

Subject Area  
Gastronomy and  
Culinary Arts

Year: 2022  
Vol: 8 Issue: 105  
PP: 4189-4195

Arrival  
22 October 2022  
Published  
31 December 2022  
Article ID Number  
66510

Article Serial Number  
12

Doi Number  
<http://dx.doi.org/10.29228/8/sss.66510>

**How to Cite This Article**  
Yayla, Ö. & Damatoğlu, M. (2022). "Yiyecek İçecek İşletmelerinde Engelli İstihdamı Üzerine Bir Araştırma: Kadirli Örneği"


International Social  
Sciences Studies Journal,  
(e-ISSN:2587-1587)  
Vol:8, Issue:105;  
pp:4189-4195



Social Sciences Studies  
Journal is licensed under  
a Creative Commons  
Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License.

## Yiyecek İçecek İşletmelerinde Engelli İstihdamı Üzerine Bir Araştırma: Kadirli Örneği

A Research on the Employment of Disabled People in the Food and Beverage Businesses: The Case of Kadirli

Önder Yayla<sup>1</sup>  Mine Damatoğlu<sup>2</sup> 

<sup>1</sup> Doç. Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, Osmaniye, Türkiye

<sup>2</sup> Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, Osmaniye, Türkiye

### ÖZET

Engelli bireylerin en temel istek ve ihtiyaçlarından biri çalışma yaşamına dahil olmaktır. Dünyada ve Türkiye’de engelli bireyler için uygulamaya konulmuş ve birçoğu hala yürütülmekte olan çeşitli istihdam yöntemleri bulunmaktadır. Ancak bu yöntemler günümüzde hala yeterince bilinmemekte ve doğru uygulanmamaktadır. Bu nedenle engelli bireyler istihdam edilme haklarından mahrum bırakılmaktadır. Bu bağlamda, araştırmanın amacı Kadirli’de yaşayan engellilerin haklarını ne düzeyde bildiklerini saptamak ve engelli bireylerin Kadirli’deki yiyecek içecek işletmelerinde istihdam edilme durumlarının hangi düzeyde olduğunu belirlemektir. Nitel araştırma yöntemi kullanılan bu çalışmada, amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 10 engelli birey ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonucunda engelli bireylerin, engelli haklarını ve engelli çalışma yöntemlerinin içeriklerini yeteri kadar bilmedikleri görülmüştür. Yiyecek içecek işletmelerinde işverenlerin ve diğer çalışanların engelli bireylerle karşı bazen alaycı ve kötü tutumlar sergiledikleri tespit edilmiştir. Dolayısıyla, yiyecek içecek işletmelerindeki engelli bireylerle yönelik tutum ve davranışlar engellilerin istihdam edilmemesinde önemli bir unsurdur. Engelli bireylerle uygun pozisyonlarda çalışma ortamı oluşturulmalı ve engelli bireyler bilinçlendirilmelidir. Ayrıca toplum engelliler konusunda bilinçlendirilerek toplumda bir farkındalık oluşturulmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Kadirli, Engelli İstihdamı, Yiyecek İçecek İşletmeleri

### ABSTRACT

One of the most basic wants and needs of disabled people is to be included in working life. Various employment methods that have been put into practice for people with disabilities in the world and in Turkey, many of which are still being implemented. However, these methods are still not known enough and are not applied correctly. For this reason, disabled people are deprived of their right to be employed. In this context, the research aims to determine to what extent disabled people living in Kadirli know their rights and to determine the level of employment of disabled people in food and beverage businesses in Kadirli. In this study, in which qualitative research method was used, face-to-face interviews were conducted with 10 disabled individuals determined by purposive sampling method. As a result of the research, it was seen that disabled people do not know enough about the rights and the content of disabled employment methods. It has been determined that employers and other employees in food and beverage businesses sometimes exhibit cynical and bad attitudes towards disabled individuals. Therefore, attitudes and behaviors toward disabled people in food and beverage businesses are an important factor in not employing disabled people. A working environment should be created in suitable positions for disabled people and people with disabilities should be made aware. In addition, society should be made aware of the disabled and an awareness should be created in society.

**Keywords:** Kadirli, Employment Of The Disabled People, Food And Beverage Businesses

## 1. GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)’nün verilerine göre dünyada bir milyardan fazla birey, yani dünya nüfusunun yaklaşık %15’i, herhangi bir nedenden dolayı engellidir. Birleşmiş Milletler (BM)’in verilerine göre ise engelli bireylerin %80’i Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yaşamaktadır (Sülün, 2021). 2022 Haziran ayı Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı- Engelli İstatistik Bülteni’ne göre Türkiye’de Ulusal Engelli Veri Sistemi’ne kayıtlı ve hayatta olan engelli sayısı 2.511.950 olarak açıklanmıştır. Bu bireylerden 1.414.643’ü erkek, 1.097.307’si kadın olarak bildirilmiştir. Bunlardan ağır engelli olanların sayısı da 775.012 olarak belirtilmiştir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022). Dünyada ise küresel hastalık yüküne göre felç, psikolojik sorunlar veya görme engeli olan kişilerin sayısı 190 milyon civarındadır (Yıldırım, 2020).

Engelli kavramı DSÖ’ye göre; kişinin diğer bireylere oranla fiziksel ve ruhsal faaliyetlerini kısıtlayan ve zorlayan bir durumun içinde olmasını ifade etmektedir (Koca, 2010). İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ne göre engelli tanımı bireyin zihinsel veya fiziksel olarak yapabileceği gündelik ve sosyal sorumluluklarını bir olay veya kaza sonucu doğrudan kendi başına yapamaması olarak tanımlanmaktadır. Bu sorumlulukları kısmen veya bir başkasının sayesinde yerine getirmesi olarak ifade edilmektedir (Uslu, 2019). 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’a 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 bireye denmektedir

(Polat, Bacak, & Kıröglu, 2020). Ülkemizde engelli kavramı yerine eskiden özürü ve sakat terimleri kullanılmıştır. Bu terimler bireylerin içinde bulunduğu durumu net olarak ifade etmekte yetersiz kalmaktadır. Ayrıca bireyin duygusal ve sosyal açıdan statüsünü de kötü yönde etkilemektedir. Bu nedenle, Türkiye’de 25 Nisan 2013 tarihinde kabul edilen 6462 Sayılı Kanun’a göre sakat, çürük, özürü kavramı yerine engelli kelimesinin kullanılması uygun görülmüştür (Özaydın, & Ölmezoğlu İri, 2020).

Engel türleri farklı şekillerde sınıflandırılabilir. En yaygın görülen engel türleri; görme engeli, işitme engeli, Otizm Spektrum Bozukluğu (OSB), dil ve konuşma problemi, fiziksel engel, zihinsel engel, duygusal ve davranışsal sorunlar, özel öğrenme güçlüğü, süregen hastalık, çok engellilik ve ruh ve sinir hastalıklarıdır (Esen, 2018). Engelli kişilerin engel dereceleri ise ağır, hafif ve bakıma muhtaç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bakıma muhtaç engelli bireyler bir başkasının yardımıyla hayatını idame ettiren kişi olarak tanımlanmaktadır. Ağır engelli birey ise engel derecesi %50 ve üzeri olan kişiler için kullanılır. Bu kişiler günlük hayatta yapacaklarını bir başkasının veyahut vasisinin yardımıyla gerçekleştirmektedir. Hafif engelli birey ise bir başkasından yardım almayarak kendi kendine yetebilen ve sorumluluklarını yerine getiren kişiler olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım, 2020).

Tarihsel süreç içerisinde, engelli hakları kavramı II. Dünya Savaşı’nın bitiminden sonra ele alınmaya başlamıştır. Nedeni ise savaş sonrası engelli birey sayısının fazlaşması ve istihdam sorununun ortaya çıkmasıdır (Çitil, & Üçüncü, 2018). Birleşmiş Milletler belgelerinde engellilik ilk kez 1948 yılında yayınlanan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 25/1. maddesinde geçmiştir. Buna göre: “Herkesin gerek kendisi gerek ailesi için yiyecek, giyecek, konut, sağlıksal bakım, gerekli toplumsal hizmetler de içinde olmak üzere sağlığına ve esenliğine uygun bir yaşam düzeyine; işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılıkta ya da geçim olanaklarından kendi iradesi dışında yoksul kaldığı başka durumlarda, güvenliğe hakkı vardır.” (Birleşmiş Milletler (BM), 1948).

1969 yılında yayınlanan Birleşmiş Milletler Genel Konseyi, Sosyal Kalkınma ve Kalkınma Sürecine Dair Bildirgesi’ni yürürlüğe koymuştur. Bu yürürlükte olan 19. madde gereğince zihinsel ve bedensel engellilerin sosyal hayata katılımlarının artırılması da ek olmak üzere sağlık, sosyal ve güvenlik önlemlerinin önemli olduğu vurgulanmıştır (Eren, 2010). Daha sonra, 1975 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’ne ek olarak çıkartılan Engelli Hakları Bildirgesi’ne göre engelli bireylerinde diğer bireylerle eşit hak ve özgürlüklere sahip olduğunun altı çizilmiştir. 1981 yılı Uluslararası Engelliler Yılı olarak ilan edilmiştir. Ertesi sene ise 1982 yılında “Engelliler İçin Dünya Eylem Programı” kabul edilmiştir. Bu atılan adımlar sayesinde bu program, Avrupa Topluluğu’nu da harekete geçirmiştir ve Topluluk tarafından engelli bireyler için önemli teşvikler ve adımlar atılmıştır. Bu yapılan girişimler sonucunda, 24 Temmuz 1986 tarihinde “Avrupa Topluluğu Düzeyinde Engellilerin İstihdamına İlişkin Konsey Tavsiye Kararı” yürürlüğe girmiştir (Akyıldız, 2017).

Uluslararası alanda önemli bir konuma sahip olan “Engellilerin Hakları Sözleşmesi” 13 Aralık 2006 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. 30 Mart 2007 yılında Türkiye dahil 80 ülkenin katılımıyla eş zamanlı olarak imzalanmıştır. Bu girişimler ve adımlar sonucunda engelli bireylerin sosyal hayata katılımlarını arttırmak için “Asya-Pasifik Özürü On Yılı” 1993-2002 yılları arasında geniş çaplı politikalar başarıyla uygulanmıştır. Bunun sonucunda, “2003” senesi Avrupa Konseyi tarafından “Engelliler Yılı” olarak ilan edilmiştir (Özeren, 2019).

Türkiye’de ise engelli haklarının gelişim süreçleri incelendiğinde, ilk atılımlar 1960’lı yıllara dayanmaktadır. 1961 Anayasasına bakıldığında engelli bireylerin haklarını doğrudan ifade eden bir madde bulunmamaktadır. Ayrıca, 1967 yılında yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunu’yla birlikte engelli bireylerin istihdam edilerek haklarının korunması kararına varılmıştır (Çınarlı, 2008). Engelli bireylere tanınan haklar 1982 anayasasında şu şekilde bahsedilmektedir (Resmî Gazete, 1982): (10. Madde) “Hiçbir şahsiyete, aileye, sınıfa ayrıcalık tanınmaz”. Bu ibare engelli bireylerin korunmasını yargılarla sağlamlaştırmıştır. Bununla birlikte, 1982 Anayasası 61. maddede “Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına alışmasını sağlayan tedbirleri alır” ifadesi ise engelli bireyleri doğrudan ilgilendiren bir madde olarak karşımıza çıkmaktadır (Çınarlı, 2008). Engelli bireylere ait olan özel korunma hakkı devlete bir ödev olarak bildirilmiştir. Bunun yanı sıra, 60. maddeye göre sosyal güvenlik hakkı da engelli bireylere tanınmıştır (Eren, 2010). Engelli bireyleri çalışma alanında ilgilendiren bir diğer madde ise 50. maddedir. Bu maddeye göre kişiler yaşına, cinsiyetine, kabiliyetine ve gücüne uygun olmayan pozisyonlarda çalıştırılmaz (Çınarlı, 2008). Engelli bireylerin eğitim hakkı da anayasamızın 42. maddesi “Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanlara yararlı kılacak tedbirleri alır” ibaresi ile koruma altına almıştır (Remi Gazete, 1982).

Engelli bireylerin toplumda uyum içinde yaşayabilmeleri için istihdam edilmeleri büyük önem arz etmektedir (Aköğretmen, & Orhan, 2020). Çalışma ve bir yere ait olma isteği her engelli birey için gereklidir (Öztürk, 2011).

Hayata geçirilen birçok proje maalesef engelli bireyleri görmezden gelmektedir. Engelli bireylerin topluma kazandırılmaları, toplumla kaynaştırılmaları ve kendi başlarını idare ettirmeleri gibi eylemler diğer bireyler ve toplum tarafından görmezden gelinebilmekte ve yok sayılabilmektedir (Bayrakçı, 2021). Avrupa Sosyal Şartı'nın 15. maddesi gereğince toplumsal hayatta özgür olma, toplumsal bütünleşme ve katılım hakkı ele alınan önemli ifadelerdir. Bu sözleşme engelli bireylerin bağımsız olma ve bağımsız yaşama, toplumsal bütünleşme ve katılma hakkını etkin bir şekilde kullanabileceklerinin teminatıdır (Çondur, Yenipazarlı, & Cömertler, 2020). Bu nedenle, ülkemizde kamu ve özel sektörde engelli işçi istihdam etmek kanunen zorunludur (Özaydın, & Ölmezoğlu İri, 2020). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) dünya üzerinde engelli bireylerin istihdama katılmalarını teşvik etmek için birçok çalışma yapmaktadır. Bunun yanı sıra, çalışma hayatına atılan engelli bireylerin ayrımcılıkla karşı karşıya gelmemesi için faaliyetlerde de bulunmaktadır. 159 No'lu ILO Sözleşmesi ve 168 No'lu Tavsiye Kararı bu faaliyetlerin önemli bir teminatıdır (Bayrakçı, 2021).

Ülkemizde ilk defa engelli istihdamı, zorunlu kota yöntemine göre oluşturulmuştur. Bu kıstas, 1967 yılında kabul edilen 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda yer edinmiştir (Durmaz, 2017). Türkiye'de engelli istihdamı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi "Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu" ifadesini kapsamaktadır. Bu maddeden hareketle; "elli veya daha fazla işçi çalıştırılan özel sektör olarak adlandırılan iş yerlerinde %3 engelli bireyin istihdam edilme zorunluluğu" bulunmaktadır. Bu oran kamu işyerlerinde %4 olarak belirlenmiştir. Çalıştırmakla zorunlu oldukları işçileri Türk İş Kurumu aracılığıyla bulacak olan işyerlerine kanunca teşvik de bulunmaktadır. Aynı kanunun, 101. maddesine göre ise çalıştırma zorunluluğu olduğu halde engelli birey çalıştırmayan iş yerlerine para cezası uygulanmaktadır.

TÜİK tarafından 2011 yılında AB üyeleriyle eş zamanlı yapılan Nüfus ve Konut Araştırması'na göre sadece bir engelli bulunan nüfusun istihdam oranının erkeklerde %35,4, kadınlarda %12,5 ve toplamda ise %22,1 olduğu görülmektedir (Bayrakçı, 2021). Araştırmalar ve çalışmalar sonucu, Türkiye'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi'ne göre engelli bireyler için birtakım politikalar oluşturulmuştur. Bu politikalar şunlardır (Anbarlı Bozatay, & Ayyıldız, 2018):

- ✓ Engelli işçi açık kontenjanlarının doldurulması yönünde faaliyetler yapılmalıdır.
- ✓ Çalışanların işgücü piyasalarına erişim ve istihdam koşulları bakımından maruz kaldıkları ayrımcılık uygulamaları ile mücadele edilecektir.
- ✓ İşgücü piyasası veri tabanlarının geliştirilmesi hedeflenmektedir.
- ✓ Uzun süre işsizlerin işe dönüşü hızlandırılmalıdır.

Sonuç olarak, engelli bireylerin istihdam edilmeleri için uygulanan politikalar, mevzuatlar ve yasalar ülkeden ülkeye değişmektedir. Bunun yanı sıra, ülkelerin gelişmişlik düzeylerindeki farklılıklar engelli istihdam edilme oranlarına yansımaktadır. Ancak, engelli istihdamı dünyanın birçok ülkesinde istenilen seviyeye ulaşamamıştır (Orhan, 2015). Ne var ki, engelli bireyler kendi kendilerine yetebilmek istemektedir. Bunun için de engellilere uygun pozisyonlarda iş imkânlarının oluşturulması önemlidir. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı engelli bireylerin Kadirli'de faaliyet gösteren yiyecek içecek işletmelerinde istihdam edilme durumlarının belirlenmesidir.

## 2. YÖNTEM

Çalışmanın amacı Kadirli'de yaşayan engelli bireylerin yiyecek içecek işletmelerinde istihdam edilme durumlarının belirlenmesidir. Bu bağlamda, ilk olarak engelli bireylerin hakları ve istihdam edilme yöntemleri hakkında bilgi düzeyleri tespit edilmiştir. Bu çalışma nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Çünkü nitel araştırma yönteminin amacı daha önce bilinen veya var olan olgu ve olayları gerçekçi bir üslupla ele alınarak öznel ve yorum gücü katılarak ifade edilen bir süreci kapsamaktadır (Baltacı, 2019).

### 2.1. Evren ve Örneklem

Çalışma evrenini Osmaniye'nin Kadirli ilçesinde yaşayan engelli bireyler oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında, devlet tarafından engelli ödeneği almayan ve engel düzeyi %60'ın altında olan bireyler araştırmaya dahi edilmiştir. Dolayısıyla sağlık raporunda çalışabilir ibaresi olan ve Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı olan engelli bireyler çalışma evrenine ve örnekleme dahil edilmiştir. İlçede yaşayan tüm engelli bireylere ulaşmanın zor olması nedeniyle, araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemi, nitel araştırmalarda araştırma konusu hakkında derinlemesine bilgi toplamak için sıklıkla kullanılan bir yöntemdir.

### 2.2. Verilerin Toplanması

Öncelikle Kadirli'de yaşayan engelli bireylere hizmet ve eğitim veren özel ve kamu kurumlarıyla görüşülmüştür. Bu kapsamda veriler 30 Mayıs tarihinde toplanmaya başlanılmıştır. Görüşme yapılacak kişiler için öncelikle

kurumların yetkili ve ilgili personelleriyle görüşülüp izin alınmıştır. Daha sonra katılımcılarla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, 10 kişi ile görüşmeler yapılmıştır. Veriler 30 Mayıs ile 15 Haziran 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırma için ihtiyaç duyulan bilgiler önceden hazırlanmış soru formları vasıtasıyla engelli kişilere ulaştırılmıştır. Görüşme formunda yer alan sorular, araştırmanın içeriğini kapsayan sorulardan oluşmaktadır. Bu bağlamda, görüşmeciler formunda ilk olarak katılımcıların demografik durumları, engelli bireylerin hakları ve istihdam edilme yöntemlerine ilişkin bilgiler ve yiyecek içecek işletmelerinin engelli istihdamı hakkında sorular bulunmaktadır. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanmıştır.

### 2.3. Verilerin Analizi

Çalışmada toplanan verilerin çözümlenmesinde içerik analiz yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi çoğunlukla çalışmadaki temalar, örüntüler, kalıplar, sık geçen kelimeler gibi içeriğin önemli olduğu düşünülen parçalarını belirlemek ve analiz etmek için kullanılmaktadır (Yıldırım, & Şimşek, 2003). Dolayısıyla, metnin içerisindeki anlamların keşfedilmesini amaçlayan bir analiz yöntemi olduğundan bu çalışma için diğer yöntemlere kıyasla daha uygun bir yöntem olduğu düşünülmüştür.

## 3. BULGULAR

Bulgular ilgili başlıklar altında anlatılmıştır.

### 3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların %60’ı (6) erkek, %40’ı (4) ise kadındır. Cinsiyetteki dağılımlara bakıldığında kadınların engelli bireylerin toplandığı veya eğitim aldığı yerlerde erkeklere göre daha az bulunduğu görülmektedir. Ayrıca engellilerle ilgili derneklerde kadınların daha az sosyalleştiği görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%90) kendi haklarını tanımlayabilecek ve haklarını araştırıp öğrenebilecek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yaş gruplarına bakıldığında, çoğunluğunun (%70) 30-57 yaş aralığında oldukları görülmektedir. Katılımcıların %30’unun ise 16-19 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler		Kişi sayısı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	6	60
	Kadın	4	40
Eğitim Durumu	Okuma-Yazma Bilmiyor	1	10
	Lise	7	70
	Lisans	1	10
	Engelli okulundan mezun	1	10
Yaş	16-19	3	30
	30-57	7	70

### 3.2. Katılımcıların İstihdam Yöntemlerinin Farkındalığına İlişkin Bulgular

Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun engelli istihdam yöntemleri hakkında yeterli bilgisi bulunmamaktadır. Gözlem ve görüşmelerdeki bulgular göz önüne alındığında katılımcıların kota yöntemini isim olarak bilmedikleri; ancak özel sektörde %3, devlet kurumlarında da %4 engelli birey çalıştırılması gerektiğini bildikleri tespit edilmiştir. Diğer taraftan, katılımcılar vergi indiriminin ne olduğunu ve nasıl yararlanılması gerektiğini bilmemektedir. Ayrıca engelli bireyler vergi indiriminin ne olduğunu ve vergi indirimden nasıl yararlanılması gerektiğini de bilmemektedirler.

### 3.3. Engelli Haklarını Bilme Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcılar engelli bireylerin sahip oldukları haklarını yeteri kadar bilmemektedir. Gözlem ve görüşmeler neticesinde katılımcıların birçoğu engelli hakları ve engelliler için düzenlenmiş anayasal maddeleri dahi yeterli düzeyde bilmemektedir. Ancak devletin engelli bireyler için uyguladığı ve oluşturduğu yasaların yetersiz olduğunu savunmaktadırlar. Katılımcılar özellikle kamuda engellilere uygun pozisyonda iş sağlanmadığını ve torpil olayının çok olduğunu düşünmektedir. Alanyazındaki çalışmalara bakıldığında, ülkemizdeki engelli istihdam sorunu geçmişten günümüze hala çözüme ulaşmamış bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Özel sektör ve kamuda çalışan engelli sayısında ve yeni işitirak sayısında artış olsa da işverenlerin çalıştırılmakla yükümlü oldukları engelli oranı yetersizdir (Gönülaçan, 2016). İşe alımlarda genellikle bireylerin engelleri ön planda tutulmamaktadır. Diğer taraftan ailesinde sigortalı çalışan varsa engelli bireyler çalışmamayı tercih etmektedir. Bunun yanı sıra, engelli bireylerin kendi haklarını bilmemesi de bu süreci zorlaştırmaktadır.



### 3.4. Engelli Bireylerin Cinsiyetlerine Göre İstihdam Edilmelerine İlişkin Bulgular

Katılımcılar engelli kadınların iş gücüne dahil olmasının aslında yasal bir zorunluluk olması gerektiğini belirtmişlerdir. İşverenlerin çalışanlara alaycı ve küçümseyici tavırları, engelli diye iş yapamayacakları düşüncesi, engelli kadın bireylerin iş gücüne katılım oranlarını düşüren ana unsurlar olarak tespit edilmiştir. Kadın katılımcılar işe yerleştirmelerde erkeklere öncelik verildiği görüşünü belirtmişlerdir. Diğer taraftan, iş gücüne katılımı etkileyen en önemli sebeplerden birinin eğitim olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim durumları işe alım süreçlerini doğrudan etkilemektedir. Eğitim düzeyi arttıkça istihdam edilme oranı da artmaktadır.

### 3.5. Devlet Memurluğu Noktasında Esneklik Sağlanmasına ve ÖSYM Tarafından Yapılan Atamalara İlişkin Bulgular

Katılımcıların büyük çoğunluğu devlet memurluğu hakkında yeterli bilgilerinin olmadığını belirtmişlerdir. Ancak bilgi sahibi olanlar ise daha kolay bir çalışma ortamının olması ve kontenjanların doldurulması gerektiği kanaatinde. Katılımcıların büyük çoğunluğu ÖSYM tarafından yapılan devlet memurluğu atamalarını güvenilir bir yöntem olarak görmektedir. Ancak bir kişi atamaların İŞKUR tarafından yürütülmesi gerektiğine vurgu yapmıştır. Diğer taraftan, bir kişi ise daha önce ÖSYM tarafından yapılan herhangi bir sınava girmediğini bildirmiştir.

### 3.6. Özel Sektörde Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Vergi İndirimine ve İstihdam Edilmelerine Dair Bulgular

Katılımcılar vergi indirimi hakkında yeterli bilgilerinin olmadığını fakat özel sektörde daha fazla alım yapılmasının ve kotanın yükseltilmesinin gerektiğini düşünmektedir. Kişilerin görüşleri dikkate alındığında buldukları ortak payda ise vergi indiriminde derece olmaması ve bu derecenin kaldırılmasıdır. Katılımcılar özel sektörde uygulanan %3'lük kotanın daha fazla olması gerektiğini savunmaktadırlar. Bazı katılımcılar devlet teşviki olmasına rağmen engelli bireylerin özel sektörde yeterli düzeyde istihdam edilmediğini savunmaktadır. Katılımcılar devlet teşviki olmasına rağmen engelli bireylerin özel sektörde çalışamamasının veya çalıştırılmamasının nedeni devletin yetersiz denetimlerine bağlamaktadırlar.

### 3.7. Yiyecek İçecek İşletmelerinde İşverenlerin Tutumlarına Dair Bulgular

Katılımcılar, işverenlerin ve iş ortamındaki diğer çalışanların engelli bireylere yönelik kötü ve alaycı tutumlarının işyerindeki çalışan engelli birey sayısının azalmasına neden olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte, katılımcılara göre işverenler sırf engelli diye verilen işi doğru yapamayacaklarını veya eksik yapacaklarını düşündükleri için engelli birey çalıştırmak istememektedir. Ayrıca, katılımcılara göre hem işverenler hem de iş ortamındaki iş görenler engelli bir bireye nasıl davranılması gerektiğini bilmemektedir veyahut önemsememektedir. Diğer taraftan, engelli bireylerin yiyecek içecek işletmelerinde çalışmak istemektedirler. Katılımcılar, işverenlerin ve çalışanların bu tarz alaycı ve küçümseyici hal ve hareketlerinin engelli bireyler için bir tehdit oluşturduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu çalıştıkları zaman mutlu olabileceklerini söylemişlerdir. Çünkü katılımcıların çoğunluğu ekonomik özgürlüğünü alacakları ve başkasının boyunduruğuna bağlı kalmayacakları için mutlu olabileceklerini söylemektedirler. İşverenin ve çalışma arkadaşlarının onlara karşı tutumlarının onları incitmeyecek şekilde olması katılımcıların mutluluk düzeylerinde olumlu etki yapacaktır.

### 3.8. Engelli Bireylerin Turizm Sektöründe İstihdam Edilmesine ve Yiyecek İçecek İşletmelerinde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Bulgular

Katılımcılar ister turizm sektörü olsun ister yiyecek içecek sektörü olsun istihdam edildikleri sürece onlara uygun olan her işte çalışabileceklerini belirtmişlerdir. Çünkü engelli bireyler çalışmak ve sosyalleşmek istemektedirler. Katılımcılara göre, turizm işletmelerinin engelli bireylerin istihdamı konusunda insan kaynakları bölümünün doğru ve net uygulamalar geliştirmesi ve engellilerin diğer çalışanlarla eşit haklara sahip olmaları gerekmektedir. Katılımcıların %70'i yiyecek içecek işletmelerine gittiğinde herhangi bir sorunla karşılaşmadığına dair bir görüş bildirmişlerdir. Katılımcıların %30'u ise masa ve sandalyelerin engelli bireylerin antropometrik ölçülerine uygun bir şekilde tasarlanması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Çoğunlukla karşılaştıkları en tipik sorun ise işletmelerde rampa yapılmaması ya da yapılan rampaların yönetmeliğe uygun olmamasıdır. Diğer bir sorun ise bu tarz mekânlar tasarlanırken engelli bireylerin kullandıkları arabaların dönüş manevrası hesaba katılmadan tasarlandığı için engelli bireylere bu durum ayrı bir sorun teşkil etmektedir. Bu bağlamda, gözlem ve görüşmelerden net bir şekilde çıkarılacak olgu, devletin bu konularda çok büyük bir rol üstlenmesi ve denetimlerin doğru ve yönetmeliğe uygun bir şekilde yapılması gerektiğidir.

#### 4. TARTIŞMA

Engellilerin istihdamı günümüzde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Azarkan, & Benzer (2018)'in yapmış olduğu çalışmada, engelli bireylerin ayrımcılığa uğradığı ve haklarının çiğnendiği saptanmıştır. Bu durumun ortadan kalkması için engelli bireylerin etkin ve aktif bir hak arama mekanizmasının oluşturulması gerekmektedir. İslamoğlu, Yiğit & Budak (2020)'a göre, çalışan engelli bireylerin maaşlarındaki olumlu düzenlemeler engelli çalışanların motivasyonlarını da artıracaktır. Yapmış oldukları çalışma sonucunda, Bizim Köy Engelliler Üretim Merkezi gibi projelerin sayılarının artırılarak daha çok engelli istihdamının artırılması gerektiğini vurgulamışlardır. Özaydın, & İri (2020) çalışmasında engelli bireyler için uygulanan kota sisteminde belirlenen oranın artırılması gerektiğini ve engelli bireyler için sorun teşkil eden olumsuzlukları tespit eden bir takip sisteminin kurulmasını önermişlerdir. Karamercan (2021) çalışmasında engellilikle ilgili benimsenen medikal model yerine sosyal modelin benimsenmesi gerektiğinin ve bu sosyal model hakkında topluma eğitim verilmesini önermiştir. Yıldız, Yıldız, & Bozyer (2018)'e göre, engelli bireylerin turizm destinasyonları içinde yer almalarının sağlanması için Kültür ve Turizm Bakanlığı bünyesinde sessiz rehber projesi uygulanmalıdır. Bu sayede Türkiye'de erişilebilir turizmin bir çeşidi olan işitme engelliler hem turizm arzı hem de turizm talebi oluşturacaktır. Bu bağlamda, yeni bir turizm faaliyetinin oluşabileceğini de araştırmalarında önermişlerdir.

#### 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Öncelikle unutulmamalıdır ki hepimiz birer potansiyel engelliyiz. Bu nedenle yapılan ve atılan her adım bu olgu çerçevesinde oluşturulmalıdır. Çalışma sonucunda engelli vatandaşların, engelli haklarını ve istihdam yöntemlerini yeteri kadar bilmedikleri görülmektedir. Devletin, kamu kuruluşlarının ve sivil toplum kuruluşlarının üzerlerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirme noktasında sıkıntılar görülmektedir. Yiyecek ve içecek sektöründe faaliyet gösteren işletmeler engelli bireyleri çalıştırma konusunda isteksiz görünmektedir. Ayrıca işverenlerin ve diğer çalışanların engelli bireylere karşı alaycı ve kötü tutumları bu süreci zorlaştırmaktadır. Bu durum engelli bireylerin çalışma hayatının dışına itilmesine sebep olmaktadır. Engelli bireyler çalışmayı ve ekonomik özgürlükleri olmasını çok istemektedir. Çünkü bu sayede engelli bireyler bir başkasına bağlı kalmadan hayatlarını idame ettirmek istemektedirler. Bu bağlamda bakıldığında ülkemizde yeteri kadar engelli istihdamı yapılmamaktadır.

Devlet engelli kişileri çalışma hayatının ve sosyal hayatın bir parçası haline getirmek için gerekli düzenlemeleri yapmalıdır. Engelli bireylere uygun pozisyonda çalışma ortamı oluşturulmalı ve engelli bireyler bilinçlendirilmelidir. Bu bilinçlendirme sadece engelli kişilerle sınırlı kalmamalı toplum da bilinçlendirilerek bu konu hakkında bir farkındalık oluşturulmalıdır. Engelli kişilerin engeline göre iş ve çalışma ortamı hazırlandığında engelli bireyler yiyecek içecek işletmelerinde de kendilerini gösterebilirler. Ulaşılması ve topluma kazandırılması gereken ne kadar çok engelli birey varsa onlara uygun olarak tasarlanmış yiyecek içecek işletmeleri açılmalıdır. Ayrıca işverenlere de yeterli düzeyde devlet teşviki sağlanmalıdır.

#### KAYNAKÇA

1. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2022). Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni – Haziran 22. [https://www.aile.gov.tr/media/113393/eyhgm\\_istatistik\\_bulteni\\_haziran2022.pdf](https://www.aile.gov.tr/media/113393/eyhgm_istatistik_bulteni_haziran2022.pdf) (Erişim tarihi: 15.06.2022).
2. Aköğretmen, M., & Orhan, S. (2020). Engelli istihdamında bir alternatif olarak engelli girişimciliği. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 236-256.
3. Akyıldız, N. A. (2017). Avrupa Birliği'nde engelli politikası. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(13), 48-59.
4. Anbarlı Bozatay, Ş., & Ayyıldız, M. (2018). Türkiye'de engellilerin istihdam sorunlarına yönelik kamu politikaları. *Kesit Akademi Dergisi*, (14), 75-93.
5. Azarkan, E., & Benzer, E. (2018). Birleşmiş milletler engelli kişilerin haklarına dair sözleşme ve Türkiye'de engelli hakları. *DÜHFD*, 23(38), 3-29.
6. Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
7. Bayrakçı, O. (2021). Engelli Bireyler ve Çalışma Hayatı. F. Altun (Der.). *Güncel Sosyal Politika Tartışmaları* içinde (ss. 151-175). Ankara: Gazi Kitabevi.
8. Birleşmiş Milletler (BM). (1948). *İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (Erişim tarihi: 15.06.2022).

9. Çınarlı, S. (2008). *Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesinde Engelli Hakları*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İzmir.
10. Çitil, M., & Üçüncü, M. K. (2018). Türkiye’de Engelli Hakları ve Engelliler Hukuku’nun durumu. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 9(35), 235-237.
11. Çundur, F., Yenipazarlı, A., & Cömertler, N. (2020). Engelli istihdamının dünyada ve Türkiye’deki görünümü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 347-362.
12. Durmaz, Ş. (2017). Engellilik ve işgücü piyasası ilişkisi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(15), 249-276.
13. Eren, A. (2010). *Engellilerin İş Yerlerinde Çalıştırılması İçin Yapılabilecekler Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
14. Esen, M. F. (2018). Türkiye’de Engelli Bireylerle İlgili Veriler. S. Arıkan, & E. Ayyıldız (Der.). *Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı* içinde (ss. 11-38). İstanbul: Akademik Kitaplar.
15. Gönülaçan, A. (2016). Engelli istihdamına yönelik işveren tutumları: Trabzon örneği. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 111-130.
16. İslamoğlu, E., Yiğit, Y., & Budak, N. (2020). Türkiye’de engelli bireylerin çalışma koşulları: Bizimköy örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(37), 471-497. DOI: 10.35408/comuybd.557306.
17. Karamercan, A. N. (2021). *Ortopedik engelli memurların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar (Ankara ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara.
18. Koca, C. (2010). *Engelsiz Şehir Planlaması Bilgilendirme Raporu*. [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9259/mod\\_resource/content/0/engelsiz%20Fehirplanlama%20raporu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9259/mod_resource/content/0/engelsiz%20Fehirplanlama%20raporu.pdf) (Erişim tarihi: 15.06.2022).
19. Orhan, S. (2015). Türkiye’de engellilerin bilinç düzeyi: Engellilere sunulan istihdam hakları. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 73-98.
20. Özaydın, M. M., & Ölmezoğlu İri, N. İ. (2020). İşgücü piyasasında engelli istihdamı üzerine emek arz yönlü bir araştırma: Gümüşhane örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 89-110.
21. Özeren, M. (2019). *Turizm paydaşlarının bakış açılarıyla engelli turizmi: Konya örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Konya.
22. Öztürk, M. (2011). *Türkiye’de Engelli Gerçeği Raporu*. İstanbul: MÜSİAD Cep Kitapları.
23. Polat, E. K., Bacak, B., & Kıroğlu, F. (2020). Çalışma yaşamında görme engelli bireyler: Çanakkale örneği. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 20(49), 917-960.
24. Remi Gazete. (1982). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf> (Erişim tarihi: 15.06.2022).
25. Sülün, İ. (2021). *DSÖ: Dünya genelinde 1 milyardan fazla engelli bulunuyor*. Anadolu Ajansı. [https://www.aa.com.tr/tr/saglik/dso-dunya-genelinde-1-milyardan-fazla-engelli-bulunuyor/2436449#:~:text=D%C3%BCnya%20Sa%C4%9Fl%C4%B1k%20C3%96rg%C3%BCt%C3%BC%20\(DS%C3%96\)%20verilerine,fakt%C3%B6rler%20aras%C4%B1ndaki%20etkile%C5%9Fimi%20ifade%20ediyor.](https://www.aa.com.tr/tr/saglik/dso-dunya-genelinde-1-milyardan-fazla-engelli-bulunuyor/2436449#:~:text=D%C3%BCnya%20Sa%C4%9Fl%C4%B1k%20C3%96rg%C3%BCt%C3%BC%20(DS%C3%96)%20verilerine,fakt%C3%B6rler%20aras%C4%B1ndaki%20etkile%C5%9Fimi%20ifade%20ediyor.) (Erişim tarihi: 15.06.2022).
26. Uslu, G. A. (2019). *Alanya bölgesindeki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinin bedensel engelli turizmine bakışı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Antalya.
27. Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2003). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
28. Yıldırım, Ç. (2020). *İş hayatında 25-45 yaş arası fiziksel engelli bireylerin istihdamı iş sağlığı ve güvenliği; Bir araştırma örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Rumeli Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.
29. Yıldız, Z., Yıldız, S., & Bozyer, S. (2018). İşitme engelli turizmi (sessiz turizm): Dünya ve Türkiye potansiyeline yönelik bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(20), 103-117.