmayı düşünmem.					
25	Engellilerin daha fazla istihdam edilmesi için örnek olabilecek otel işletmelerinin artırılması gereklidir.					
26	İşe severek ve isteyerek gelirim.					
27	Turizm sektöründe engellilere yönelik olumsuz algının değişmesi gereklidir.					
28	Engelli bireylerin turizmde istihdamını arttırmaya proje ve teşvikler arttırılmalıdır.					
29	Engellilerin turizmde istihdamını arttırmak için işverenlerin önyargılardan arındırılması gereklidir.					
30	Engellilerin turizm sektöründe istihdam edilmesi için mesleki bilgisinin yetersiz olduğunu düşünürüm.					
31	Engelli istihdam etmeye yönelik yasal mevzuata uymayan işverenlere öngörülen cezai yaptırımlar yetersizdir.					
32	Engellilerin daha fazla istihdam edilmesi toplumda ayrımcılığı azaltmak için önemli bir adımdır.					
33	Çalışan engelinin kendine güveni tamdır.					
34	Yaşam kalitemi arttırabilmek için engelim hakkındaki gelişmeler konusunda yeterince bilgi sahibiyim.					
35	Engellilere yönelik yasal düzenlemeleri ve genel gelişmeleri yakından takip ederim.					

EK 2: Güvenilirlik Analizi SPSS Çıktısı

Araştırmaya ilişkin güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha sonuçları

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	33