

Sosyal İçerme Bağlamında Engelli ve Eski Hükümlülerin İstihdamı: Elazığ Belediyesi Örneği

Serkan Yılmaz |  0009-0000-9776-2287 |  231210113@firat.edu.tr

Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Elazığ, Türkiye

 <https://ror.org/05teb7b63>

Beyzade Nadir Çetin |  0000-0002-4560-1331 |  bnadircetin@firat.edu.tr

Fırat Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Elazığ, Türkiye

 <https://ror.org/05teb7b63>

Öz

Engelli ve eski hükümlüler dezavantajlı gruplardır. Dezavantajlı grup içerisinde yer alan insanlar hem bulundukları engellilik durumu ile hem de ekonomik zorluklar ile mücadele etmek durumundadır. Ekonomik sorun dezavantajlılığın bir sonucu olmakla birlikte istihdam yetersizliğinden dolayı engelli ve eski hükümlü bireylerin sosyal yaşama uyum süreçlerini zorlaştırmaktadır. Ekonomik sorunların başlıca nedenlerinden biri; işverenlerin dezavantajlılarından dolayı engelli ve eski hükümlülerini çalıştırmak istememesidir. İşverenler çalıştırdıkları personelden yüksek fayda sağlamak istedikleri için dezavantajlı grupları yük olarak görebilmektedirler. Engelli ve eski hükümlü bireylerin sahip oldukları dezavantajlılık durumundan çok sosyal hayattaki ve iş yaşamındaki bireylerin tutum ve davranışları sosyal yaşama uyum süreçleri üzerinde önemli etki oluşturmaktadır. Engelli ve eski hükümlü bireyler özellikle iş yaşamında dezavantajlı bireylere karşı olan tutumdan kaynaklı ya da dezavantajlı olan bireylerin kendi durumları ile ilgili olarak birtakım zorluklarla karşılaşabilmektedirler, bu zorluklar; dışlanma, mobbing, alay edilme, yetersiz olduklarının hissettirilmesi, işlerden uzak tutulmaları, engel durumlarına uygun iş verilmemesi, fiziki şartların dezavantajlılık durumlarına uygun olmaması ve mesai esnekliği sağlanmaması şeklinde olabilmektedir. Yaşanan olumsuzlukları önlemek için politikalar geliştirilmesine rağmen dezavantajlıların istihdamı istenilen seviyelere ulaşmış değildir. Dezavantajlıların istihdam edilmesi zorunluluk çerçevesi içerisinde. İstihdam olanaklarına ulaşamayan dezavantajlı bireyler, çifte dezavantajlılık durumu ile karşılaşmakta ve zor olan hayatları daha da içinden çıkılmaz bir duruma gelebilmektedir. Çalışmamızda, kamu kurumlarında görev yapan engelli ve eski hükümlüler için uygulanan istihdam politikaları değerlendirilerek, engelli ve eski hükümlülerin iş yaşamına girebilmesi için, neler yapılabileceği konusu üzerinde durulmuş ve araştırmacılar ile yapılan görüşme sürecinde kendilerinden, deza-

vantajlıların istihdamının nasıl arttırılacağı ile ilgili görüşler alınmıştır. Araştırma verileri 03.01.2025 - 24.04.2025 tarihleri arasında oluşturulmuş olup yapılan görüşmeler ve literatür taraması neticesinde; Türkiye’de kamu kurumlarındaki engelli ve eski hükümlü istihdamının sadece yasal zorunluluk çerçevesinde kaldığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler:

Engelli, Eski Hükümlü, Dezavantajlı Grup, Sosyal İçerme, Sosyal Politika

Atıf Bilgisi

Yılmaz, Serkan – Çetin, Beyzade Nadir. “Sosyal İçerme Bağlamında Engelli ve Eski Hükümlülerin İstihdamı: Elazığ Belediyesi Örneği”. *Sosyolojik Bağlam Dergisi* 6/2 (Ağustos 2025), 263-286.

<https://doi.org/10.52108/2757-5942.6.2.4>

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi	13.05.2025	
Kabul Tarihi	24.07.2025	
Yayın Tarihi	15.08.2025	
Değerlendirme	İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme	
Etik Beyan	Bu çalışma Prof. Dr. Beyzade Nadir ÇETİN danışmanlığında tamamlanan “Kamu Kurumlarında Engelli ve Eski Hükümlü Olarak İstihdam Edilenlerin Çalışma Koşulları ve Rehabilitasyonları Üzerine Bir Çalışma: Elazığ Belediyesi Örneği” başlıklı yüksek lisans tezi esas alınarak hazırlanmıştır. Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 11.09.2024 tarih ve 2024/18 sayısı kararı ile onay alınmıştır. Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.	
Benzerlik Taraması	Yapıldı – Turnitin	
Etik Bildirim	dergi@sosyolojikbaglam.org	
Çıkar Çatışması	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.	
Finansman	Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.	
Yazar Katkıları	Araştırmancının Tasarımı	Yazar-1 (%50) - Yazar-2 (%50)
	Veri Toplanması	Yazar-1 (%50) - Yazar-2 (%50)
	Araştırma - Veri Analizi – Doğrulama	Yazar-1 (%50) - Yazar-2 (%50)
	Makalenin Yazımı	Yazar-1 (%50) - Yazar-2 (%50)
	Metnin Tashihi ve Geliştirilmesi	Yazar-1 (%50) - Yazar-2 (%50)
Telif Hakkı & Lisans	Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC-ND 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.	

Employment of the Disabled and Ex-Convicts in the Context of Social Inclusion: The Case of Elazığ Municipality

Serkan Yılmaz |  0009-0000-9776-2287 | ✉ 231210113@firat.edu.tr

Firat University, Institute of Social Sciences, Department of Sociology, Elazığ, Türkiye

ROR  <https://ror.org/05teb7b63>

Beyzade Nadir Çetin |  0000-0002-4560-1331 | ✉ bnadircetin@firat.edu.tr

Firat University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Sociology, Elazığ, Türkiye

ROR  <https://ror.org/05teb7b63>

Abstract

People with disabilities and ex-convicts are disadvantaged groups. Disadvantaged individuals must grapple with both their disability and economic hardship. While economic hardship is a consequence of disadvantage, the lack of employment complicates the social integration of individuals with disabilities and ex-convicts. One of the primary causes of economic problems is employers' reluctance to employ individuals with disabilities and ex-convicts due to their disadvantages. As employers seek to maximize their benefits from their employees, they may view disadvantaged groups as a burden. Rather than the disadvantaged status of the disabled and ex-convicts, the attitudes and behaviors of people in social life and the workplace have a significant impact on their social integration. Individuals with disabilities and ex-convicts may face a number of challenges, particularly in the workplace, stemming from attitudes toward disadvantaged individuals or related to their own disadvantaged status. These challenges may include exclusion, mobbing, being mocked, being made to feel inadequate, exclusion from jobs, not being assigned work appropriate for their disability, inadequate physical conditions, and lack of flexible working hours. Despite policies developed to prevent these negative outcomes, employment of the disadvantaged has not reached desired levels. Employment of the disadvantaged is a necessity. Disadvantaged individuals who cannot access employment opportunities face double disadvantage, making their already difficult lives even more difficult. In this study, the employment policies implemented for individuals with disabilities and ex-convicts working in public institutions were evaluated, focusing on what can be done to enable the entry of the disabled and ex-convicts into the workforce. During interviews with researchers, their opinions on how to increase the employment of the disadvantaged were gathered. The research data was collected between January 3, 2025, and April 24, 2025, and the

interviews and literature review revealed that the employment of the disabled and ex-convicts in public institutions in Turkey remains solely within the framework of legal obligations.

Keywords

Disabled, Ex-Convicts, Disadvantaged Group, Social Inclusion, Social Policy

Citation

Yılmaz, Serkan – Çetin, Beyzade Nadir. “Employment of the Disabled and Ex-Convicts in the Context of Social Inclusion: The Case of Elazığ Municipality”. *Journal of Sociological Context* 6/2 (August 2025), 263-286.

<https://doi.org/10.52108/2757-5942.6.2.4>

Article Information

Date of Submission	13.05.2025	
Date of Acceptance	24.07.2025	
Date of Publication	15.08.2025	
Peer-Review	Double anonymous review - Two External Reviewers	
Ethical Statement	This study is based on the master’s thesis titled “A Study on the Working Conditions and Rehabilitation of Disabled and Ex-Convicts Employed in Public Institutions: Elazığ Municipality Example” supervised by Prof. Dr. Beyzade Nadir ÇETİN. It was approved by Fırat University Social and Human Sciences Research Ethics Board with the decision dated September 11, 2024, and numbered 2024/18. It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.	
Similarity Check	Done – Turnitin	
Conflict of Interest	No conflicts of interest have been declared.	
Complaints	dergi@sosyolojikbaglam.org	
Funding	No external funding was received for this research.	
Author Contributions	Conceptualization	Author-1 (%50) - Author-2 (%50)
	Data Curation	Author-1 (%50) - Author-2 (%50)
	Investigation - Analysis - Validation	Author-1 (%50) - Author-2 (%50)
	Writing	Author-1 (%50) - Author-2 (%50)
	Writing – Review & Editing	Author-1 (%50) - Author-2 (%50)
Copyright & License	Authors of articles in the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC-ND 4.0.	

Giriş

Lizbon Zirvesinde (13 Aralık 2007), dezavantajlılar için; sosyal içirme ile ilgili birtakım olumlu gelişmeler yaşanmıştır. Bu çerçevede Türkiye’de de Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) eliyle sosyal içermeye orta vadeli programda yer verilmiştir. Bu sayede dezavantajlı bireylerin hem dezavantajlılığı ile hem de yoksulluğu ile mücadele edilmiştir. Orta vadeli program çerçevesinde, dezavantajlıların yoksulluğu ile mücadele kapsamında hem engellilerin hem de eski hükümlülerin istihdamının artması için gelişmeler yaşanmıştır ve ekonomik anlamda dezavantajlılara büyük fayda sağlanmıştır. Sosyal içirme, dezavantajlı bireylerin yaşadıkları topluma aktif katılımlarının sağlanması ile ilgilidir. Sosyal içermenin en büyük amacı sosyal dışlanmayı ortadan kaldırmaktır. Dışlanma sebebiyle dezavantajlı olan bireyler hem kendi fiziksel durumları ile mücadele ederken, eski hükümlüler ise damgalanma ve önyargı nedeniyle sorun yaşamaktadırlar. Sosyal içirme, dezavantajlı bireyleri sosyal hayata etkin katarak dışlanmayı önlemeyi ve ekonomik anlamda dezavantajlı bireylerin kendilerini gerçekleştirmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Sosyal içirme özetle; yoksulluk ve dezavantajlılığı en aza indirmektir. Yoksulluk engelli ve eski hükümlülerin en önemli sorunlarıdır. Ayrıca özgür bir seçim meselesi olmaktan çok, insanlara dayatılan bir durum olduğunu belirten kaynak yetersizliği anlamına gelir¹. Bu açıklamada da belirtildiği gibi bireylerin yoksullukları sadece maddi gelirle alakalı olmayıp; sağlık, eğitim, kaynaklara ulaşma, eğlence merkezlerine gidememe, şehir merkezine gidememe, kültürel ve sosyal yaşama katılamama, internete erişememe gibi günümüzde normal olarak kabul edilen imkânları yeteri kadar kullanamamaktır. Dezavantajlılık içerisinde, yoksulluğu ve yoksunluğu da barındırmaktadır. Eski hükümlü ve engelli bireyler iş imkânı elde edemediklerinden dolayı mevcut dezavantajlılıklarına bir de yoksulluk eklenmektedir ve sadece kendileri yoksul kalmamakta geçindirmek zorunda oldukları aileleri de bu yoksulluktan etkilenmektedirler. Politikaların uygulanmasında yetersiz kalınması sebebiyle, engelli ve eski hükümlü bireylerin hem iş bulmaları hem de buldukları iş kollarında tutunmalarını zor olmaktadır. Tüm dünyada dezavantajlılara bakıldığında genelde yoksullukla da mücadele ettikleri görülmektedir. Kamu kurumları ve özel sektörlerin eski hükümlü olma olayına karşı olumsuz algıları, işgücü piyasasının talep yetersizliği ve devletin 26/05/2008 tarihinde 26887 sayılı Resmi Gazete’de “5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması” adlı düzenlemeyle özel sektörde eski hükümlü istihdam zorunluluğunu kaldırması, zaten az sayıda olan eski hükümlü istihdamını ve halen istihdamda olan eski hükümlülerin mevcut işlerinde kalabilmelerini çok zorlaştırmıştır.² Bu olumsuz tutumdan dolayı eski hükümlülerin iş bulmaları da mevcut işlerinde devam etmeleri de problem olmaktadır.

1 Sibel Kalaycıoğlu, vd. *Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın Sosyal İçerme Alanındaki Kurumsal Kapasitesinin Arttırılması Projesi Kapsamında: Eylem 2.1: Sosyal İçerme Alanında Göstergelerin Geliştirilmesi ve İzleme, Veri toplama, Değerlendirme Metodlarının Geliştirilmesi Konusundaki Göstergeler İndeksi Raporu*. (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016), 7.

2 Mete Kaan Namal vd., “Eski Hükümlü İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Journal of Yasar University*, 16/63 (Temmuz 2021), 1338-1354.

1. Literatür Taraması

1.1. Engellilere ve Eski Hükümlülere Uygulanan İstihdam Politikaları

Yapılan araştırmalarda, hem Türkiye’de hem de diğer ülkelerde engelli istihdamının yetersiz olduğu görülmektedir, bunun temel sebebi; engellilik olgusunun tam anlaşılmamış olmasıdır. Devletler tarafından fonlama yapılıp teşvik verilmesine rağmen yine de istenen başarı elde edilememektedir. Örnek vermek gerekirse; Tunus’ta, 15-64 yaş arası olan engelli bireylerin sadece yüzde 25’i istihdam edilmektedir. Yine Amerika’daki engellilerin sadece yüzde 35’inin istihdam edildiği görülmektedir. Türkiye’de de bu durum farksız değildir; Türkiye’deki engellilerin yüzde 41,1’i istihdamdaki yerini almıştır ama ileri düzeyde olduğu söylenemez.³

OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) ülkelerinin 2009-2010 yılları arasında yapılan araştırmaya göre engelli nüfusun istihdam oranı yüzde 44 olmuştur. Engellilerin çalışma oranının en yüksek olduğu AB ülkesi ise yüzde 66,2 ile İsveç olmuştur. En düşük AB ülkesi ise yüzde 23,7 ile Macaristan olmuştur.⁴ Bu oranların yorumlaması yapılacak olursa; hangi ülkede olursa olsun dezavantajlı olan engelli bireylerin iş yaşamı içerisinde yer almalarının önemi yeterince anlaşılamamıştır. Gerekli değer verilmediği için istihdam edilseler dahi sorunları bitmeyen bir hal almaktadır.

Özellikle engelli hareketlerinin tepkileri ile birlikte engellilere sadece sosyal bakım ya da rehabilitasyon yardımı anlamında bakılmaması gerektiği ve bu tür yardımların yanın da aslında engellilerin temel hakkı olan; toplumla kaynaşma, yurttaş olduğunu hissetme, eşit haklardan ve imkanlardan yararlanma haklarının olduğu anlayışı hakim kılınmıştır. Bu önem 1970’li yıllardan itibaren engelli hareketlerinin tepki ve talepleri doğrultusunda artış göstermiştir.⁵

1951 yılı, ülkemizde engellilere yönelik sosyal politikaların oluşumunda bir dönüm noktasıdır. 1950’li yıllara kadar engellilere ilişkin sürdürülen faaliyetler, daha ziyade tıbbî bakım olarak devam ederken, çıkarılan bir yasa ile daha önce Sağlık Bakanlığı’na bağlı olan özel eğitim hizmetleri MEB’e devredilmiştir. Bu değişikliğin asıl nedeni, konunun sadece bir sağlık konusu olmadığının farkına varılması ve eğitim boyutuna daha fazla ağırlık verilmesi gerektiği doğrultusundaki temel politika değişiklikleridir.⁶

Toplumdaki kurumların engellilerle ilgili farkındalığının yüksek olması gerekmektedir. Örneğin üniversiteler, engelli öğrencilerine birçok alanda kolaylık sağlamalı ve onlara

3 Serdar Orhan, *Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)* (Sakarya, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011), 1.

4 Ahmet Ünsür, “Engellilere yönelik beceri kazandırma ve istihdam faaliyetleri ile bu alanda yerel yönetimlerin rolü, İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) örneği”. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 9/23 (2020/1), 139.

5 Ankara Üniversitesi Açık Ders Malzemeleri (AÜADM), “Engellilere Yönelik Sosyal Politikalar” (Erişim 5 Mart 2025).

6 Serhat Özgökçeler - Yusuf Alper, “Özürlüler Kanunu’nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi”, İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi 1/1 (2010), 41.

rahat edecekleri bir öğretim ortamı sunmalıdır. Bu anlamda üniversiteler; öğrencileri için fiziki ortamları iyileştirici düzenlemeler, para yardımı, kütüphaneye rahat ulaşım imkânı, yurttaki kalırsa yurduna rahat ulaşma imkânı, yemekhane fiziki ortam iyileştirmesi gibi uygulamaları hayata geçirmelidir.⁷

Engellilerin dezavantajlı olarak kabul edilmeleri ve istihdam içerisinde kendilerine pay bulmaları sanayi devriminden sonraki sürece dayanır. Dünya savaşlarının yıkıcı etkisinden biri de şüphesiz geride çok sayıda engelli insan bırakmasıdır; savaş sonrası iyileşme dönemlerinde engellilere bu kadar yoğunlaşmasının sebebi, savaşlar sonucu engelli sayılarındaki fazla olan artıştır. İşgücü bünyesinde çalıştırılacak yeterli eleman bulunmayınca çareyi engellileri de istihdama katmakta bulmuşlardır. Yani engellilerin önem kazanması birtakım ağır sonuçları olan savaşlar sonrasında gerçekleşmiştir.

Özel politika gerektiren gruplara yönelik istihdamın artırılması, yaşam standartlarının artmasında da önemli rol oynamaktadır. Türkiye bağlamında son dönemlerde uygulanan yasal düzenlemeler ve sosyal gelişim projeleri engelli ve eski hükümlülerin istihdamlarının desteklenebilir duruma gelmesini sağlamıştır. Uygulanabilir çözüm adımları bağlamında; gençlik danışma merkezi projesi ile gençlerin programcılık öğrenerek kendilerine iş alanı oluşturma fırsatı sunulmaktadır. Bu projenin temel hedef kitlesi ise; işsiz gençler, okul okumayan ve okulu terk edenler, henüz eğitimlerine devam eden gençler ve engellilerdir. Yine kadın ve engelliler için destekli istihdam projeleri hayata geçirilebilir; bu proje ile iş sözleşmesine dayanan mesleki garantisi olan ve sosyal güvenlik dahilinde bir iş edinebilmektir.⁸

Global gelişmeler çerçevesinde, engellilerin dezavantajlı bireyler olduğu ve özel oldukları kabul edilmeye başlanmış ve uluslararası belgelerle bu durum desteklenmiştir. Bu belgelerden en önemlisi hiç kuşkusuz, Evrensel İnsan Hakları Beyannamesidir; bu beyannamenin 25. maddesinde bireyin kendi kontrolü dışında gerçekleşen ve sosyal hayata katılmasını önleyen durumları engel olarak belirtmiş ve bu durumlara karşı bireylerin korunması gerektiğini ifade etmişlerdir. Beyanname dışında dezavantajlılık durumunu ele alan sözleşmelerde imzalanmıştır. Söz konusu sözleşmelerden ilki; Ekonomik, Sosyal Ve Kültürel Haklar Sözleşmesidir ve bu sözleşme 2000 yılında Türkiye tarafından da imzalanmış ve 2003'te resmi gazetede yayımlanmıştır. Bu Sözleşmeye göre; taraf devletler, herkesin özgürce seçtiği ya da benimsediği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatına sahip olma hakkını içeren çalışma hakkını tanıyarak ve bu hakkı korumak için uygun girişimlerde bulunur (madde 6). Yine Sözleşmeye taraf olan devletler, tüm işçilerin adil bir biçimde, herhangi bir ayırım gözetmeksizin eşit işe eşit ücret ilkesiyle çalıştırılmalarını güvence altına alacaktır (madde 7).⁹

7 Adnan Küçükali, "Engellilere Uygulanan Sosyal Politikaların Değerlendirilmesi". Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 4/1 (Nisan 2015), 62.

8 Suat Kolukırık, "Özel Politika Gerektiren Gruplarda İstihdam ve Aktif İçermenin Rolü", *Uluslararası Multidisipliner Akademik Araştırmalar Dergisi* 3/2 (Ağustos 2016), 30.

9 Ayşe Köme Akpulat, "İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü". *İstanbul Hukuk Mecmuası* 77/2 (Aralık 2019), 530.

Bir diğer sözleşme ise; Engelli kişilerin haklarına ilişkin uluslararası sözleşmedir. Bu sözleşme ile de engellilerin diğer bireylerle eşit olduğu ve eşit koşullar altında çalışmaları gerektiğini belirtmiştir. Hatta bu sözleşme ile engellilerin özgürce kendi işini seçmesine olanak sağlanmıştır. Ayrıca engellilerin hem kamuda hem de özel sektörde çalışmasını zorunlu hale getiren bir sözleşme olması açısından Türkiye açısından da önemli bir sözleşmedir; işverenler işe aldıkları engellilere diğer çalışanlarına uyguladıkları hakları, oluşturdukları koşulları sağlayacaklardır, herhangi bir ayrımcılık yapılmayacaktır, istihdamlarının sürekliliği sağlanacak ve kariyer gelişimleri için her türlü imkân sağlanacaktır.

Eski hükümlü istihdamı yeterli seviyede değildir. Özellikle devlet tarafından desteklenmeyen eski hükümlülerin özel de iş bulması daha da zor olmaktadır. Eski hükümlüler istihdam ile kendi yoksulluğunun ortadan kaldırılmasına hem de ülke imkânlarının israf edilmeden en verimli şekilde kullanılmasına katkı sağlayacaktır. Bu arada devlet açısından da hükümlülere yardım yapmaktan ziyade, iş imkânlarının sunulması daha yerinde bir çözümdür.¹⁰ Eski hükümlü olarak iş piyasasına giren bireyler iş ortamlarında birtakım sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Bunlar genel olarak; mevcut çalışanlar tarafından damgalanmak, etiketlenmek, güvensizlik sorunları nedeniyle eski hükümlülere karşı olumsuz tavır takınılmasıdır. Bu olumsuz tavır neticesinde eski hükümlüler çalışma hayatında huzursuzluk, kabul edilememe, içe dönük davranışlar sergileme ve hatta iş yaşamını sonlandırma gibi davranışlarda bulunabilmektedirler. Türkiye genelinde hem işverenlerle hem de eski hükümlü ve denetimli serbestlik yükümlülere ile gerçekleştirilen araştırma sonuçlarında da işverenler, eski hükümlülerin düşük istihdam düzeyinin öncelikli nedeni olarak işverenlerin sahip oldukları önyargı ve olumsuz tutumları belirtmişlerdir. Yine işverenlere göre düşük istihdamın önemli nedenlerinden biri de diğer çalışanların eski hükümlülerden rahatsızlık, huzursuzluk duymaları gösterilmektedir.¹¹ Sosyal hayatı oluşturan ilişkilerin büyük bölümü sosyal arkadaşlıklar, eğitim ve iş hayatından oluşmaktadır. Ekonomik özgürlük ve iş hayatı diğer ilişkilerin olumluluğu açısından önemlidir. İş hayatı aynı zamanda bireylerin sosyal çevrelerini ve arkadaşlarını da belirlemektedir. Türkiye’de son yıllarda işe alımlarda ilk istenen belgelerden birisi de adli sicil kayıdır. Bunun yanlış bir tutum olduğu söylenemez ancak, söz konusu durum eski hükümlüler açısından henüz başından bir dezavantaj oluşturmaktadır. Üstelik çalıştırılma zorunluluklarının kalkması, diğer insanlar arasından işe seçilmelerini neredeyse imkânsızlaştırmaktadır.¹² Burada ayrıştırma da söz konusu olmaktadır.

10 Murat Erusta, Türkiye’de Hükümlü ve Eski Hükümlülere Yönelik Sosyal Politikalar (Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016), 55.

11 Emel İstar Işıklı – Abdulsamet Duran, “Eski Hükümlülerin Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlikle İlgili Görüşlerinin İncelenmesi”, Sosyoekonomi 33/63 (Kasım 2024), 321.

12 Volkan Göçoğlu, “Dezavantajlı Gruplar Üzerinde Yapılan Bir Kamu Politikası Sonlandırmasının Analizi: Eski Hükümlülerin Özel Sektördeki İstihdam Zorunluluğunun Kaldırılması”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi 8/36 (Şubat 2015), 849.

Denetimli serbestlik politikası ile hükümlüler eğitim almakta, diğer kurumlarda çalıştırılmakta ve rehabilitasyona tabi tutulmaktadır. Ayrıca haklarını kullanmaları noktasında bilgi almaktadırlar. Eski hükümlü olarak çalışan bireyin sosyal içermeye dâhil olabilmesi için öncelikle çalışma hayatında kabul edilmiş olması ve kendisine güven duyulması gerekmektedir, denetimli serbestlik uygulaması bu güveni sağlamaktadır. Bazı araştırmalarda, çalışan eski hükümlülerle yapılan görüşmelerde; cezaevinden çıktıktan sonra bazı işlerde çalıştıklarını fakat iş arkadaşları tarafından olumsuz muameleler gördüklerini ve dışlandıklarını belirtmişlerdir.¹³ Genel anlamda eski hükümlülere karşı olumsuz, önyargılı bir tavır alınmaktadır. Özellikle kamu kurumlarında görev yapan eski hükümlü personeller yüz kızartıcı vb. suçlara bulaşmadığı için iş yaşamına girebilmektedir. İŞKUR ile ortak projeler kapsamında cezaevindeki hükümlülere meslek edindirme kursları açılmaktadır. Yine kamu kurumlarında belli oranda eski hükümlü çalıştırılmasının önü açılmış durumdadır. Ama özellikle eski hükümlüler ile alakalı olan sosyal politikalar çok yetersiz kalmaktadır. Yetersiz olmakla birlikte özel sektörün eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun kaldırılması eski hükümlülerin iş bulmalarını daha da zorlaştırmıştır. Cezaevlerinde özellikle dikiş kursları, kitap ciltleme, kütüphanecilik, el becerileri, müzik kursları, spor kursları gibi kurslar verilmektedir. Cezaevlerinde; meslek öğretimi, psiko-sosyal destekler, okur-yazarlık eğitimleri, ebeveyn eğitimleri, el becerileri kursları, dikiş kursları, enstrüman kursları, resim kursları gibi kurslar verilmesi ortak olarak uygulanabilecek politikalarlardır. Mesleki beceri kazandırılmak istenirken eğitim yapısının eski hükümlülerin becerileri çerçevesinde olması elzem bir durumdur. Örnek; ağır işler de yeterliliği olan bir eski hükümlüyü daha basit el işçiliğinde kullanmak doğru bir yöntem değildir.¹⁴

1.2. Engellilerin ve Eski Hükümlülerin İş Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar

Engellilerin iş hayatına dâhil edilmemesi, kapasitelerinin düşük olduğunun hissettirilmesi, geri planda durmaları gerektiğinin hissettirilmesi, işe yaramaz oldukları imajının verilmesi, istihdama dâhil edilseler dahi mecburiyetten edilmiş gibi yansıtılması istihdamdan uzaklaşmalarına sebep olabilmektedir. Öncelikli haklardan sayılan çalışma hakkına ulaşamayan engelliler kayıtsız ve marjinal görevlerde çalışmak durumunda olabilmektedirler. İşsizlikten korunmak ve çalışmak insani olan en temel haklardır.¹⁵ Engelli bireylere istihdam olanağı sunulması toplumla uyumlarının artmasının ve sosyo-ekonomik anlamda korunmalarının başlıca yoludur.¹⁶ Engellilerin işsizlikle mücadele etmesi beraberinde başka

13 Anıl Cınar, Denetimli Serbestlik Sistemindeki Rehabilitasyon Hizmetlerinin Hükümlülerin Yeniden Sosyalizasyonu Sürecine Etkileri: Aydın Örneği (Aydın, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015), 79.

14 Pınar Bacaksız, “Cezalandırma ve topluma yeniden kazandırma”. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 16/2014 (Temmuz 2014), 4924.

15 Şule Çarkçı, Engellilerin mesleki eğitimi ve istihdamı (İstanbul, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2011), 9.

16 Ebru Kanyılmaz Polat, “Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Nitel Bir Araştırma: Çanakkale Örneği”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19/39, 870.

sorunları da doğurmaktadır. Her insanın yapabileceği bir iş vardır ve engelliler de fiziksel ve ruhsal işlevlerinde bir bozulma ya da eksiklik olsa bile, onların bu niteliklerini dikkate alan uygun bir eğitim ve rehabilitasyondan geçirildikleri zaman çalışabilirler, üretime katılabilirler.¹⁷

Gelişen toplumlarda, engelli insanların istihdam oranlarının arttırılması adına iş yerlerindeki fiziksel alanlar engelli insanlara uygun duruma getirilmektedir, çeşitli engel gruplarının çalıştırılabileceği işler yasalarla belirlenmektedir. Çalışma yaşamında özel politika geliştirilmesi gereken gruplar arasındaki engellilerin, yaşanabilecek iş kazalarının önlenmesine yönelik fiziksel anlamda uygun hale getirilmiş ortamlarda çalışmaları için önlemler alınmaktadır. Ancak tüm düzenlemelere rağmen hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde engellilerin istihdam oranları düşük seyretmektedir. 2002 yılı Özürlü Araştırması raporuna göre Türkiye’de engelli nüfusun işgücüne katılım oranı % 21,71 iken, işgücüne dâhil olmayan engellilerin oranı % 78, 29’dur.¹⁸

Engelli insanların başka insanlara nazaran daha az verimlilikle çalışacağı, sadece sosyal nedenler ile çalışma hayatına dâhil edildikleri gibi yanlış inanışlar vardır. Öte taraftan bu bireylere acıyarak bakmak da engelli insanların çalışma hayatında özel becerilerinin ortaya çıkmamasına sebep olmaktadır. Yine iş yaşamındaki iş arkadaşları da engelli insanlara yönelik kabul edilemez tavır takınabilmektedir. Engelli bireylere uygulanan pozitif ayrımcılık, daha fazla izin yapmaları ya da bazı görevlerden azledilmiş olmaları diğer çalışan bireylerin tepkisine neden olabilmektedir. Aynı tutum ve davranışlar yöneticiler ve işverenlerde de görülmektedir. İşverenlerin engelli insanlara görev yaptırımları durumunda yeterince rahat olamayacakları, beklentilerine cevap veremeyecekleri ve işyerlerine herhangi bir faydalarının olamayacağı konularında kaygılandıkları görülmektedir. İş yaşamında engelli birey çalıştırmak, işverenlere ekstra maliyetler çıkarmaktadır. Çünkü engelli bireyin çalışacağı ortamın dezavantajlı bireylere yönelik olması gerekmektedir.

Engellilere karşı önyargının olması ve acaba bu işi yapabilir mi gibi bir düşüncenin hâkim olması engellilerin istihdam edilmesi önünde büyük bir set oluşturmaktadır. Ulusal ve yerel haberlerden, medya ve sosyal medya platformlarından görülmektedir ki; el uzuvları eksik olan engelli biri çok güzel resim yapabilmektedir. Türk Ampute Futbol Milli Takımı’nın Avrupa’da şampiyon olması yine onların eksik olan yönlerini kapatmak için ne kadar gayret gösterdiklerini gözler önüne sermektedir.

İşyerlerinde engelli bireylerin en çok maruz kaldıkları olaylardan biri, ayrımcılık olmaktadır. Bu ayrımcılığa maruz kalmalarında ise sosyal, psikolojik, fiziksel rahatsızlıklar sebep olabilmektedir. Birleşmiş Milletler Örgütü engelli kişilerin hakları sözleşmesinde engelli bireylerin ayrımcılığa maruz kalmasının önüne geçilmesinin vurgusunu yapmıştır.

17 Kasım Karataş, “Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları Bir Sosyal Politika Yaklaşımı”, *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi* 2/2 (Kasım 2002), 49.

18 Kanyılmaz Polat, “Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Nitel Bir Araştırma: Çanakale Örneği”, 871.

Birleşmiş Milletler Örgütü engellilere uygulanan ayrımcılığın ne şekilde olursa olsun kısıtlama olduğunu vurgulamıştır.¹⁹

Eski hükümlülere, hükümlü oldukları andan itibaren yani cezasını infaz ederken birtakım sosyalleşme ve infaz tamamlandıktan sonra sosyal hayata adapte olmalarına imkân sağlayacak uygulamalar yapılmaktadır. Ancak her şeye rağmen eski hükümlü sıfatına sahip olmaları sebebiyle ekonomik ve siyasi dezavantajlara sahip olmaktadır. İnfazdan sonra sahip olduğu bu dezavantajların en önemlilerinden biri ekonomik dezavantajdır.²⁰ Özel sektörde eski hükümlü çalıştırma zorunluğunun kaldırılması yaşanan bu ekonomik problemin temelini oluşturmaktadır. 4857 Sayılı iş kanununun 30. Maddesinde özel işletmelerde ve kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılacak olan engelli bireylerin ve eski hükümlülerin sayıları belirtilmiştir fakat kamu kurumları için engelli çalıştırma zorunluluğu yasalaştırılırken özel sektörün eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu kaldırılmıştır. Eski hükümlüler cezaevinden çıktıktan sonra sosyal çevrede birtakım problemler ile karşılaşabilmektedirler; barınma, giyecek, yiyecek ve geçinme gibi konularda olumsuzluk yaşamakta ve kaygılanmaktadırlar. Bunun yanında toplumun eski hükümlülere karşı bakış açılarının olumsuz olması asosyal olmalarına sebep olabilmektedir.

Kişi, hürriyetini bağlayıcı bir suç işleyip hüküm giydikten sonra topluma karıştığında lehine olan bir yaşam ile karşılaşmayacaktır. Özel şirketlerde ya da özel çalışma alanlarında eski hükümlü görevlendirme zorunluluğu olmamasından dolayı eski hükümlü istihdamında ciddi anlamda düşüş meydana gelmiştir. Bu sorunun en önemli çözümü ise özel sektöre tekrar yasal olarak eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun getirilmesidir.²¹

Eski hükümlüler, sosyal ve ekonomik olarak da birçok dezavantaja sahiptirler. Tahliyeden sonra bireysel ve ailevi sorumlulukların üstesinden gelmek isteyen eski hükümlü sosyal ve ekonomik dezavantajlarla da karşılaşmaktadır. Sosyal dezavantajlar daha soyut iken ekonomik dezavantajlar ailenin sorumluluğunun da üstlenilme ile daha somut olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmak ve ailesini geçindirmek isteyen eski hükümlü, artık sabıkası olması sebebi ile her yerde ve her işte çalışamaz durumdadır. Nitekim eski hükümlülerin çalışmaya başladıklarında karşılaştıkları sorunlar incelendiğinde işveren açısından farklı gözle bakılması, suç türünün işveren üzerindeki olumsuz etkisi, işverenin güven sorunu ve tedirgin olması ve etraftan çekinme karşılaşılan sorunların başında gelmektedir. Cezaevinde geçen sürenin insanın hem mesleki becerilerini hem de yıllar sonraki teknolojiye uyum sağlamakta zorlandığını ifade eden katılımcı şöyle diyor; “Çıktığımda işyerim duruyordu dağıtmadık, çıkınca da işyerimde 3 yıl devam ettim. Sonra cezaevinde kaybettiğim zamanı kapatamayacağımı düşündüm, mesleki beceriler zayıflıyor, kaportacıydım ben teknolojiyi yakalayamadım gerekli

19 Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB), “Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme” (Erişim 20 Temmuz 2025).

20 Namal, “Eski Hükümlü İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, 1341.

21 İhsan Erkul, “Eski Hükümlüler ve Çalışma Sorunları”. Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi 12/2 (Aralık 1976), 287.

parayı kazanmakta zorlandım".²² Bunun yanında, eski hükümlü işe girdiği zaman daha dikkatli davranmak zorundadır. Karışacağı herhangi bir olumsuz olayda herhangi bir suçu olmasa dahi hedef olarak gösterilebilecektir.

2. Araştırmanın Metodolojisi

2.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmanın konusu; sosyal içerme kapsamında engelli ve eski hükümlülerin istihdamıdır. Sosyal içerme; risk altında olan dezavantajlı bireylerin; sosyal ve ekonomik anlamda hayata tam ve etkin katılmalarını amaçlayan, yaşanan çevrede normal hayat şartları standardına ulaşmalarını hedefleyen ve bu doğrultuda gerekli olan tüm imkanları, fırsatları elde etmelerini sağlayan süreçtir. Araştırmanın amacı; sosyal içermenin engelli ve eski hükümlülerin istihdamlarına olan etkisini ortaya çıkarmaktır.

1.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evreni Elazığ Belediyesindeki 62 dezavantajlı çalışan olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini evren içerisinden; Elazığ Belediyesindeki 12 Engelli Memur, 6 Engelli Kadrolu İşçi, 4 Eski Hükümlü Kadrolu İşçi ve 10 Engelli İşçi (Bel-Per) olmak üzere toplamda 32 dezavantajlı çalışan olarak belirlenmiştir. Örneklem seçilirken mevcut tüm engel türlerine yönelik bulgu elde edebilecek şekilde dezavantajlı personel seçimi yapılmıştır. Örneklem içerisinde yer alan personellere yönelik duygu ve düşüncelerini ifade edebilmeleri adına yarı yapılandırılmış görüşme soruları hazırlanmış ve derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Görüşme soruları engelli ve eski hükümlü personellerin duygu ve düşüncelerini derinlemesine anlamaya yönelik olup sorulara tamamen bağlı kalınmadan görüşmecilerin güvenli cevap verebilmeleri adına karşılıklı sohbet şeklinde uygulanmıştır. Görüşme soruları yönlendirici olmamakla birlikte görüşmecilerin görüşme sırasında kendi fikirlerini belirtmelerine imkân sağlayacak nitelikte hazırlanmıştır.

Özellikle dezavantajlılık, sosyal dışlanma, kamuda çalışan engelli ve eski hükümlüler, kamuda çalışan dezavantajlılar, dezavantajlıların çalışma durumu, çalışan dezavantajlıların iş yaşamında karşılaştığı sorunlar, dezavantajlıların iş yaşamı ile rehabilite olması üzerine çalışılan araştırmalar incelenmiş olup elde edilen verilerle ve yapılan görüşmeler neticesinde bu çalışma hazırlanmıştır. Yine bu çalışma yapılırken imkânlar dâhilinde mevcut kamu kurumları gözlemlenmiştir. Bu gözlem sonucu dezavantajlılar ile ilgili mevcut durum ortaya çıkarılmış olup ne yapılmasıyla alakalı tavsiyeler sonuç ve öneriler bölümünde belirtilmiştir. Yapılmış olan görüşme yöntemi sonucunda, engelli ve eski hükümlülere sorulan sorulara verilen cevaplar incelenerek birtakım sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Dezavantajlı bireyler kapsamında sayılan engelli ve eski hükümlü insanlara, gerek sosyal yaşamda gerek iş yaşamında uygulanan politikalar ile alakalı yurtdışı örnekleri incelenmiştir ve Ülkemize

22 Adem Korkmaz – Zahide Gençtürk, "Eski Hükümlü Bireylerin İşgücü Piyasasına İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 24/2 (Nisan 2019), 378.

uyarlanıp uyarlanamayacağı ile ilgili fikirler belirtilmiştir. Belirlenen örneklem içerisinde 20 dezavantajlı personel ile görüşme yapılmış olup 12 personel araştırmaya katılmak istememiştir. Engelli ve eski hükümlü personeller ile nitel araştırma yöntemi olan görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmaya başlamadan önce gerekli etik onayı alınmıştır. Araştırma kapsamında Elazığ Belediyesindeki tüm dezavantajlıların sayısını gösteren veriler Tablo 1’de, görüşmecilerin mesleki ünvan dağılımını belirten veriler Tablo 2 ‘de gösterilmiştir:

Tablo 1: Ünvanlara Göre Tüm Dezavantajlı Türü Dağılımı

Dezavantajlılık Türü	Memur	Kadrolu İşçi	Bel-Per	Toplam
Engelli	13	5	68	86
Eski Hükümlü	-	4	-	4
TOPLAM				90

Tablo 2: Görüşmecilerin Mesleki Ünvan Dağılımı

Mesleki Ünvan	Sayı
Memur	7
Kadrolu İşçi	4
Bel-Per	9

3. Bulguların Değerlendirilmesi

Elazığ Belediyesi’nde gerçekleştirilen görüşme sonucunda elde edilen bulguları birkaç farklı başlık altında ele almak gerekmektedir; cinsiyet dağılımı, tüm personel sayısı ve dezavantajlı personel sayısına oranının analizi, dezavantaj türüne göre dağılım analizi, görüşmecilerin engel türü dağılımı analizi, fiziki yapı, tutum, davranışlar ve istihdam olmak üzere alt başlıklar halinde incelemek gerekmektedir;

3.1 Cinsiyet Açısından Dezavantajlı İstihdamı Analizi

Tablo 3: Görüşmecilerin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Sayı
Erkek	18
Kadın	2

Katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında zaman istihdam içerisinde erkek istihdamı daha fazla yer tutmaktadır. Kadın istihdamının istihdam payı içerisinde az sayıda olması kadınların çifte dezavantaj yaşamalarına sebep olmaktadır. Yasal kotalar ile alım yapıldığı zaman cinsiyet faktörünün de devreye koyulması ve kadın dezavantajlı istihdamının arttırılmasına yönelik politika izlenmesi gerekir. Toplum tarafından kadınların güçsüz olarak değerlendiril-

rilmesi kadın istihdamı üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. İşyerlerinde kadın olarak çalışanlara işverenleri ve diğer çalışanlar tarafından mobbing uygulandığı zaman işlerini dahi kaybedebilecek olumsuz durumlar yaşanabilmektedir.

3.2 Elazığ Belediyesi; Tüm Personel Sayısı, Genel Dezavantajlı Dağılımı Ve Görüşmecilerin Dezavantajlılık Türü Dağılımı Analizi

Yapılan araştırma neticesinde Elazığ Belediyesi bünyesinde en fazla engelli dezavantajlı personel istihdam etmektedir. Tablolar incelenecek olursa;

Tablo 4: Elazığ Belediyesi Ünvanlara Göre Tüm Çalışan Sayısı

Ünvan	Tüm Çalışan Sayısı
Memur	383
Kadrolu İşçi	37
Bel-Per	1902
TOPLAM	2322

Elazığ Belediyesindeki tüm personel ve dezavantajlı personel yüzdesi dağılımına bakılırsa;

Tablo 5: Tüm Personel ve Dezavantajlı Personel Yüzdesi Dağılımı

Ünvan	Normal	Engelli	Eski Hükümlü	Dezavantajlı Yüzde %
Memur	383	13	-	% 3.39 (%3)*
Kadrolu İşçi	37	5	4	%13.5 - %10.81 (%4-%2)*
Bel-Per	1902	68	-	%3.57 (%4)*
Toplam	2322	86	4	
*: Kanunen Olması Gereken Yüzde.				

Kota uygulaması çerçevesinde kanuni sınırlara bakıldığı zaman Elazığ Belediyesi; memur engelli çalıştırma yasal sınırını sağlamıştır. Kadrolu işçiler içerisinde engelli ve eski hükümlü çalıştırma kotasına da uyum sağlamaktadır. Ancak Bel-Per personeli sayısına oranla % 4 sınıra ulaşamadığı görülmekte ve 8 engelli personel daha istihdam ederek bu sınıra ulaşması mümkün olacaktır. Tespit edilen bu eksiklik ilgili kurumun yöneticilerine bildirilmiş olup gerekli çalışmaların yapılacağı bilgisi alınmıştır.

3.3 Engel Türüne Göre Dezavantajlı İstihdamı Analizi

Elazığ Belediyesi'nde araştırma kapsamında elde edilen bulgular kapsamında görüşmecilerin engel durumları;

Tablo 6: Görüşmecilerin Engel Türü Dağılımı Tablosu

Engel Türü	Sayı
Görme	4
İşitme	1
Zihinsel	1
Sürekli Hastalık	6
Fiziksel	6

Yapılan görüşme kapsamında kurum içerisinde görme engelliler için Braille alfabesinin yetersiz olduğu ve yine görme engelliler için sesli yanıt sistemlerinin olmadığı tespit edilmiştir. İşitme engelliler ile yapılan görüşme kapsamında kendilerini ifade etmekte zorlandıklarını ve kurumda kimsenin işaret dili bilmediklerini ve bu durumun kendilerini zorladığını belirtmişlerdir. Sürekli hastalığı bulunan dezavantajlı çalışanlardan bazıları bulundukları birimlerin hastalıklarına uygun olmadığını ve rahatsızlıklarına uygun görevlerde çalıştırılmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Fiziksel engelli olan personeller engelli asansörü olmayışından, engelli rampalarının eksik olmasından ve özellikle dış birimlerde yürüyen merdiven olmamasından şikâyetçi olmuşlardır.

Tüm engel gruplarının ortak sorunu ise normal personel ve yöneticilerin kendilerini yeterince anlamadığı ve kolaylaştırıcı değil zorlaştırıcı olduklarıdır. Kurum içerisinde engel türünün, yapılacak işe adapte olmada ve rehabilite olmada etkisi çok fazladır; ağır engeli olan dezavantajlı bireylerin fiziki şartları tam sağlanmamış ise kuruma uyum sağlamaları ve iş yapabilme kabiliyetlerini ortaya çıkarabilmeleri güç duruma gelecektir. Bu hususta en büyük sorumluluk kurum yöneticilerine düşmektedir, kurum yöneticileri müdürleri ve amirleri eşliğinde dezavantajlı olan personellerin ihtiyaç analizini çıkarmalı ve bu ihtiyaca yönelik planlar gerçekleştirerek hem fiziki yapıyı hem de insanlardaki dezavantajlılık algısını değiştirmeye yönelik çalışmalar yapmalıdırlar.

3.4 Dezavantajlıların İstihdamı Nasıl Arttırılabilir?

Kamu kurumlarında istihdamın arttırılması öncelikle yasal sınırların değiştirilmesi ve özel sektör anlamında da teşviklerin verilmesi ile mümkündür. Sadece ceza sisteminin olması dezavantajlı çalıştırılması ve arttırılması anlamında mümkün görünmemektedir. Ceza yerine teşvik sisteminin getirilmesi ile birlikte dezavantajlı istihdamında gözle görülür artış meydana gelecektir. Araştırma neticesinde yapılan taramalarda, Dünya genelinde engelli ve dezavantajlı istihdamının %50'nin altında olduğu ve Türkiye'de ise %22'lerde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu oranlar gelişmiş ülkelerde daha fazla iken gelişmemiş ülkelerde oran düşmektedir. ES Kariyer, dezavantajlıların istihdamını arttırmak ve çalışan dezavan-

tajlıların rehabilite edilmeleri için işyerlerinde esneklik ve kapsayıcılık sistemlerinin geliştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.²³

Eski hükümlüler ve engellilerin istihdamı 4857 sayılı iş kanununda belirtilmiştir. Kanuna göre; 50 ve daha fazla işçi çalıştıran özel ve kamu işyerlerinde % 4 engelli, sadece kamuda ise % 2 eski hükümlü çalıştırılması zorunludur. Bakıldığı zaman özel sektörde eski hükümlü istihdam edilmesinin bir zorunluluk olmaması eski hükümlülerin istihdamına önem verilmediğini göstermektedir. Eski hükümlüler cezaevlerinde kaldıkları süreç içerisinde rehabilitasyona tabii tutulup çeşitli iş kollarında çalıştırılıp topluma dâhil edildikleri takdirde toplumda daha faydalı bireyler haline gelebilirler. Aksi durumda toplum tarafından her süreçte potansiyel suçlu olarak algılanacaklardır. Ancak belli bir yeterliliğe ulaşmış olan ve kendini mesleki anlamda ispatlamış olan eski hükümlülerin mesleki becerileri geçmişte işlemiş oldukları birtakım suçların önüne geçebilecektir. Burada en büyük görev tabii ki yasa koyuculara düşmektedir. Kanunlar içerisinde yer alan oranların yükseltilmesi ile eski hükümlülerin istihdamına önem verildiği anlaşılabacaktır. İstihdam edilmeyen, toplum tarafından dışlanan eski hükümlü bireylerin tekrar suç işleme potansiyeli vardır. Çünkü her ne olursa olsun eski hükümlülerin bakmakla yükümlü oldukları başka bireyler vardır. Damgalanarak toplumun tüm alanlarının dışına itilen eski hükümlü bireyler yaşadıkları çevreye düşman hale gelebilirler.

Elazığ Belediyesinde engelli ve eski hükümlü çalışanların, dezavantajlı istihdamının arttırılması hakkındaki fikirlerini öğrenmek için: “Kurumunuzda dezavantajlı olarak çalışanların sayısının arttırılması için herhangi bir çalışmanız oldu mu? Dezavantajlıların istihdamlarının arttırılabilmesi için neler yapılabilir?” şeklinde soru sorulmuş olup alınan cevaplar aşağıda verilmiştir:

“Şahsım olarak herhangi bir çalışmam olmadı. Fakat bu konu biraz yöneticilerle alakalı bir durumdur. Yöneticilerin kurumların belirli bölümlerine sadece dezavantajlı istihdam etmesi gerekir. Mesela ben normalde mesleğim mobilyacılık olmasına rağmen santralde telefonlara bakma ve araç-giriş çıkışlarını kontrol etmeyle görevliyim. Dışarıda engelli olupta mesleki yeterliliği çok olan arkadaşlarımız var onların işlere alınması onların hem psikolojik olarak hem de maddi olarak rahatlamalarını sağlayacaktır” (S.K.)

“Bu konuda sendika temsilcilerimiz ile görüş alışverişini yaptık. Daha fazla nasıl dezavantajlı personel istihdam edilebilir sorusunu sorduk. Bu neticede kurumun üst düzey yöneticilerinin inisiyatifinde olduğu sonucu ortaya çıktı. Bu konuda kanunların da değiştirilmesi gerekir. Kanunlar ile asgari düzeyde belirlenen sayılar üzerinden istihdam yapılmaktadır fakat bu sayılar yetersiz kalabilmektedir. İstihdamın arttırılabilmesi için asgari sayıların değiştirilmesi gerekir. Yöneticilerin de bu konuda daha özverili ve bilinçli olmaları gerekmektedir” (M.E.)

23 Capital.com.tr (CAP), “Engelli Bireylerin İstihdam Oranı Yüzde 22” (Erişim 21 Temmuz 2025).

“Birebir herhangi bir çalışmam olmadı ancak kamu kurumlarında dezavantajlı istihdam sayılarının arttırılması için öncelikle kanunlarda birtakım değişiklikler yapılması gerekmektedir. Çünkü yöneticiler en az denilen rakamları temel alarak istihdam etmektedirler. Bu asgari sınırların değişmesi gerekiyor. Bunun dışında özellikle sendikaların yöneticilere dezavantajlı personel almaları noktasında baskı yapmaları gerekmektedir. Kamu kurumlarında engelli ve diğer dezavantajlı olan vatandaşlar için meslek edindirme kursları açılarak istihdama girmeleri teşvik edilmelidir” (S.K.)

“Birebir herhangi, bir çalışmam olmadı. Kamu kurumları kanun ile verilen sayıları baz almaktadır. Ancak kanun ile verilen sayılar asgari sayıyı ifade etmektedir. Yani memur olsun işçi olsun %3 ya da %4 tamamlanınca sorumluluktan kurtulma politikası uygulanmaması gerekir. Yöneticilerin bu konuda daha iyileştirici olması ve bu asgari sayıların üzerinde istihdama olanak sağlaması dezavantajlıların istihdamlarının arttırılmasına olumlu katkı sağlayacaktır. Özel sektör anlamında da istihdam sayılarının arttırılması için teşvik sisteminin getirilmesi gerekir” (D.M.)

“Sivil toplum kuruluşlarının ve sendikaların bu konuda üstüne düşeni yapmaları gerekmektedir” (Y.E.E.)

Bu soruya görüşmecilerin verdikleri yanıtlar incelendiğinde, istihdamın arttırılması için tüm yetkinin sadece yöneticilerde olduğu fikri hâkimdir. Ayrıca istihdam edilen dezavantajlı personeller kendileri gibi olan dezavantajlı bireylerin istihdamlarının nasıl arttırılacağı ile ilgili fikir sahibi olmadıklarının yanı sıra bu konuyla çok ilgili ve alakadar olmadıkları anlaşılmıştır. Dezavantajlı bireylerin istihdamının arttırılması sadece yöneticilere bırakılacak bir durum olmayıp çeşitli STK’lar ile sendikalar ile ve ilgililer ile ortak çalışmalar ve bu çalışmaları ilgili kurumlara anlatıp kabul ettirmekle mümkün olabilir. Engelli personel istihdamının arttırılması adına teşvik programlarının devlet tarafından yürürlüğe koyulması elzem bir durumdur. Avrupa ülkelerinde engelli istihdamına yönelik özellikle özel sektör işverenlerine teşvikler verilmekte ve engelli çalıştırma bir zorunluluk hali olma durumunun dışında teşvik edici bir hal alabilmektedir. Vergiden muaf tutma ya da engelli çalışanların maaşlarının belirli bir bölümünün devlet tarafından ödenmesi, çeşitli haklar vb. konularda yapılacak olan teşvikler ile engelli istihdamında ciddi oranda artışlar meydana gelecektir. Ancak ceza sisteminin ve zorunluluk sisteminin tek başına kullanılması engelli personel istihdamını ileri taşıyamamakta ve hatta işverenler tarafından formalite olarak uygulanabilmektedir.

Engellilerin hem kamuda hem özel sektörde istihdam edilmesi ve istihdamlarının arttırılması için engellilik kavramlarının tanımlanmasında da değişikliğe gidilmesi gerekmektedir. Örneğin sadece yüzde 40 ve üzeri raporu olanların engelli sayılması yerine; hafif engelli, orta engelli ve ağır engelli gibi sınıflandırmalar yaparak engel tanımı genişletilebilir ve bu durum sonucunda engellilerin istihdamlarında artışlar meydana gelir. Eğitim konusunda gerekli adımlar atılarak engelli personellerin özellikle mesleki anlamda eğitim almaları ve kendilerini yetiştirmeleri sağlanabilir. Alacakları eğitimler sayesinde kendi yetenekle-

rinin farkına vararak iş yaşamına girmeleri desteklenebilir. Ayrıca engelli olan bireylerin sadece hizmet sektörüne girerek işçi statüsünde çalışması asıl amaç olmamalı ve engelli bireylerinde kendi iş yerlerini kurmalarına teşvikler verilmelidir. Kendi işinin patronu olacak olan engelli bireylerin engelli istihdam etmesi daha kolay olacaktır ve böylelikle dayanışma kültürü içerisinde engelli bireylerin istihdamlarında artışlar meydana gelecektir.

Kamu kurumlarına alım yapılacağı zaman özellikle masa başı diye tabir edilen ciddi fiziksel güç gerektirmeyen alanlara engelli personeller tercih edilebilir. Ayrıca kurumların çağrı merkezlerinde engelli personel istihdamı sağlanabilir. Yine kamu kurumlarında bilgisayar ile alakalı departmanlarda engelli personellerin görev yapması sağlanabilir. Unutulmamalıdır ki engelli bireylerin diğer bireylerden kapasite anlamında bir farkı yoktur. Bu sebeple eğitim durumlarına göre engellilerin kamu kurumlarında daha fazla istihdam edilmesi engelli istihdamının artmasına yardımcı olacaktır. Devletin belirlemiş olduğu yasal sınırlar esas alınarak yapılan engelli istihdamları yetersiz kalmakta ve bu rakamlar sadece asgari sınırı belirlemektedir. Kamu kurumu isterse personel sayısının yüzde 20'sini engelli istihdamı ile karşılayabilir.

İstihdamı olumlu ve olumsuz etkileyen tutum ve davranışları anlama adına engelli bireylerin kurumda karşılaştıkları tutumu anlayabilmek için: “Engelli Sıfatına Sahip Olmanız Kurumda Nasıl Karşılanmaktadır? Yaşadığınız Sorunlardan ve Bu Sorunların Nasıl Çözülmesi Gerektiğinden Bahseder Misiniz?” şeklinde soru sorulmuş olup görüşmeler aşağıda verilmiştir:

“Engellilikle alakalı kurumda çalışan personel ve yöneticilerin çok bilgilerinin olduğunu düşünmüyorum. Çünkü normal personel ve engelli personeli aynı değerlendiriyorlar. Herhangi bir pozitif ayrımcılık yapılmıyor. Engelliliği sadece gözle görülür ağır fiziksel engel olarak görmektedirler, hâlbuki engellilik hastalıklardan dolayı da olmaktadır. Bu konularda bilinç eksikliği mevcuttur” (S.A.)

Engellilerin haklarını ve nasıl kullanmaları gerektiği konularını yöneticilerin çok iyi bilmesi gerekir. Yöneticiler engellilerin haklarına hâkim değil ise engelliler hakkında kişisel çıkarımlarda bulunacak ve önyargılarını kullanacaktır. Bu olumsuz durumlar da engellilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından sorun yaşamalarına sebep olacaktır. Öncelikle yöneticilerin engelli hakları konusunda iyi bir eğitim alması gerekir daha sonra ise diğer personellere engelli hakları ile ilgili bilgilendirmeler yapılması gerekmektedir. Kronik hastalıklarından dolayı engelli sayılan personeller yanlış yorumlanabilmektedirler; özellikle gözle görülür herhangi bir fiziksel engellerinin olmaması onların dert yanıyormuş gibi, işten kaçıyor gibi algılanmalarına sebebiyet verebilir. Bu nedenle çalışanların ve yöneticilerin tüm engel türleri hakkında bilgi sahibi olmaları ve bu yönde engellilere haklarını kullandırmaları gerekmektedir. Özellikle kronik hastalıkları sebebiyle çalışamayacakları alanlarda istihdam edilmemeleri gerekmektedir.

“Çok önyargılı çalışan var. Ben yangında kaldığım için yüzüm ve ellerim ciddi bir şekilde yandı, yüzümün görüntüsü nedeniyle, kendilerine zarar vereceğimi düşünerek benden kaçıyor insanlar. Hâlbuki bir insanın görüntüsünden dolayı zarar verebileceği düşüncesi olmamalı insanlarda, çok yanlış olduğunu düşünüyorum. Çalıştığım yerdeki diğer insanlar işlerine geldiği gibi davranıyorlar, işlerine yaradığım zaman çok iyi karşılıyorlar fakat işlerine yaramadığımda hemen ikinci, üçüncü insan muamelesi yapıyorlar. Yöneticilerimiz bizi korumasa insanlar çok zarar verir bana” (S.K.)

Fiziksel engel yaşayan bireyler daha hassas yapıya sahip bireylerdir. Bu durum göz önüne alınarak davranılması gerekir. Özellikle alaycı bakışlar ya da fiziksel görüntüsünden dolayı korkarak ya da tiksinierek bakmak engelli bireyde travmaya sebep olabilmektedir. Bu olumsuz tutumlardan dolayı engelli bireyler insan içine çıkmaktan korkmaktadırlar. Bu tür engelli bireyler ile karşılaştığı zaman sanki normal bir bireymiş gibi davranılması ve fiziksel görüntüsü ile alakalı sorular sorulmaması gerekmektedir. Özellikle şakalaşma adı altında engelliler çoğu zaman rencide edilmekte ve psikolojik şiddete maruz kalmaktadırlar. Bu durum bir toplumun gelişmişliği ile doğru orantılıdır. Unutulmamalıdır ki engellilere yönelik şakalaşma adı altında yapılan hareketler aslında bir aşağılama, alay etme davranışıdır.

Toplumun engellilere yüklediği anlam önem taşımaktadır; engelliler toplumdaki izole edilen ya da farklı olan insanlar değildir sadece engellerine uygun koşulların sağlanması gereken ve eksikliklerinin olabildiğince tamamlanması gereken insanlar olduklarının unutulmaması gerekir. Ötekileştirme, dışlama engelli bireylerin kendi iç dünyalarına çekilmelerine, toplumdaki uzaklaşmalarına ve psikolojik sorunlar yaşamalarına sebep olmaktadır. Engelli bireylere acıyarak bakmak yerine onların sahip olması gereken ihtiyaçlarının karşılanması yeterli olacaktır.

“Kapasiteme uygun kaliteli bir iş verildiği zaman normal personeller tarafından alay konusu olmakta ve bu işi sana nasıl verdiler? Sen neden bu işi yapıyorsun gibi incitici cümleler duyuyorum. Yani güzel işleri bize yakıştırmıyorlar” (Z.Y.)

Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapmaya başlayan engelli ve eski hükümlü personellerin kuruma uyum süreci başarılı ile sosyal hayatlarında olumlu değişiklikler meydana gelmektedir. Özellikle özel sektörlerde istihdam edilip sonra bazı sebeplerden dolayı işlerine son verilen dezavantajlı bireyler kamu kurumlarında istihdam edildiklerinde güven duyguları daha fazla olmaktadır. Araştırma kapsamında görüşmecilerin tutum ve davranışlarından kamu kurumlarında çalışmanın kendilerine güven verdiği ve sosyal yaşamlarında saygınlık kazandırdığı anlaşılmaktadır. “Kamu kurumunda çalışmak size nasıl hissettiriyor? Çalışmaya başladığınızda çevrenizdeki insanlardan nasıl tepkiler aldınız?” şeklinde soru sorulmuş olup alınan cevaplar aşağıda verilmiştir:

“Beni çok aşağılamaya çalıştılar, küçük düşürmeye çalıştılar; gerek sözleri ile gerekse davranışları ile fakat ben yılmadım. Onlar beni her dışladıkça ben hep güçlü durmaya çalıştım ve aynı şekilde devam ediyorum. Çünkü biliyorum ben

onların istediklerini verirsem asıl o zaman dışlanırım. Bunun dışında kamu kurumunda çalışmaktan dolayı güvende hissediyorum. Benim özel işyerim vardı yangın çıktıktan sonra kullanılamaz hale geldi ve ben de bu yangından çok olumsuz etkilendim ve engelli sıfatına sahip oldum. Bu nedenle artık özel işyerimi tekrar faal etmem mümkün değildi, iş arayışı içerisindeydim ve kamu kurumunda engelli işçi olarak çalışmaya başladım. Çevremın tepkisi olumlu oldu hayatımın kurtulduğunu bana söylemişlerdi. Ben özel sektörde çalışsaydım daha çok dışlanmaya ve ezilmeye maruz kalabilirdim. Kamu kurumunda çalışmak beni çok rahatlatmıştı” (S.K.)

“Kamu kurumunda işe başlayınca çevremdeki insanlardan olumlu tepkiler aldım. Kamu kurumunda çalışmaktan dolayı güven duyuyorum. Özel sektöre göre daha güvenli” (M.B.)

Özel sektörün engelli ve eski hükümlülere güvensizlik vermesinin sebebi, işlerine son verilmesinin daha kolay olmasıdır. Ayrıca özel sektörde istihdam edilen dezavantajlı bireylerin toplum tarafından yetersiz görülmesi ve kapasitelerinin düşük olduğu önyargısı engelli ve eski hükümlülerin yasal zorunluluk sınırları dışında iş bulmalarını güçleştirmektedir.

Engelli bireylerin önündeki en büyük engel diğer insanların tutum ve davranışlarıdır. Özellikle fiziksel engeli bulunan dezavantajlı bireylerin diğer insanlardan aldığı olumsuz geri dönüşler içe kapanık olmalarına sebep olmaktadır. Yapılan görüşmeler göstermektedir ki çalışma arkadaşları ile uyumlu olan dezavantajlı bireyler daha mutlu bir çalışma hayatı geçirmektedir. Fakat özellikle fiziksel görüntüleri sebebiyle dışlanmaya maruz kalan dezavantajlı bireyler kendilerini güçlü gösterme adına daha fazla çaba sarfetmektedirler. Çünkü güçlü olmadıkları zaman kendilerini daha çok ezeceklerini ve dışlayacaklarını düşünmektedirler.

Sonuç

Çalışma dezavantajlı kategori kapsamında yer alan engelli insanların ve eski hükümlü bireylerin iş koşulları, çalışma şartları ve sosyal politikaları incelenmiştir. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki gerek engelli gerek eski hükümlü olsun iş yaşamı açısından uygulanan politikaların yetersiz olduğudur. Özellikle eski hükümlü çalışanların çalışma ortamlarında gördükleri muameleden, kendilerine uygulanan yetersiz politikalardan dolayı yeterince rehabilite olamadıkları sonucuna varılmıştır. Engelli kişilerin ve eski hükümlü bireylerin çalışma yaşamında diğer personellerle yeterince uyum sağlayamadığı ve sosyal dışlanmaya maruz kaldıkları da gözlemlenmiştir.

Yapılan görüşmeler neticesinde eski hükümlü ve engelli personellerin haklarını yeterince bilmedikleri ve bilseler dahi haklarını nasıl arayacakları hakkında fikir sahibi olmadıkları anlaşılmıştır. Bazı birimlerdeki dezavantajlı bireylerin işlerini kaybetme korkusu içerisinde tüm verilen işleri yapmaya mecbur hissettikleri anlaşılmıştır.

Kurum içerisinde engel türünün, yapılacak işe adapte olmada ve rehabilite olmada etkisi çok fazladır; ağır engeli olan dezavantajlı bireylerin fiziki şartları tam sağlanmamış ise

kuruma uyum sağlamaları ve iş yapabilme kabiliyetlerini ortaya çıkarabilmeleri güç duruma gelecektir. Bu hususta en büyük sorumluluk kurum yöneticilerine düşmektedir, kurum yöneticileri müdürleri ve amirleri eşliğinde dezavantajlı olan personellerin ihtiyaç analizini çıkarmalı ve bu ihtiyaca yönelik planlar gerçekleştirerek hem fiziki yapıyı hem de insanlardaki dezavantajlılık algısını değiştirmeye yönelik çalışmalar yapmalıdırlar.

Kanunlar tarafından sosyal politikalar uygulanmaya çalışılmaktadır fakat yeterli gelmemektedir. Kamu kurumlarında sadece oransal olarak belli bir sayıda engelli birey ve eski hükümlü birey istihdam edilmektedir. Ancak sayı çok yetersiz kalmaktadır. 2008 Yılında özel iş alanlarında eski hükümlü birey bulundurma zorunluluğunun kaldırılmış olması da yine sosyal politika dışı bir davranış olmaktadır. Çünkü mevcut durumda dahi az olan istihdam bu şekilde daha da düşmüştür. Kanunen istihdam zorunluluğunun kaldırılmış olması eski hükümlülere yönelik toplumun bakış açısını da değiştirememesine sebep olmaktadır. Bunun yerine eski hükümlü ve engelli çalıştırmaları için devlet tarafından özel firmalara teşvikler ve destekler verilmelidir. Örnek vermek gerekirse firmalarda çalıştırılacak olan engelli ve eski hükümlülerin maaşları belirli bir zaman aralığında devlet eliyle ödenebilir ya da sigorta giderleri karşılanabilir. Yine dezavantajlı bireyleri istihdam ettikleri için az vergi ya da vergi azliyeti sağlanabilir.

Engellilerin ve eski hükümlülerin ilgi, istek ve yetenekleri göz önünde bulundurularak iş yaşamına dâhil edilmeleri gerekmektedir. Kota uygulaması yerine engellilerin ve eski hükümlülerin tek başına yapabileceği işlerin bulunup oralarda istihdam edilmeleri sağlanmalıdır. Örneğin; kurumların sadece gelen telefonlarına bakılan bölümlerinde, ya da çağrı merkezleri gibi yerlerde istihdam olanağı sağlanabilir. Gerek kamu gerekse özel sektör tarafından dezavantajlı bireylerinin çalışma şartlarını kolaylaştırmak adına teknolojik gelişmeler takip edilmeli ve temin edilmelidir. Kamu kurumlarında ve özel iş sektörlerinde daha çok engelli birey ve eski hükümlü birey çalıştırılması toplumun her yönden gelişmesinin önünü açacaktır.

Ülkemizde eski hükümlülere uygulanan politikalar genelde kanunlar üzerinden yürütülmekte ve oransal sayı olarak uygulanmaktadır. Bu nedenle sadece belli bir oranda istihdam sağlanması tek çözüm olmamaktadır. Eski hükümlülere uygulanan politikaların iki amacı vardır; birincisi, toplumdaki işgücünden en üst düzeyde yararlanmak, ikincisi ise eski hükümlülere içerisinde bulundukları onur kırıcı durumdan kurtarmak hem kendi ihtiyaçlarını hem de ailelerinin ihtiyaçlarını karşılayacakları bir iş imkânı sağlamaktır. Toplumun geneline eski hükümlülerin durumu hakkında bilgilendirici faaliyetlerin olması gerekir. Eski hükümlü nüfusu tüketici konumundan alınarak üretici konumuna alınır ise ülkenin de refah seviyesi yükselmiş olur. Gerek kamu kurumlarında gerek özel sektörde yeterince istihdam alanı bulamayan dezavantajlı bireylerin sorunları her geçen gün artmaktadır. İstihdam imkânı bulamayan dezavantajlı bireyler uğraşmakta oldukları engellilik ve eski hükümlülük durumları ile birlikte maddi sıkıntılar içerisinde de düşmektedirler. İstihdam şansı elde edemeyen dezavantajlı bireyler hem maddi hem psikolojik olarak sıkıntı içeri-

sine düşmektedirler. İstihdam edilmeleri sadece maddi anlamda değil manevi anlamda da kendilerini iyi hissetmelerini sağlayacaktır. İşverenler, fiziki anlamda herhangi bir engeli olmayan bireyleri tercih etmektedirler sebebi; çalışandan maksimum faydayı elde etmektir. İşverenlere göre engelli olan bireyler her yönden eksik kalmakta ve zaman açısından kendilerine dezavantaj oluşturmaktadırlar. Engelli olmayan çalışanların dezavantajlı olan personellere bakış açılarının iyi olması gerekir. Hem işverenler hem de engelli olmayan çalışanların engellilerin haklarını kullanmalarına ve rahat bir ortamda çalışmalarına imkân vermeleri engellilerin kapasitelerini ortaya çıkarmalarına yardımcı olur. Dezavantajlı çalışanların rehabilitasyonları için rahat bir ortam sunulması gerekmektedir.

Kaynakça | References

- Akpulat Köme, Ayşe “İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü”. *İstanbul Hukuk Mecmuası* 77/2 (Aralık 2019), 523-553. <https://doi.org/10.26650/mecmua.2019.77.2.0003>
- ASHB (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı). “Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme”. Erişim 20 Temmuz 2025. <https://www.aile.gov.tr/eyhgm/engellilerin-haklarina-iliskin-sozlesme/>
- AÜADM (Ankara Üniversitesi Açık Ders Malzemeleri). “Engellilere Yönelik Sosyal Politikalar.” Erişim 5 Mart 2025. <https://acikders.ankara.edu.tr/course/view.php?id=97>
- Bacaksız, Pınar. “Cezalandırma ve Topluma Yeniden Kazandırma”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16 (Temmuz 2014), 4917-4941.
- CAP, Capital.com.tr. “Engelli Bireylerin İstihdam Oranı Yüzde 22”. (Erişim 21 Temmuz 2025). <https://www.capital.com.tr/haberler/tum-haberler/engelli-bireylerin-istihdam-orani-yuzde-22>
- Çarkçı, Şule. *Engellilerin mesleki eğitimi ve istihdamı*. İstanbul, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2011.
- Çınar, Anıl. *Denetimli Serbestlik Sistemindeki Rehabilitasyon Hizmetlerinin Hükümlülerin Yeniden Sosyalizasyonu Sürecine Etkileri: Aydın Örneği*. Aydın, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015.
- Erkul, İhsan. “Eski Hükümlüler ve Çalışma Sorunları”. *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi* 12/2 (Aralık 1976), 286-305.
- Erusta, Murat. *Türkiye’de Hükümlü ve Eski Hükümlülere Yönelik Sosyal Politikalar*. Sakarya, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016.
- Göçoğlu, Volkan. “Dezavantajlı Gruplar Üzerinde Yapılan Bir Kamu Politikası Sonlandırmasının Analizi: Eski Hükümlülerin Özel Sektördeki İstihdam Zorunluluğunun Kaldırılması”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 8/36 (Şubat 2015), 846-863. <https://doi.org/10.17719/jisr.2015369548>
- İştar Işıklı, Emel – Duran, Abdulsamet, “Eski Hükümlülerin Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlikle İlgili Görüşlerinin İncelenmesi”. *Sosyoekonomi* 33/63 (Kasım 2024), 315-335. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2025.01.15>
- Kalaycıoğlu, Sibel. vd. *Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın Sosyal İçerme Alanındaki Kurumsal Kapasitesinin Arttırılması Projesi Kapsamında: Eylem 2.1: Sosyal İçerme Alanında Göstergelerin Geliştirilmesi ve İzleme, Veri toplama, Değerlendirme Metodlarının Geliştirilmesi Konusundaki Göstergeler İndeksi Raporu*. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016. <https://aile.gov.tr/media/100408/2-1-social-policy-indicator-consolidated-report.pdf>
- Kanyılmaz Polat, Ebru, “Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Nitel Bir Araştırma: Çanakkale Örneği”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 19/39, 869-897. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.758135>
- Karataş, Kasım. “Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları Bir Sosyal Politika Yaklaşımı”. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi* 2/2 (Kasım 2002), 43-55.
- Kolukırcık, Suat. “Özel Politika Gerektiren Gruplarda İstihdam ve Aktif İçermenin Rolü”. *Uluslararası Multidisipliner Akademik Araştırmalar Dergisi* 3/2 (Ağustos 2016), 1-62.
- Korkmaz, Adem – Gençtürk, Zahide. “Eski Hükümlü Bireylerin İşgücü Piyasasına İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 24/2 (Nisan 2019), 369- 384.
- Küçükali, Adnan. “Engellilere Uygulanan Sosyal Politikaların Değerlendirilmesi”. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 4/1 (Nisan 2015), 59-86.

- Namal, Mete Kaan vd. “Eski Hükümlü İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri”. *Journal of Yasar University* 16/63 (Temmuz 2021), 1338-1354. <https://doi.org/10.19168/jyasar.916740>
- Orhan, Serdar. *Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları: Durum Analizi ve Öneriler*. Sakarya, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011.
- Özgökçeler, Serhat - Alper, Yusuf. “Özürlüler Kanunu’nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi”. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 1/1 (2010), 33-54. [https://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ%201\(1\)2010%20article3%20pp.33-54.pdf](https://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ%201(1)2010%20article3%20pp.33-54.pdf)
- Ünsür, Ahmet. “Engellilere yönelik beceri kazandırma ve istihdam faaliyetleri ile bu alanda yerel yönetimlerin rolü, İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) örneği”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* 9/23 (2020/1), 132-164. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.676076>