

## ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER VE SENDİKALARA YÖNELİK TUTUMLARI<sup>1</sup>

### Onur ÇADIRLI

Yüksek Lisans Öğrencisi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı,  
onurcadirlii@gmail.com  
ORCID: 0009-0008-4458-7401

### Hilmi ETCİ

Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hilmietcii@mu.edu.tr  
ORCID: 0000-0003-2858-7950

**Başvuru Tarihi:** 19/08/2024

**Kabul Tarihi:** 13/12/2024

**DOI:** 10.21441/sosyalgüvence.1535544

**Türü:** Araştırma Makalesi

**Atf:** ÇADIRLI O., ETCİ H. (2025), Çalışma Hayatında Engelliler ve Sendikalara Yönelik Tutumları, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 27, s. 1508-1530. doi: 10.21441/sosyalgüvence.1535544

### ÖZ

Günümüze küreselleşme ve Neo-liberal politikaların etkisiyle toplumsal yapı, teknoloji, ekonomi ve sosyo-kültürel alanlar etkilenmiş; geçmişte fabrikalarda birarada çalışan işçiler, esnek ve uzaktan çalışma gibi istihdam modelleri ile aynı fiziksel mekanı paylaşmadan çalışmaya başlamıştır. Bu değişimler, özellikle sendikacılığı olumsuz etkilemiştir. Sendikaların içinde bulunduğu krizin aşılmasında, sendikal faaliyetlere katılım konusunda yetersizlik yaşayan dezavantajlı grupların işgücüne katılımını sağlamak, iş yerinde karşılaştıkları fiziksel ve psikolojik engelleri sonlandırmak veya azaltmak amacıyla engelli bireylerin sendikalara bakış açısının ortaya konulması gerektiği düşünülmektedir. Bu çalışmada, engelli bireylerin çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar ve sendikalara yönelik tutumları ortaya konulmaktadır. Bu amaçla, Muğla ilinde ikamet eden 18 engelli çalışanla derinlemesine görüşmelerle elde edilen verilere dayalı bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Görüşme verileri betimsel analiz tekniği ile sorgulanmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu; istihdam koşulları, çalışma hayatındaki kolaylık/zorluklar ve

<sup>1</sup> Bu çalışma İşgücü Piyasasında Engellilerin Durumu ve Sendikalara Yönelik Tutumları Üzerine Bir Araştırma: Muğla İli Örneği başlıklı yüksek lisans tezi esas alınarak hazırlanmıştır.

sendikal farkındalık hakkında benzer cevaplar vermiştir. Özellikle ücretler ve işyerindeki fiziksel eksiklikler vurgulanmaktadır. Katılımcılar sendikalara yönelik tutumlarında olumsuz bir bakış sergilemektedirler. Benzer biçimde katılımcıların büyük bir çoğunluğu, sendikaların güçlü olmadığını veya güçlü olmalarına rağmen hakları korumada yetersiz veya istemsiz olduğunun üzerinde durmuşlardır.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, sendikal kriz, engelliler.

## INDIVIDUALS WITH DISABILITIES IN THE WORKFORCE AND THEIR ATTITUDES TOWARD TRADE UNIONS

### ABSTRACT

The influence of globalization and neoliberal policies has significantly impacted social structures, technology, the economy, and socio-cultural domains. In the past, workers who were employed together in factories have transitioned to employment models such as flexible and remote work, enabling them to perform their duties without sharing the same physical space. These changes have had notably negative impacts on unionization. Overcoming the crisis faced by trade unions necessitates increasing the workforce participation of disadvantaged groups who encounter challenges in engaging with union activities. In this context, it is critical to examine the perspectives of individuals with disabilities toward unions, with the aim of reducing or eliminating the physical and psychological barriers they face in the workplace. This study investigates the workplace challenges experienced by individuals with disabilities and their attitudes toward trade unions. To achieve this objective, a field study was conducted involving in-depth interviews with 18 employees with disabilities residing in Muğla Province. The data collected from these interviews were analyzed using descriptive analysis techniques. The majority of participants provided similar responses regarding employment conditions, the challenges and benefits of working life, and awareness of trade unions. Notably, issues such as wages and physical deficiencies in the workplace were emphasized. Participants expressed negative attitudes toward trade unions. Furthermore, a significant majority of participants indicated that unions were either weak or, despite their potential strength, insufficient or unwilling to protect workers' rights.

**Key words:** *Trade union, union crisis, disabled individuals.*

## GİRİŞ

Endüstri ilişkilerinin istikrarlı olması sendika-işveren-hükümetin oluşturduğu üçlü sacayağının aralarındaki olumlu ilişkilere bağlıdır. 1980 sonrasında küreselleşme, bu üçlü sacayağını yıpratmış; çalışma hayatında teknolojinin etkisiyle ‘esnek-uzaktan’ istihdamı ortaya çıkarmıştır. Bu istihdam modelleri, işçilerin aynı ortamda çalışmasının önüne geçtiği için işçiler arasında birlik azalmış, dolayısıyla sendikalar güç kaybetmişlerdir (Öcal, 2005: 567; Aykaç ve Balcı, 2016: 4). Nitekim 1960’larda itibaren, ülkelerin sendikalaşma oranları gözönünde bulundurulduğunda, sendikaların çoğunlukla güç kaybettiği de görülmektedir.

**Tablo 1:** Çeşitli Ülkelerde Sendikalaşma Oranları

Ülkeler	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2018	Son Yıl Verisi
ABD	30,9	27,4	22,1	15,5	12,8	11,4	10,1	10,3**
Almanya	34,7	32,0	34,9	31,2	24,6	18,9	16,5	16,3*
Avustralya	50,2	44,2	48,2	40,0	24,7	18,4	26,3	26,2*
Belçika	41,5	42,1	54,1	53,9	49,5	28,9	26,3	49,1*
Danimarka	56,9	60,3	78,6	75,3	74,2	67,2	66,5	67,0*
Finlandiya	31,9	51,3	69,4	72,5	75,0	70,3	60,3	58,8*
Fransa	19,6	21,7	18,3	10,3	8,1	9,0	8,8	8,9*
Hollanda	40,0	36,5	34,8	24,3	22,9	19,5	16,4	15,4*
İngiltere	38,9	43,0	49,7	38,2	30,2	26,8	23,4	23,4*
İspanya	--	--	--	12,5	16,7	18,3	13,6	12,4
İsveç	72,1	67,7	78,0	80,0	79,1	70,2	64,9	65,2
İtalya	24,7	37,0	49,6	38,8	34,8	35,5	34,4	32,5
Japonya	32,3	35,1	31,1	25,4	21,5	18,3	17,0	16,8
Kanada	29,2	31,0	34,0	34,0	28,3	27,2	25,9	29,4**
Meksika	--	--	--	--	16,9	13,8	--	12,4**
Norveç	60,0	56,8	58,3	58,5	54,4	50,0	49,2	50,4

**Kaynak:** (ILO, 2024).

**NOT:** \*ILO 2019 verisi, \*\*ILO 2020 verisi.

Tablo 1, 1960-2020 yılları arasında birçok ülkede sendikalaşma oranlarının düştüğünü göstermektedir. Ancak İskandinav ülkeleri gibi bazı bölgelerde, yüksek sendikalaşma oranları korunmuş, diğerlerinde ise belirgin düşüşler yaşanmıştır. Bu farklılıklar, her ülkenin ekonomik, sosyal ve politik

dinamiklerine bağlı olarak sendikaların gücü ve etkisi konusunda önemli bilgiler sunmaktadır.

Esnek çalışma modelleri, kısa süreli sözleşmeler, geçici işler ve taşeron çalışma gibi biçimlerde yaygınlaştıkça iş güvencesi azalmış ve işçilerin sendikalara katılma konusunda tereddüt etmesine yol açmıştır. Ayrıca birçok ülkede sendika karşıtı yasalar ve düzenlemeler, sendikaların faaliyetlerini kısıtlayarak etkinliklerini azaltmıştır. Ekonomik yapının sanayi ekonomisinden hizmet ve bilgi ekonomisine geçişi, sendikaların geleneksel olarak güçlü oldukları sanayi sektörlerinin küçülmesine neden olmuştur. Teknolojik ilerlemeler, otomasyon ve dijitalleşme, birçok işin ortadan kalkmasına veya dönüşmesine yol açarak, sendikaların üyelik tabanını daraltmıştır. Sosyal ve kültürel değişimler, bireyselleşme ve işçi sınıfının homojenliğinin azalması, sendikaların geleneksel dayanışma ve kolektif hareket stratejilerini zorlaştırmıştır. Bazı sendikalar, değişen ekonomik ve sosyal koşullara uyum sağlamakta zorlanmış ve üyeleri ile etkili iletişim kurmakta yetersiz kalmıştır. Tüm bu faktörler, sendikaların kriz yaşamasına ve üye oranlarının düşmesine yol açmıştır. Sendikaların bu krizi aşabilmesi için; küreselleşme, esnek çalışma modelleri, teknolojik gelişmeler ve diğer ekonomik değişimlere uyum sağlayarak, yeni stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. İşçilerin haklarını etkili bir şekilde savunabilen, üyeleri ile güçlü bağlar kurabilen ve değişen işgücü piyasalarına uyum sağlayabilen sendikalar, bu krizi aşma potansiyeline sahiptir (Gerşil ve Aracı, 2006: 4).

Sendikalar tüm toplumun çıkarlarını korumak yerine üyelerinin çıkarlarını korumayı temel amaç edinmektedir. Bu durum, toplumun sendikaya olan bakış açısını olumsuzlaştırmaktadır. Çünkü toplum günümüzde, kendi faydasına olacak şeylere ilgi ve önem göstermekte; sendikaların sadece kendi üyelerinin çıkarlarını korumayı amaçlaması güç kaybının önünü açmaktadır (Hacıoğlu, 2014: 66). Sendikaların siyasi görüşlerine göre birbirinden ayrılması da işçiler arasındaki güç birliğini de önlemektedir. İşçiler siyasi ideolojilerine uygun bir sendikaya üye olarak işçi sınıfı arasındaki güç birliğini azaltarak işverenlerin lehine gelişebilmektedir. Sendikalar üye potansiyeli olan kişilere yönelik içerikler üretip, örgütsüz kişileri üye yapıp genişlemek yerine, zaten örgütlü olan diğer sendika üyesi insanları kendine çekmeyi amaç edinmektedir. Bu durum, sendikalararası rekabetin olumsuzluğu olarak belirtilmektedir (Mahiroğulları, 2012a: 18).

İşsizlik ve kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu ülkelerde sendikalar, güçsüz kalmakta ve çalışanlar arasında örgüt bilinci gelişmemektedir. Ayrıca sendikalar, yenilikçi politika üretmemeleri ve ücret temelli politikalarla üyelerin veya üye potansiyeli olan kesimlerin ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalabilmektedirler. Bu durumun karşısında, doğrudan ücretin arttırılmasının yanı sıra, dolaylı yoldan giderlerin azaltılmasına yönelik hizmetlerle gelirin arttırımı sağlanabilmesi mümkündür. Örneğin özel hastanelerde düşük ücretle tedavi görme gösterilebilir.

Sendika içi demokrasinin varlığı da sendikal krizin sorgulanmasında etkilidir. Her ne kadar programlarında demokratik bir örgüt olarak görülseler de, gerçekte olan farklı olduğu belirtilmektedir. Sendika içi muhalefetin bastırılması ve yönetimin eleştirilmesi yöneticiler tarafından farklı tedbirlerle engellendiği için bu durum, örgütsüz işçiler hatta toplum tarafından olumsuz karşılanmakta, sendikaya bakış açıları olumsuz evrilebilmektedir. Ayrıca ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdam oranlarının düşük olması sendikalaşmayı doğrudan olumsuz etkilemektedir. Sendikal krizin bir diğer nedeni olarak, yasal boşluk veya engellemeler gösterilmektedir. İşçilerin grev ilan etmesi, devlet tarafından ‘milli güvenliği tehlikeye sokacak durum’ olduğu iddia edilerek engellenebilmekte ve grev olması durumunda işveren bu sebepten fakat farklı bir ‘bahane’ bularak işçiyi işten çıkarabilmenin önü açılabilir. Sendikaların finansal güvencelerinin yetersizliği de etkili olabilmektedir. Örneğin grev durumunda, işçileri greve çağıran sendika, eylem süresince işçilerin ödemelerini yapmakla yükümlüdür. Bu durum, sendikaya ekonomik yük yaratmakta, bu durum dolayısıyla sendikalar işverene geri adım attırarak uzun soluklu greve gidememektedirler (Etcı, 2018: 72, 142; Işık, 2018: 12; Çoban, 2013: 376).

Sendikalarda yaşanan üye erozyonu, sendikaların kendisini sorgulamasına neden olmuştur. Örneğin sendikalardaki yeni mücadele yöntemleri bulma arayışı dünyanın her yerinde artmaya başlamıştır. Özellikle 1990’lı yıllarda hemen hemen her ülkede sendikalar yeni açılımlar aramıştır. Bu hedef doğrultusunda, işçi sendikacılığı önceliği üye sayısını arttırmak olmuştur (Işık,2018: 16). Sendikalaşma oranlarının yükseltilmesi çabalarıyla ilgili çalışmalar sonucunda, sendikaların geleneksel sendikacılık yerine değişen ekonomik, siyasal, toplumsal ve küresel düzene karşı yenilikçi adımlar atmasına bu alanda çalışmalarına yön vermesine neden olmuştur. Bu yeni

sendikacılık anlayışı, yalnızca üyelerinin değil; tüm çalışanların hak ve çıkarlarının korunması olarak görülmektedir. Hatta sendikalar, sadece çalışanlar için değil; üye olma potansiyeli olan kişileri üye yapma çabası içindedir. Artık sendikalar; dezavantajlı gruplara (çocuklar, gençler, yaşlılar, engelliler, göçmenler, azınlıklar, eski hükümlüler, kadınlar, tek ebeveynli aileler ve yoksullar) yönelik politikalar üreten, çevreyi gündemine alan, dijital okur yazarlığı önemseyen, yalnızca ekonomik değil, sosyal, kültürel alanda da sorunları ele almaktadır. Günümüzde sendikaların dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetlerin arttırılması ve geliştirilmesine yönelik çabalarının olduğu görülmektedir. Ancak bu çabaların dezavantajlı gruplar arasında yeterliliğinin sorgulanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Buradan hareketle bu çalışmanın temel amacı dezavantajlı gruplar arasında yer alan engellilerin sendikalara yönelik tutumları incelemektir.

## 1. ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER VE SENDİKALAR

Engellilerin toplumsal yaşama katılması ve başkasına muhtaç olmadan bağımsız yaşaması için istihdam edilmesi önemlidir. Günümüzde engelli vatandaşların; eğitimi, istihdamı ve toplumsal yaşama katılımıyla ilgili yasal düzenlemeler artmaktadır. Gelişmiş toplumlarda engellilerin istihdamını teşvik etmek amacıyla, iş yerlerinde fiziksel uygunluk düzenlemeleri yapılmakta olup ve hangi engel gruplarının, hangi işlerde çalışabileceği yasalarla belirlenmektedir. Engellilerin iş kazası yaşamamaları ve uygun fiziksel ortamlarda çalışması için işyerlerinin engellilere uygun hale getirilmesini, engellilere özgü çalışma politikalarının geliştirilmesini ve işverenlerin engellilere eşit fırsatlar gibi çeşitli önlemler alınmaktadır. Sonuç olarak engellilerin istihdam edilmesi ve çalışma yaşamında herhangi birine muhtaç olmadan bağımsız bir şekilde yaşaması için çeşitli yasal düzenlemeler ve politikalar geliştirilmektedir. Bu durum, topluma katılım ve ekonomik bağımsızlık açısından önemli bir adım olarak görülmektedir (Güler, 2015: 126).

**Tablo 2:** Cinsiyetlerine Göre Engellilerin İş Gücüne Katılım Oranı

	Erkek	Kadın	Toplam
İş Gücüne Katılım Oranı	% 35,4	% 12,5	% 22,1

**Kaynak:** (EYHGM, 2020).

Tablo 2'ye göre cinsiyetlerine göre engelli nüfus göz önüne alındığında

erkek engelli işgücü oranı kadınların yaklaşık üç katı olduğu gözlemlenmektedir. Engellilere yönelik düzenleme ve politikalara (kota yöntemi, korumalı işyeri, engelli işçi çalıştıran işverene yönelik sübvansiyon veya eşvik, mesleki eğitim, kamuda engelliler için tahsis edilmiş kadrolar) rağmen yukarıdaki Tablo'da görüldüğü gibi engelli istihdamı düşük seviyededir. Türkiye'de çalışabilir 2 milyon engelli olduğu ileri sürülse bile istihdam edilenlerin sayısı sadece 180 bin civarındadır. Bu rakam, engelli nüfusun büyük bir oranının istihdamda olmadığını göstermektedir (Kanyılmaz, 2020: 878). Engellilerin istihdam edilmesini engelleyen temel faktörler ise çeşitli nedenlere bağlanmaktadır (Genç ve Çat, 2013: 375).

İlk olarak çalışma talebi ve aile tavırları önemli bir faktördür. Engellilerin bir kısmının, çalışma yaşamına girmek gibi bir talebinin olmaması veya ailelerinin aşırı korumacı bir tutum sergilemesi, işgücüne katılım oranlarını düşürebilmektedir. Engellilerin iş arayışlarını desteklemek ve istihdam sürecine katkıda bulunmasını teşvik etmek, toplumsal hayata katılımında ve ekonomik bağımlılığın azalmasında önemli rol oynamaktadır. Öte yandan sağlık ve eğitim erişimde engeller, engellilerin istihdama katılmasını zorlaştıran en temel nedenlerden biri, sağlık hizmetlerine ve eğitime erişimlerinin sınırlı olmasıdır. Engelli bireylerin sağlık sorunlarına uygun tedavi ve rehabilitasyon imkanlarına erişimi olmalı, eğitim hakkına erişimleri sağlanmalı ve eğitim kurumları engellilere uygun hale getirilmelidir.

Bir diğer faktör de önyargı ve ayrımcılıktır. Toplumda engelli bireylere karşı yaygın olumsuz tutum, önyargılar ve ayrımcılık engellilerin istihdam edilmesini zorlaştırmaktadır. İşverenlerin, diğer çalışanların ve toplumdaki diğer bireylerin engellilere karşı ayrımcı davranmaları, engellilerin iş bulmasını engelleyebilmektedir. Son olarak niteliğin altında veya üstünde işlerde çalıştırılmasıdır. Engelli bireyleri niteliğin altında veya üstünde işlerde çalıştırmak yerine işverenlerin, engelli çalışanların yetkinliğini ve deneyimlerini göz önünde bulundurarak ona uygun işlerde istihdam etmeleri gerekmektedir.

Bu nedenlerin üstesinden gelmek için toplumsal farkındalık artırılmalı, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişim iyileştirilmeli, ayrımcılığa karşı mücadele edilmeli ve işverenlerin engelli çalışanları istihdam etme konusunda teşvik edilmelidir. Engellilerin işgücüne katılımı teşvik edildiğinde, hem bireylerin hem de toplumun genelinde daha fazla katkı sağlanabilir.



Engellilere yönelik erişilebilirlik standartlarının iyileştirilmesi, sendikaların önemli yenilikçi hizmetlerinden birisi olarak gösterilmektedir. Bu hizmet; fiziksel engellerin ortadan kaldırılmasını, çalışma alanlarının engellilerin ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesini ve teknolojik desteklerin sağlanmasını içermektedir. Engellilerin çalışma hayatında tam anlamıyla yer alabilmesi için işyerlerinde; asansör, rampa ve geniş kapılar gibi fiziksel düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Ayrıca görme veya işitme engelli çalışanlar için özel yazılımlar ve teknolojik cihazlar temin edilmelidir.

Sendikalar, bu tür düzenlemelerin hayata geçirilmesi için işverenlerle işbirliği yaparak engellilere uygun çalışma koşullarının sağlanmasını teşvik etmektedirler. Eğitim ve mesleki gelişim programları da, sendikaların engellilere yönelik yenilikçi hizmetleri arasında yer almaktadır. Sendikalar, engellilerin mesleki becerilerini geliştirmesine ve işgücü piyasasında rekabet edebilmesine yardımcı olmak için çeşitli eğitim programları düzenlemektedir. Bu programlar; engellilere yeni beceriler kazandırmayı, mevcut yetkinliklerini geliştirmeyi ve onları işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun hale getirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca sendikalar, engellilerin iş bulmasını kolaylaştırmak için iş arama becerileri, mülakat teknikleri ve özgeçmiş hazırlama gibi konularda da destek sunmaktadır.

Engellilere karşı ayrımcılığı önleyecek politikaların oluşturulması ve uygulanması, sendikaların bu alandaki diğer önemli bir hizmetidir. İşyerinde ayrımcılığı önlemek ve engellilere eşit fırsatlar sağlamak amacıyla sendikalar, toplu iş sözleşmelerine engellilere yönelik özel maddeler eklemektedir. Bu maddeler, engellilerin işe alım sürecinde, terfi ve kariyer gelişiminde eşit muamele görmelerini sağlamayı hedeflemektedir. Ayrıca sendikalar, işyerinde ayrımcılık ve taciz vakalarının önlenmesi için farkındalık kampanyaları düzenlemekte ve bu konudaki şikayetlerin etkin bir şekilde ele alınmasını sağlamaktadırlar. Sendikaların engellilere yönelik bu yenilikçi hizmetleri, sendikaların yeniden güçlenmesine ve modern çalışma hayatında daha etkili bir rol oynamasına önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir. Engellilere yönelik erişilebilirlik standartlarının iyileştirilmesi, eğitim ve mesleki gelişim programlarının sunulması, ayrımcılığın önlenmesi ve iş imkânlarının genişletilmesi gibi hizmetler sendikaların hem toplumsal sorumluluklarını yerine getirmelerini hem de üyeleriyle daha güçlü bağlar kurmalarını sağlamaktadır. Bu yenilikçi yaklaşımlar, sendikaların değişen küresel,

ekonomik ve siyasal dengelere uyum sağlamasını ve işçi haklarını savunma konusundaki etkilerini artırmalarını mümkün kılmaktadır (Çağlar, 2012: 542).

## 2. YÖNTEM

Bu çalışma, engellilerin sendikalara karşı tutumunun nasıl değiştiğini göstermeyi hedefleyen bir araştırmadır. Çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan mülakat tekniği kullanılarak, yarı yapılandırılmış soru formu üzerinden katılımcılarla görüşülmüştür. Bu tercihin nedeni, daha detaylı ve derinlemesine veri toplama amacını yansıtmaktır. Araştırma kapsamında, kartopu örnekleme kullanılmıştır. Bu yöntem ilk olarak çevrenin ve belediyenin yönlendirmesi ile ilgili özelliklere sahip birkaç kişi belirlenerek, görüşmeler yapılarak veriler toplanmıştır.

Örnekleme seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Buna göre, ana kütle içinden seçilecek örnek kesimin araştırmacının yargılarınca belirlenen tesadüfi olmayan örnekleme yöntemidir. Bu tür verilerde ana kütlede en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde veriler toplanabilmektedir (Haşiloğlu vd., 2015: 20). Bu nedenle çalışan engelli bireylerin Muğla ilinde ikamet eden kişilerden seçilmesi uygun görülmüştür. Buradan hareketle araştırmanın örneklemini Muğla'da ikamet eden 18 engelli çalışan oluşturmaktadır. Araştırma soruları tarafsızlık ve kapsamlı bir anlayışla oluşturulmuş, katılımcıların görüşleri yönlendirici ifadelerden kaçınılmış ve araştırmanın amacına uygun sorular hazırlanmıştır. Ayrıca katılımcılara eklemek istedikleri hususlar da sorularak, teorik çerçeveden yola çıkılarak pratik meselelerin gözden kaçırılma ihtimali minimize edilmiştir. Mülakat soruları araştırmacı tarafından hazırlanmış, veriler katılımcıların ifadelerine dayanılarak ele alınmış ve herhangi bir eklemeye veya çıkarmaya yer verilmemiştir. Mülakatlara yeterli zaman ayrılarak katılımcıların izni doğrultusunda ses kaydı ve notlar alınmış, böylelikle bütünlük ve etik ilkelerine uygunluğu sağlanmıştır.

Görüşmeler genel olarak katılımcının çalıştığı işyerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler ortalama 20 dakika sürmüştür. Süreler, katılımcının çalıştığı işyerindeki görüşme şartlarına göre değişim gösterebilmiştir. Bu açıdan araştırmanın sınırlılıklarına işaret edilebilir. Öncelikle görüşmelerin tümü çalışma saatlerine denk gelmesi, görüşme süresi açısından sınırlılıklara yol açmıştır. Görüşme talep edildiğinde, çalışanların 'kısa sürecekse cevaplayabilirim maalesef zamanım kısıtlı' cevaplarını

vermesi, görüşmelerin zamansal sınırını oluşturmuştur. Bazı görüşmecilerin atladıkları veya geçiştirdikleri bazı soruları, kayıt sonrası yanıtlamış veya neden cevaplamadıklarını açıklamışlardır. Bu sebeple bazı görüşmecilerin cevaplarının kısa ve yüzeysel olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca katılımcıların görüşleri, gizlilik esası gereği isimleri verilmeden kodlanarak aktarılmıştır. Söz konusu engelli çalışanlar; ‘Görüşmeci 1’, ‘Görüşmeci 2’ vb. şekilde kodlanmıştır.

### 3. BULGULAR VE YORUM

5’i kadın ve 13’ü erkek, toplamda 18 kişiyle görüşe yapılmıştır. Görüşmecilerin 10’u 24-39 yaş ve 8’i 42-57 yaş aralığındadır. Bu kişilerin; 3’ü ilkokul, 3’ü lise, 1’i ön lisans, 9’u lisans ve 3’ü yüksek lisans mezunudur. 10’u memur ve 8’i işçi kategorisindedir. İlkokul, lise, ön lisans mezunu memur bulunmamaktadır. Lise ve lisans mezunu olduğu halde, işçi olarak çalışan 4 kişidir. Görüşmecilerin 7’si evli ve 11’i bekârdır. 9 kişi doğuştan ve 9 kişi sonradan engellidir. Bunlardan; 2 kişi işitme, 11 kişi ortopedik, 2 kişi görme, 2 kişi konuşma, 2 kişi işitme ve 1 kişi zihinsel engellidir.

**Tablo 3:** Görüşmecilerin Demografik Özellikleri

Görüşmeci	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Engellilik Durumu/Engeli
1	Kadın	43	Evli	Lisans	Sonradan-İşitme
2	Erkek	45	Evli	Lisans	Sonradan-Ortopedik
3	Erkek	44	Bekâr	Lisans	Doğuştan-Görme
4	Erkek	33	Evli	Lisans	Doğuştan-Konuşma
5	Erkek	46	Evli	Yüksek Lisans	Sonradan-Ortopedik
6	Kadın	42	Bekâr	Lisans	Doğuştan-İşitme
7	Erkek	57	Evli	İlkokul	Doğuştan-Ortopedik
8	Erkek	30	Bekâr	Yüksek Lisans	Doğuştan-Ortopedik
9	Erkek	27	Bekâr	Ön Lisans	Doğuştan-Ortopedik

**Tablo 3 (Devamı): Görüşmecilerin Demografik Özellikleri**

Görüşmeci	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Engellilik Durumu/Engeli
10	Erkek	45	Evli	Lisans	Sonradan-Ortopedik
11	Kadın	46	Bekâr	İlkokul	Sonradan-Ortopedik
12	Kadın	36	Bekâr	Lise	Doğuştan-Ortopedik
13	Erkek	33	Bekâr	Lise	Doğuştan-Konuşma
14	Erkek	35	Bekâr	Lisans	Sonradan-Ortopedik
15	Erkek	24	Bekâr	Lise	Sonradan-Ortopedik
16	Kadın	25	Bekâr	Lisans	Sonradan-Görme
17	Erkek	32	Evli	Lisans	Sonradan-Ortopedik
18	Erkek	36	Bekâr	İlkokul	Doğuştan-Zihinsel

### 3.1. Çalışma Hayatındaki Engelliler

#### 3.1.1. İşe girme aşaması

İşyerinde engelli kişilerle olmayanlar arasında kapasite ve yeterlilik farkları sebebiyle bazen problemler yaşanmaktadır. Engelli olan ve olmayan bireylerin bir arada çalışması engelli bireylerin topluma uyumu açısından önemlidir (Genç ve Çat, 2013: 385). Görüşmecilere yöneltilen “işe girmenin önündeki engellerin neler olduğu ve işyerinde yaşadıkları zorluklar” sorusuna aşağıdaki cevaplar gelmiştir;

*‘...Öncelikle engelli olmamız. Engelli olmamız sebebiyle insanlar bize önyargılı olarak bakmaktadırlar. Bir de, engelli personel alırken onlar içinden tekerlekli sandalye kullanmayan, bedensel engeli olmayan veyahut az olan kişileri tercih ediyorlar...’*  
(Görüşmeci 2).

*‘...Genelde yürüeyebilen, duymayan, böbrek hastalığı olan engellileri işe almayı tercih ediyorlar. Engelliler arasında ayırım*

*yapıldığını düşünüyorum...’ (Görüşmeci 9).*

*‘...Zaten başlı başına engelli olduğun için işe almayı tercih etmiyorlar. Engelli olduğun için yapabileceğin işte bile 1-0 geriden başlıyorsun. İşverenler engel oranı düşük ve bedensel engeli bulunmayan kişileri almayı tercih ediyorlar...’ (Görüşmeci 12).*

Görüşmecilerin 3’ü, işe girmede ve işyerinde karşılaştıkları sorunların başında engellilik olarak belirtmişlerdir. Ayrıca işverenlerin ve diğer çalışanların kendilerine olumsuz gözle baktığını, işverenlerin engelli istihdamında kanunen zorunluluğu olmasa, engelli işçi çalıştırmayacaklarını ve bedensel engelli yerine kronik hastalığı olan bireyleri istihdam ettiklerini dile getirmişlerdir.

### 3.1.2. Ücret

Ücret, iş sözleşmesinin temel unsurlarından biri olup ve işverenin en önemli borcudur. Ücret iş görmenin karşılığı olarak verilir, işçinin tek geçim kaynağıdır. Ücretin eksik ödenmesi veya hiç ödenmemesi, işçiyi ve ailesini zor durumda bırakabilmektedir (Manav Özdemir ve Urhanoğlu 2022: 1437). Bu nedenle, araştırmada işçilerin kazandıkları ücretten memnuniyet düzeyi incelenmiştir. Görüşmecilerin 8’i ücretinden memnun olup ve 10’u memnun değildir. Memnun olmayanların memnuniyetsizlik sebepleri; ülkenin genel ekonomik sorunları, sağlık giderleri ve malzemelerinden (engel durumlarıyla ilgili) kaynaklanmaktadır.

*‘...57.000 TL alıyorum memnun değilim. Çünkü konforlu bir yaşam için cihazlar alıyor ve bunları kontrol ettiriyorum. Bunlarda ekstra gider anlamına geliyor....’ (Görüşmeci 6).*

*‘...Asgari ücretin biraz üstünde. Bu ekonomik durumda maaşım tek başıma yaşasam da, para hiçbir şekilde yetmiyor, sağlık giderleri de oluyor, o yüzden memnun değilim. Şükretmeyi öğrettiler diyeyim, şükür...’ (Görüşmeci 12).*

Görüşmecilerin yanıtlarına bakıldığında hepsi birbirinden farklı ücretler almasına karşın, çoğunluğunun ortak noktada birleştikleri, aldıkları ücretten memnun olmadıklarıdır. Bu durumu engelli olmalarına bağlamaktadırlar. Aralarındaki ortak görüş ise, engelliliğin geliri azaltıp, gideri ise arttırdığıdır. Örneğin işitme engelli için gerekli olan işitme cihazının fiyatı özelliğine göre 20.000-50.000 TL arasında değiştiği ve belirli bir sürede

değişmesi gereken pilleriyle beraber bütçeye ağır yük olduğu belirtilmektedir. Ayrıca işyeri ve işletmede yaşanan diğer zorluklar sorulmuş ve aşağıdaki cevaplar alınmıştır;

*'...İşyerinde görme bozukluğu ve duymada problemler yaşıyorum, o yüzden algulamada zorluklar yaşamaktayım...'* (Görüşmeci 1).

*'...Çoğu işyeri eski olduğu için, asansör yok, yan basamak yok, engelli rampaları çok dik, bu sorunlarla karşılaşmaktayım...'* (Görüşmeci 2).

*'...Öncelik tanınmıyor. İkinci plana atılıyor. İşverenler ağır engelli istemiyor, bir nevi dışlanıyoruz...'* (Görüşmeci 15)

Çalışanlar özellikle işe ulaşımında ve işyerinde, fiziksel koşulların engellilere zorluklar yarattığını, engellerine ek bir engel daha çıktığını, iş yerlerinin ergonomik olmaması sebebiyle; işitme, görme, baş ağrısı gibi rahatsızlıklar yaşadıklarını; çalışma ortamlarının iyi olmadığını engelli dostu çalışma yerleri olması gerekliliğini belirtmişlerdir. İşyerine üstünkörü bakıldığında, işyerlerinin eski veya engelliye uygun olmadığı da bizzat görüşme esnasında gözlemlenmiştir.

### **3.1.3. Meslek hastalığı ve stres**

Mesleki kas iskelet hastalıkları, iş yerinde zorlayıcı hareketler, vücudun kötü kullanımı ve ergonomik yetersizliklerin yola açtığı rahatsızlıklar olarak tanımlanmaktadır. Bu hastalıklar, çalışanların karşılaştığı işle ilgili sorunlardır (Ağar ve Kızıltan, 2022: 51). Ayrıca çalışma hayatı, birçok stres kaynağının bulunduğu bir ortamdır. İşyerinde yaşanan stres, hem toplumsal olaylardan etkilenen bir olgu hem de işin özelliklerinden kaynaklanabilmektedir. Ancak toplumsal ve iş kaynaklı stres, her çalışan üzerinde farklı etkiler yaratabilmekte; aynı işyerinde çalışanların bir kısmı stres koşullarından daha az etkilenirken, diğerleri daha fazla etkilenebilmektedir (Yüksel, 2014: 116). Bu bağlamda çalışanlara, işe bağlı hastalığı ve herhangi bir stresin olup olmadığı sorulmuştur.

*'...Sürekli oturarak çalıştığımız için, ergonomik bir çalışma koşulları yok. Bu sebeple bel boyun ağrısı oluyor. Sürekli ekrana baktığım için gözlerim ağrıyor, migren ataklarım oluyor...'* (Görüşmeci 1).

*'...Sık sık enfeksiyon kapıyorum. İş stresi ve insanlarla muhatap*

*olmam sebebiyle tansiyon rahatsızlığım ortaya çıktı...’ (Görüşmeci 11).*

*‘...Baş ağrısı ve yorgunluk hissi yaşıyorum. Yoğun günde en az 100 kişi geliyor...’ (Görüşmeci 13).*

Görüşmecilerin engelleri dışında, işyerinin uygun olmaması sebebiyle, hastalıklar yaşadığı ve engellerine bir engel daha eklendiği verilen cevaplardan anlaşılmaktadır.

### **3.1.4. İş güvencesi**

Çalışma hayatındaki tüm bireylerin karşı karşıya kaldığı iş güvencesi sorunu, işverenin geçerli bir nedeni olmadan iş ilişkisini sonlandırması durumunda, çalışanın korunmasını sağlayan düzenlemeleri ifade etmektedir. Bu düzen, işçinin iş ilişkisinin bağ ve sürekliliğini sağlamaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 36). Görüşmecilere iş güvencesiyle ilgili sorular yöneltilmiş ve aşağıdaki cevaplar alınmıştır;

*‘...İş güvencemiz yok, bir sorun oluşsa ilk bizimle vedalaşırdılar’, ‘iş güvencemin olmaması tabii ki kötü hissettiriyor’, ‘güvencemin olmamasından herkes sorumlu...’ (Görüşmeci 2).*

*‘...Klasik Türk yapısı devlet memuru güvencesinin dışında herhangi bir güvencem yok...’ (Görüşmeci 8).*

Görüşmecilerin bir kısmı, sigortalı olmasına karşın, iş güvencesinin olmadığını, iş yerinde herhangi bir daralma söz konusu olması halinde ilk olarak kendilerinin işten çıkarılacaklarını düşünmektedirler. Bu durumun çalışanların motivasyonunu düşürerek, işe bağlılıklarını azalttığı gözlemlenmiştir.

### **3.1.5. Ayrımcılık**

Ayrımcılık, insan haklarının uygulanmasını kısıtlayarak, eşitliğin gerçek ve hukuksal anlamda sağlanmasını engellemektedir. Eşitlik, eşit işlem yapma ve ayrımcılık yasağı arasında bölünmez bir ilişki bulunmaktadır (Yıldırım, 2021: 322). Engelli olmayanlar için problem yaratmayan durumlar, engellilere zarar verebilmektedir. Yasalar, kurallar ve hatta binaların fiziksel yapıları bile engelsiz kişiler için sorun yaratmazken, engellilere zorluklar yaratabilmektedir (Erol Karaca ve Nam, 2021: 180). Bu duruma ilişkin olarak, çalışma hayatında ayrımcılık sorusuna aşağıdaki cevaplar

verilmiştir:

*'...Evet uğradım, KPSS'yi kazanmış olmama rağmen, engelimden dolayı adalet bakanlığına alınmadım...'* (Görüşmeci 1).

*'...Evet, özel sektörde çalışırken karşılaştım. Potansiyel ve yaş olarak kendimden düşük kişiler meslekte yükselirken, engelimden dolayı ben hiç yükselmedim...'* (Görüşmeci 2).

*'...Dikey yönde ilerlememde engel oluşturduğunu düşünüyorum. Bu konuda, bilgi birikiminden önce kişinin fiziksel özelliklerine bakılmaktadır...'* (Görüşmeci 8).

*'...Ayrımcılığa uğruyorsun tabii ki. Engelimden dolayı verilen haklar için "Bu engelli ekstra hakları var" gibi söylemler olmakta fakat kendilerini bir gün bağlasak ve toplumsal alana koysak ne yaşadığımızı anlarlar aslında. Saçma sapan tepkiler vermekteler...'* (Görüşmeci 10).

Görüşmecilerin birçoğu; gerek üstleri, gerekse astları ve aynı pozisyonda çalışanlar tarafından ayrımcılığa uğradıklarını, bir kişi ise sınavı kazanmış olmasına rağmen, kamu kurumuna engeli sebebiyle alınmadığını özellikle belirtmiştir.

### 3.2. Genel Sendikal Tutumlar

Sendikaların toplu pazarlık gücü, hakları koruma, dayanışma ve destek, eğitim ve gelişme, sosyal güvence ile toplumsal değişim ve adalet olmak üzere temel işlevleri bulunmaktadır (Urhan, 2012: 37). Sendikaların temel işlevlerinden dolayı, birçok çalışan sendikaya üye olmayı tercih etmektedir. Engellilerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar değerlendirildiğinde, sendikaya üye olmak gereksinimleri daha çok hissedebilmektedir. Bu nedenle çalışmada, katılımcılara sendikaya üyelikleri ve sendikanın haklarını ne ölçüde koruyabildiği sorulmuş ve aşağıdaki cevaplar alınmıştır;

*'...Sendikayı evet, ama haklarımı koruduğunu düşünmüyorum...'* (Görüşmeci 1-2-13-14),

*'...Sendikayı, sendikanın haklarımı koruduğunu düşünmüyorum. Çünkü üyesi bulunduğum sendika yetkili sendika olmadığı için hükümetle pazarlık masasına oturamıyor, ondan dolayı haklarımızı korumadığını düşünüyorum...'* (Görüşmeci 3).

*'...Sendikayı, dayanışma sağladığını düşünüyorum...'*



**(Görüşmeci 4).**

'...Sendikalyım, fakat haklarımızı koruduğunu düşünmüyorum. Hatta bir konu hakkında başvurmuştum, dün döneceklerdi sözde ama hala dönmediler...' **(Görüşmeci 5).**

'...Sendikalı değilim. Türkiye'deki çoğu insandan bu konuda bilgiliyim. Hatta okumuş olduğum bölüm de bu bölüm. Detaylı sunum yapmıştım zamanında; ideolojik saplantılara bağlı kalıp amacı olan emek üzerine çalışılmaması ve farklı amaçları sebebiyle herhangi bir sendikaya üye değilim...' **(Görüşmeci 8).**

'...Sendikalyım. Sırf hatır için sendikalyım, yoksa sendikaların ben hiçbir işe yaradığını düşünmüyorum...' **(Görüşmeci 10).**

'...Sendikalyım. Ne gibi haklarımız var bilmiyorum, sadece sendikalıyız bilgilendirme yapılmadı...' **(Görüşmeci 11).**

'...Sendikalyım. Bazen haklarımızı koruduğunu, bazen ise korumadığını düşünüyorum. Sendika karışık bir şey, işçiye tam isteğini verdiğini düşünmüyorum...' **(Görüşmeci 12).**

'...Ben sendikaların çok bir işlevi olduğunu düşünmüyorum. Çünkü sendikalar güce yönelik pozisyon alıyorlar. Sendika ikramiyesinden dolayı sendikalı oldum. Bir başvuru yaptım geri dönüş olsa dahi benim faydama bir dönüş yapacaklarını sanmıyorum, ihtimal vermiyorum...' **(Görüşmeci 17)**

Katılımcıların dayanışma nedeniyle değil; ekonomik destek ve birilerinin rica veya tavsiyesiyle sendikalı olduğu gözlenmiştir. Sendikaların çalışanların haklarını korumada yetersiz olduğu birçok kez belirtilmiştir.

Katılımcıların sendikalaşmamasının nedeni genel olarak işçilerin dayanışma bilincin yeterince gelişmemiş olması sebebiyle, işçi örgütlenmelerinin güçsüz olduğu değerlendirilmektedir (Erikli, 2018: 22). Çevresinde veya ailesinde sendikalı çalışan olmasının işçi dayanışma bilincinin gelişiminde etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Bu doğrultuda, sorulan ve sendikal bilgilere nasıl ulaşıldığına ilişkin sorulara aşağıdaki gibi cevaplar verilmiştir:

'...Evet oldu. Arkadaşlarım vasıtasıyla ve internetten araştırarak...' **(Görüşmeci 1).**

'...Babamdan kaynaklı, işçi sendikaları hakkında bilgim vardı...' **(Görüşmeci 3).**

'...Evet ailedeki çalışanlar sebebiyle sendika hakkında bilgim vardı...' **(Görüşmeci 3).**

**(Görüşmeci 4).**

*'...Evet oldu, arkadaşlarım ve çevrem aracılığıyla...'* **(Görüşmeci 5).**

Çevresinde sendikalı çalışan olması ve sendikalar hakkında bilgi sahibi olmasına rağmen, katılımcıların büyük çoğunluğu, sendikaların haklarını korumada yetersiz olduğunu belirtmektedir.

Sendikaların yaşadığı üye erozyonun temel sebepleri arasında güven kaybının olduğu belirtilmektedir. Güven kaybı; yeni üye kazanma, mevcut üyelikleri koruma ve üyelerini harekete geçirme kapasitelerini olumsuz etkilemektedir. Güven kaybının “çevrimsel hareketler, işgücü piyasasında meydana gelen değişimler, işverenlerin sendika karşıtı taktik ve stratejileri, hükümetlerin tutumu, yasalar, sendikaların örgütlenme stratejileri, taktikleri ve yapıları” gibi birçok sebebinin olduğunun üzerinde durulmaktadır. Bu sorunun giderilmesinde, çalışanların sendikalara yönelik tutumunun göz ardı edilmesinin önüne geçilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Çalışanların sendikanın gücüne ve politikasına yönelik güveninin olması sendikal örgütlenmeyi olumlu etkilediği belirtilmektedir (Urhan, 2005: 57-58). Bu doğrultuda katılımcıların sendikalara güveninin tespitine yönelik soru sorulmuş ve şu cevaplar alınmıştır:

*'...Hayır görmüyorum, hepsi kendi çıkarında...'* **(Görüşmeci 5-10).**

*'...Evet görüyorum. Sonuçta bir toplum varsa bir yerde o zaman iyi olabilir. Tek basına ben ses çıkaramam ama topluluk sesini duyurabilir...'* **(Görüşmeci 9).**

*'...Hayır görmüyorum. Ek gelir için üye oldum ve diğer kişiler üye diye...'* **(Görüşmeci 14).**

Ayrıca ‘sendikalar çalışanların haklarını korumada yeterli güce sahip mi?’ sorusu sorulmuştur.

*'...Üye sayısı yüksek sendikalar bu güce sahipler ama kullanmıyorlar...'* **(Görüşmeci 1).**

*'...Kısmen, üye sayısına göre değişir...'* **(Görüşmeci 2).**

*'...Aslında evet ama uygulamıyorlar orası ayrı bir konu...'* **(Görüşmeci 3).**

*'...Sendikalarla ilgili çok bir sorunum olmadı ama bir güce sahip olmalı. Üye olup gücünü kullanmıyorsa ona tabii ki güvenilmez...'* **(Görüşmeci 9).**

*'...Birleşildiği zaman evet ama başka bir yerden müdahale yapılırsa*

*değil tabi...’ (Görüşmeci 12).*

*‘...Bence değil gücün yanında hareket ediyorlar...’ (Görüşmeci 17)*

Katılımcılar sendikaların çalışanların haklarını korumada, sendika üye sayısının etkili olduğunu düşünmektedirler. Birçoğunun bu konuda olumsuz fikirler belirttiği gözlemlenmiştir.

Sendikaların, üyelerinin veya çalışanların hak ve çıkarlarını geliştirebilmede ekonomik ve sosyal fonksiyonlarının yanında, siyasi fonksiyonun önemini üzerinde de durulmaktadır. Örneğin bazı sendikalar siyasi partiler kurma veya mevcut siyasi partilerle ilişkiler içinde bulunabilmektedir (Mahiroğulları, 2012b: 10). Bu çerçevede sendikaların siyasi partilerle olan ilişkilerinin üyeler ve üye potansiyeli çalışanlar üzerindeki etkisinin tespitine ilişkin sorular katılımcılara yöneltilmiştir.

*‘...Sendikaların çoğunluğu siyasi partilerle ilişkili. Sadece benim üyesi olduğum sendika değil, bağımsız. Bence bağımsız olmalı, ilişki kurmamalı...’ (Görüşmeci 1).*

*‘...Olmamalıdır. Çünkü sosyolojide de geçer bu, devlet yönetiminde üç tane odak noktası vardır. Bunlar hükümet-sendika-işverendir. Sendikalar hükümete ne kadar yakınlaşırsa bu odak noktası zarar görecektir...’ (Görüşmeci 3).*

*‘...Bence kurmalıdır çünkü hükümetle iyi ilişkilerde bulunursa çalışanın lehine olur...’ (Görüşmeci 5).*

*‘...Sendikalarla partiler arası ilişki vardır olmadığını iddia edenler yanılmaktadır. İlişki olmamalıdır, sendikalar kendi çizgisinde hareket etmelidirler...’ (Görüşmeci 8).*

*‘...Kesinlikle partilerle ilişki kurmamalı ancak günümüzde Türkiye’de sendikalar siyasete adım atmışlardır. Partinin görüşüne göre hareket ediyorlar...’ (Görüşmeci 9).*

*‘...Bence kurmalıdır. İktidarla aynı dili konuşmak yapılacakları kolaylaştırır...’ (Görüşmeci 13).*

*‘...Tabii ki, sendikalar partili olunca ne engelli ne sendika mağdur olur. Kişiye iş olanağı artar...’ (Görüşmeci 15).*

*‘...Bağımsız olsalar daha etkili olabilirler diye düşünüyorum ama bir yandan da iktidara yakın olmaları işleri kolaylaştırabilir. Bilemedim şimdi...’ (Görüşmeci 16).*

*‘...Hayır kurmamalıdır, sadece kendi işlerini yapmalıdır...’*

(Görüşmeci 18) cevapları alınmıştır.

Görüşmecilerin tamamı sendikaların siyasetle ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir. Sendikaların siyasetle ilişkisi olması gerektiğini belirtilen katılımcılar, çıkarlarının gerçekleştirilebileceğini düşünmektedirler. Ancak sendikaların siyasetle ilişkisinin olmaması gerektiğini düşünenler ise, sendikaların siyasi partilerin bir kolu olmaması gerektiğini belirtmektedirler.

## SONUÇ

Bu makalede engellilerin çalışma hayatında yaşadıkları sorunları ve sendikal algısının ortaya konulması amacıyla, nitel araştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu araştırmanın verileri, Muğla'da çalışan engelliler ile yapılan derinlemesine mülakatlardan elde edilmiştir. Araştırma kapsamında, 4'ü kadın ve 14'ü erkek olmak üzere toplam 18 engelli çalışanla görüşme yapılmıştır. Görüşmelerde, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Katılımcılara; meslek, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, engellilik ve sigortalılık durumu gibi sorular yöneltilmiştir. Ayrıca katılımcıların gözlemlerinden ve deneyimlerinden yola çıkarak çalışma koşulları, çalışma hayatındaki kolaylık veya zorluklar ve sendikal farkındalık hakkındaki görüşleri sorulmuştur.

Araştırma kapsamında katılımcıların engellilikleri, sigortalılık durumu ve meslekleri çeşitlilik göstermekle birlikte, katılımcıların büyük çoğunluğu çalışma koşulları, çalışma hayatındaki kolaylık veya zorluklar ve sendikal farkındalık hakkında benzer cevaplar vermişlerdir. Araştırma sonucunda, engelli kişilere ayrımcılık yalnızca toplum veya işveren tarafından değil, bazen iş arkadaşları tarafından uygulandığı görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesine göre; işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde toplam işçi sayılarının %3'ü oranında, kamu işyerlerinde ise %4'ü oranında engelli işçiyi meslek, beden ve ruhsal durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.” Ancak işçi sayısının tespitine ilişkin bir düzenleme bulunurken; hangi tür engellilerin, hangi oranda engellilerin çalıştırılıp çalıştırılmayacağı hakkında detay bulunmamaktadır. Kanunun içeriğinde değişiklik yapılarak, engelliler arasında da ayrımcılığa neden olması ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Özellikle ücret, işyerindeki fiziksel eksiklikler ve sendikalara bakış, konularında büyük bir oranı memnun olmamakla birlikte, sendikalara hak

mücadelesi için değil, zorunluluk veya kamuda toplu sözleşme ikramiyesi gibi ek gelir sebebiyle girdiklerini belirtmişlerdir. Yine büyük bir çoğunluğu sendikaların haklarını korumadığını ya da yetersiz olmakla birlikte sendikaların güçlü olmadığını veya güçlü olmalarına rağmen hakları korumada yetersiz veya istemsiz olduğu, hatta bazı katılımcıların sendika yöneticisinin kim olduğuna dair bir bilgisinin olmadığı katılımcılar tarafından anlatılmıştır. Sendikaların siyasetle i ie olduklarını belirtirken; asıl sorumluluklarını yerine getirmede yetersiz olduklarını belirtmişlerdir. Bu durum sendikal güven ve hakların korunmasında sendikaların rolünü de ayrıca olumsuz etkilediği sonucunu da beraberinde getirmektedir.

## **KAYNAKÇA**

- Ağar, A. & Kızıltan, B. (2022). Ofis çalışanlarında kas iskelet sistemi sorunları ve ergonomi. *Ohs Academy*, 5(1), 50-56.
- Aykaç, M. & Balcı, B. (2016). Endüstri ilişkileri ve insan kaynakları yönetimi: tamamlayıcı mı, ikame mi?. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 5(1), 1-25.
- Bakan, Y. & Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23), 33-59.
- Çağlar, S. (2012). Engellilerin erişebilirlik hakkı ve Türkiye’de erişebilirlikleri. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 61(2), 541-598.
- Çoban, B. (2013). Sendikal örgütlenmede yeni deneyimler ve değişen stratejiler. *Çalışma ve Toplum*, 3(38), 375-412.
- Erol Karaca, Z. & Nam, D. (2021). Kronik bir sosyal sorun: engellilere yönelik ayrımcılık. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 167-194.
- Etcı, H. (2018). 2000 Sonrasında Türkiye’de gerekçeleri ile sendikal kriz. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 19(43 Sıtkı Koçman'ın Anısına Armağan), 125-149.
- Genç, Y. & Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-393.
- Gerşil, G. & Aracı, M. (2006). Küreselleşme sürecinde Türk işçi sendikacılığı ve yaşanan örgütlenme sorunu. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16).
- Güler, Z. (2015). Özel politika gerektiren grupların iş yaşamındaki sağlık ve güvenlik riskleri ile kontrol tedbirleri, *Çalışma Dünyası Dergisi*, (2), 117-134.
- Hacıoğlu, S. (2014). Bir örgütsel bağlılık türü olarak sendikal bağlılık ve bir sendika örneği. *Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)*.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. & Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 2(1), 19-28.
- ILO. “Sendikalaşma Oranları-2020, (Çevrimiçi), International Labour

Organization,

[https://rshiny.ilo.org/dataexplorer5/?lang=en&id=ILR\\_TUMT\\_NOC\\_%20RT\\_A](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer5/?lang=en&id=ILR_TUMT_NOC_%20RT_A), Erişim: 03.12.2024.

EYHGM Yaşlı İstatistik Bülteni, (2020).  
<https://www.aile.gov.tr/media/42250/istatistik-bulteni-2020-mart.pdf>, Erişim Tarihi: 27.05.2023.

Işık, V. (2018). Sendikal örgütlenme krizi ve çıkış yollarına ilişkin AB'den örnekler. *European Journal of Managerial Research*, 2(3), 8-22.

Kanyılmaz Polat, E. (2020). Engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik nitel bir araştırma: Çanakkale örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 869-897.

Mahiroğulları, A. (2012a). XXI. yüzyıla girerken sendikacılık: günümüzdeki değişim, dönüşüm ve gelecek için arayışlar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 9-33.

Mahiroğulları, A. (2012b). Sendika-siyaset ilişkisinin teorik çerçevesi ve günümüzdeki düzeyi, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 8-23.

Manav Özdemir, A. E. & Urhanoğlu, İ. (2022). Türk iş hukukunda ücretin güvencesi. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*. (2), 1437-1472.

Öcal, T. (2010). Sendikal kimlik. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (50), 563-573.

Urhan, B. (2005). Türkiye'de sendikal örgütlenmede yaşanan güven ve dayanışma sorunları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(4), 57-88.

Urhan, B. (2012). İşçilerin sendikaya üye olma nedenleri ve sendikaların yeni üye kazanmaya yönelik stratejileri. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 33-56.

Yıldırım, S. (2021). Ayrımcılık temelli dışlanma: Türkiye'de çalışma hayatında kadınlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), 321-346.