



FARKLILIĞIMIZ GÜCÜMÜZ,
BİRLİKTE GELECEĞİMİZ.

ENGELLERİ
BİRLİKTE
AŞIYORUZ



10-16 MAYIS ENGELLİLER HAFTASI



TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI

Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası



Bİ' BAKAR MİSİNİZ?



BEN BURADAN GEÇEMEDİM!

Giriş

Dünyaya geliyor ve hayatta kalmak için ciddi bir yaşam uğraşısı içine giriyoruz. Eşitsizliklerin normal kabul edildiği kapitalist toplumda pek çok engelle baş etmeye çalışıyoruz. Bireysel ve toplumsal olarak mücadelelerle açığa çıkardığımız güçlerimiz var, haklarımız da. İçinde yaşadığımız dünyada güçlerimizin birbirinden farklı olduğunun ayrımındayız. Kimilerimiz doğuştan kimilerimiz sonradan yaşanan ağır bir kazanın veya hastalığın ardından kalıcı bir bedensel ve ruhsal engelle yaşamını sürdürüyor. İlk bakışta biyolojik gibi (tıpla ilgili) görünen bu olguların, toplumsal, kültürel ve siyasal engellerle kuşatıldığını anlıyoruz. Yaşamda güç farklarının farkına varmak ve toplumsal, kültürel ve siyasal nedenler-

le yapabilirlikleri azaltılan insanlara duyarlı olmak çok önemli. Engellilerin güçlerine güç katmak, engelli kadınlara, engelli gençlere, engelli çocuklara, engelli emekçilere ulaşmak başka bir insanlık durumunu gerektiriyor.

Görmezden gelmek, toplumların en eski alışkanlıklarından birisi. Ama bazı hayatlar vardır ki, görmezden gelindiğinde ortadan kaybolmaz; yalnızca daha fazla yalnızlaşır. Engelli bireylerin yaşamı tam da bu görünmezliğin, duyulmamanın ve temas edilmezliğin içinde yer alır. Kaldırımların, merdivenlerin yüksekliğinde, göğü delen gökdelenlerde, kaldırımları işgal eden otomobil merkezli yaşamlarda, çok katlı, üstelik asansörsüz binaların, katların

sessizliğinde, bakışların hızla engelliden uzaklaşmasında çaresiz kalır hayatlar... Oysa mesele ne eksiklik tir ne de “yardıma muhtaçlık” hikâyesi. Mesele, birlikte kurduğumuz dünyanın kimleri dışarıda bıraktığıdır.

Bir şehir düşünün: Herkes için yapılmış gibi görünen ama aslında bazıları için sürekli “engel” üreten bir düzen. İşte bu yüzden engellilik, bireyin değil toplumun aynasıdır. Bir işyeri düşünün: Herkesin yapabileceği işler gibi görünen, ancak bazıları için “engel” üreten bir üretim alanı! İşte bu yüzden engellilik, işçinin değil, işyeri sosyalliğinin bir aynasıdır. O aynaya bakmak kolay değildir; çünkü orada sadece erişilemeyen yolları değil, aynı zamanda erişilmeyen vicdanları da görürüz.

Sendikamız Tez-Koop-İş sadece engelliler haftasında değil, yöneticilerinin ve temsilcilerinin engelli emekçilere erişme çabalarıyla, engellilerin sorunlarına duyarlı dergileriyle, yayınlarıyla, sosyal medya platformlarıyla engellilerin sorunlarının ve çözümlerinin görünür, duyulur ve temas edilebilir olması için mücadele etmektedir. Bu bağlamda broşürümüz de engellilerin hakları, güçleri ve özgürlükleri konusunda kamuoyunda, sendikamızda, işyerlerinde farkındalık ve duyarlılık geliştirmek amacıyla hazırlanmıştır.



Engelliliği Nasıl Anlarız?

Engelliliği anlamaya çalışan çeşitli bakış açıları vardır ve hangi bakış açısına sahip olduğumuz nasıl bir yaşam sürdürdüğümüz ve sürdürceğimizle çok ilgilidir. Yani engellilerin yaşamaya dair güçleri zaten vardır, geliştirmeye çalıştığımız hakları da! Kişinin bedeninin bir parçasındaki yeti kaybı ve güçsüzlük, yeterli destek ve dayanışma sağlanmadığı için onun çeşitli engellerle karşılaşmasına yol açmaktadır. Bu olgu sinema sanatının önemli konularından birini oluşturur. Önce engel, olumsuz bir olgu olarak kişileri kedere, yalnızlığa yönlendirirken yeterli desteği alan, insani bağlantıları çoğalan ve haklarıyla güçlenen engelli kişi yaşamını çok daha sevinçli bir biçimde sürdürmeye başlar. Bu nedenle duymak, anlamak ve eş duyum sağlayarak davranmak son derece önemlidir.

Birleşmiş Milletlerin Engelli Hakları Sözleşmesine göre

“Engelli kavramı diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişileri” içeriyor.”

Türkiye’de yürürlükte olan 5378 sayılı **Özürlüler Kanuna** göre “Özürlü: Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama

ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi” olarak tanımlanıyor. **2014 yılında ya-sada yapılan değişiklik** ile Engelliler; “Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyler” olarak tanımlandı. Bu tanım değişikliği, hali hazırda uygulanagelen temel politika değişikliğine yol açmazken, engelli haklarının yaşama geçirilmesine de pek de katkı sunmadı. İlgili kanunda yapılan engellilik tanımı, toplumun çoğunluğunun engellilik konusundaki taşıdığı olumsuz algının resmileştirilmiş dışı vurumu gibidir. Mevcut tanımlama, engellilik konusundaki tıbbi yaklaşımın ısrarıdır.

Engelli Oluşu Farklı Bir Bakış

Tez-Koop-İş Sendikası olarak “engelliliği” doğrudan klinik veya tıbbi bir kategori olarak değil, daha çok oluş, fark, beden ve normatif yapılar bağlamında ele alıyoruz. Engelliliği bir eksiklik veya hata olarak değil, bedenlerin potansiyellerini ve diğer varlıklarla ilişkilerini yeniden tanımlayan bir durum olarak değerlendiriyoruz. Bu yaklaşımla engelliliğe, “ayrıcılık insan imgesini” ve bedenlerin nasıl olması gerektiğine dair kurulan “normal”

standartları, “sağlamlık ideolojisini” bozan bir bakış açısı ile yaklaşıyoruz. Engelli-oluş, bedenlerin yapılandırılmış rollerin, “normallığın” dışına çıkmasını ifade eder. Bu yaklaşım, bedenin toplumun ona yüklediği “işlevsel” veya “normal” rolleri reddedip, kendi yoğunluklarına göre yaşamasıdır.

Özcesi, bir duyu yitmişse, başka bir duyu güçlenir. Kişinin etrafındaki insanlar az sayıda ise kişi o kişi, insanların çoğalmasıyla güçlenir. Kişisel, mesleki ve toplumsal dayanışma içinde olan insanlar, görme-yen birinin gözleri, işitmeyen birinin kulakları, ellerini ve ayaklarını kullanamayan birinin elleri ve ayakları haline dönüşür. Dayanışma insanlar ve diğer canlılarla (evde ve sokakta yaşayan hayvanlar) engelli bireyin kurduğu bağlantıların artışı sağlar. Yani her bedenin bir gizilgücü, her bedenin ötekiler için yapabileceği şeyler vardır.

Yapmamız gereken şey, insanın/bedenin “ne yapabildiği” ve hangi bağlantılara girebildiğidir. Bir engellilik durumu, bedenin “eksik” olması değil, farklı bir “içkinlik düzlemi” yaratmasıdır. Engelliliği bir “trajedi” veya “eksiklik” olarak görmek, kişiyi bu mağduriyet maskesine hapsetmek demektir. Mağduriyet yerine “mağrur” ve yaratıcı bir duruşu, yani kişinin özgürleşmesini savunuyoruz.

Özetle, felsefemiz engelli bir bedeni «eksiği olan beden» değil, «başka türlü oluşan, başka türlü bağlantılar kuran, normları sorgulayan ve gücünü yaşamın olumlanmasından alan bir beden» olarak okumaya olanak

tanımdır. Her insan gibi, engelli bireyin yeryüzünde şairane biçimde konaklamaya hem hakkı vardır hem de gücü, yeter ki duyulsun, görülsün, konuşulsun ve temas edilsin! Çünkü insan doğal, türsel ve toplumsal bir varlıktır.²

Türkiye’de Engellilerin “Verisizlik” Sorunu!

Dünyada, yaşadığımız ülkede, bölgede, ilde hatta mahallede ve sitede kaç engelli bireyin yaşadığı bilinmiyor. Peki, mahalle sakinleri biliyor mu? Bu durum, engellilik durumuna göre dağılımları yansıtan istatistiklerin, gerçek rakamların çok altında kaldığı iddiasını güçlendiriyor. Uluslararası ölçekten bakıldığında, Dünya Sağlık Örgütü’nün verilerine göre dünya nüfusunun bir milyardan fazlasında çeşitli engellilik durumları bulunuyor.

Türkiye’de engelli nüfusa ilişkin sistematik bilgi, ilk kez 2000 yılında gerçekleştirilen genel nüfus sayımında elde edildi. TÜİK’in 2002 yılında açıkladığı verilere göre nüfusun % 12,29 engelli bireylerden oluşuyor. Sonraki yıllarda bu alanda bir çalışma yapılmazken örnekleme yöntemi ile yapılan tahminler üzerinden bazı rakamlara ulaşıldı. Hali hazırda en-

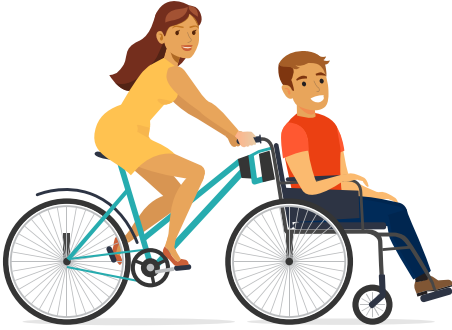
gelliliğe ilişkin kapsamlı, güncel, erişilebilir, kamu hizmeti planlamasında kullanılabilir bir veri tabanı yok. Var olan veriler birbiri ile kıyaslanabilir, güncel, tüm engelli gruplarını kapsayıcı içerikte ve kullanışlı değil.

Türkiye’de 2011 yılında yapılan “**Nüfus ve Konut Araştırması**” Türkiye genelinde engelli bireylerin il kıvrımında dağılımını tahmin eden son araştırma. Araştırma, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi’nden elde edilemeyen verileri il düzeyinde sağlamak amacıyla 2 Ekim - 31 Aralık 2011 tarihleri arasında örnekleme yöntemiyle seçilmiş sayım bölgelerindeki yaklaşık 2,2 milyon haneyle ve tam sayım yöntemiyle gerçekleştirilmiş. Bu araştırma ile 2011 yılında görme, duyma, konuşma, yürüme, öğrenme, hatırlama gibi fonksiyonlardan en az birinde çok zorlandığını ya da hiç yapamadığını beyan eden kişi sayısının 4.882.481 kişi olduğu bilgisine ulaşılabiliyor.³

Türkiye İstatistik Kurumu’nun hazırladığı Türkiye Sağlık Araştırması yine örnekleme yöntemi ile yapılmış. Türkiye Sağlık Araştırması, ilk kez 2008 yılında gerçekleştirilen ve üç yılda bir hanehalkı ile yüz yüze görüşme yöntemiyle uygulanan bir çalışma. Araştırma, Türkiye toplam tahmini verebilecek şekilde tasar-

2 Nejla Kurul (2019) Başka Bir Eğitim Hikayesi Bireyin Gelişimi, Toplum ve Doğa Üzerine Sorular, Ankara, Siyasal Kitabevi.

3 <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/turkiye-de-engelliler-verisizlik-uzerine>



lanıyor ve örnek haneler seçilerek anket soruları yöneltiliyor. Bu araştırma ile engel gruplarının yaş ve cinsiyete göre yüzdeliği ile engelli bireylerin çalışma durumuna ilişkin verilere ulaşılabiliyor. Ulaşılabilen en güncel veri ise Haziran 2023'te paylaşılan 2022 verileri. Bir sonraki veri yayımlama tarihi Haziran 2026. 2022 yılında yapılan Türkiye Sağlık Araştırması'na göre engellilerin sadece %15,1'i çalışıyor. Çalışan engelli bireylerin %71,5'i ücretli maaşlı veya yevmiyeli çalışırken %16,2'ü kendi hesabına çalışıyor. %7,5'i ücretsiz aile işçisi ve %4,7'si işveren durumunda.⁴

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayımlanan "Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni Bakanlık Ulusal Engelli Veri Sistemi oluşturmaya çalışsa da veriler güncelliğini yitir-

miş durumda. Bültenlerde uzun süredir Ulusal Engelli Veri Sistemi'nden alınan toplam engelli kişi sayısının hep 2.511.950 kişiyi gösterdiği görülüyor.⁵ 2000'de yapılan nüfus sayımı sonuçlarına göre TÜİK'in açıkladığı ve engelli nüfusun toplam nüfusa oranının %12'lerin üzerinde olduğu ve Nüfus ve Konut Araştırmasında engelli kişi sayısının 5 milyon dolayındadır. Peki Bakanlık hangi veriyi esas alarak çalışma yürütüyor? Milli Eğitim Bakanlığı'nın paylaştığı istatistiklere göre 2022-2023 eğitim öğretim yılında eğitim gören engelli öğrencilerin sayısı 507.804. Bu öğrencilerin 62.495'i özel eğitim okullarında, 61.059'u özel eğitim sınıflarında ve 384.250'si kaynaştırma eğitiminde yer alıyor.⁶



4 Aynı.

5 Aynı.

6 Aynı.

Engellilere Karşı Ayrımcılığın Büyük Arka Planı

Engelliliğin tarihsel inşasında, üretim biçimindeki değişimler belirleyici olmuştur. Feodal toplumlardaki engelli bireyler, evlerde, tarım alanlarında, beceri ve yetenekleri ile edindikleri meslekler ile küçük ölçekteki iş yerlerinde çalışma imkanı bularak toplumsal yaşamın içinde var olmuşlardır. Sanayileşme ve kapitalizm ile birlikte üretim süreci tamamen değişmiştir. Üretim artık tarlalarda evlerde, küçük atölyelerde değil, fabrikalardadır. Bu yeni işleyişte hız, kâr ve zaman her şeydir. Dolayısıyla farklılıkları olan bedenlerin seri üretime katkı sağlayacak yeterliliğe sahip olamayacağı öngörülerek engelli bireyler üretim süreçlerinden dışlanmıştır. Kapitalizm, kendinden önceki sınıflı toplumlarda oluşan engellilik kültürünü devralmakla birlikte, üretimin dışında bıraktığı engelli bireylerin, toplumun sırtındaki yük ve aciz bedenler olarak görüldüğü ve damgalandığı, daha olumsuz bir engellilik kültürü inşa etmiştir.

Engelsiz Bir Yaşam İçin Koşulları Değiştirmek ve Dönüştürmek

Daha iyi bir yaşam için engelli bireylerin yapabilecekleri şeyler, “kendini değiştirmekten” çok “koşulları dö-



nüştürmek ve güçlenmek” etrafında şekilleniyor. Yani sorun yalnızca bireysel çaba değil, toplumsal bir konu; hak, erişim ve dayanışma meselesidir. Bunu birkaç katmanda düşünmek daha gerçekçi olur:

1. Haklarını bilmek ve talep etmek

Engelli bireyler için en güçlü araçlardan biri hak bilgisidir. Eğitim, sağlık, istihdam ve erişilebilirlik gibi alanlarda yasal hakların bilinmesi ve gerektiğinde talep edilmesi yaşamın niteliğini doğrudan etkiler. Hak talebi bireysel değil, çoğu zaman kolektif olduğunda daha etkili olur.

2. Örgütlenmek ve dayanışma kurmak

Başta sendikalar olmak üzere dernekler, platformlar veya dayanışma ağları içinde yer almak yalnızlık hissini azaltıyor ve sesin daha güçlü çıkmasını sağlıyor. Tek tek mücadele etmek yerine birlikte hareket etmek hem psikolojik hem de politik olarak güç kazandırır.

3. Eğitim ve beceri geliştirme

Kendi ilgi alanlarına göre eğitim almak, dijital beceriler kazanmak ya da yeni meslek alanlarına yönelmek ekonomik bağımsızlığa katkı sağlar. Özellikle uzaktan çalışma ve dijital üretim alanları birçok engelli birey için yeni fırsatlar yaratabilir.

4. Psikolojik dayanıklılık ve öz-değer

Toplumsal önyargılar zamanla içselleştirilebilir. Bu yüzden kişinin kendi değerini, kapasitesini ve sınırlarını gerçekçi biçimde tanıması önemlidir. Gerekirse psikolojik destek almak da bir güçsüzlük değil, aksine güçlenme adımıdır.

5. Erişilebilir çevre talebi

Şehirlerin, işyerlerinin, okulların erişilebilir olması bir "iyilik" değil, haktır. Ulaşım, bina, dijital ortam gibi alanlarda erişilebilirlik talep etmek yaşamı doğrudan kolaylaştırır.

6. Kendini ifade etmek ve görünür olmak

Yazmak, konuşmak, sanat üretmek, sosyal medyada var olmak... Bunların hepsi hem bireysel güçlenme sağlar hem de toplumdaki algıyı değiştirir.

7. Sağlık ve günlük yaşam yönetimi

Kendi bedenini tanımak, düzenli sağlık takibi yapmak ve günlük yaşamı kolaylaştıran araçları (teknoloji, yardımcı cihazlar vb.) kullanmak bağımsızlığı artırır.

Sendikalarda Ne Yapılabilir?

Engelli bireyler için sendikal mücadele, sadece "çalışma koşullarını iyileştirme" değil; aynı zamanda eşit yurttaşlık, görünürlük ve güç kazanma meselesidir. Ama açık konuşmak gerekir: Mevcut sendikaların çoğu hâlâ engellilik meselesini merkezine almıyor. Bu yüzden hem sendikaları dönüştürmek hem de onların içinde güçlenmek gerekiyor.

1. Sendika içinde görünür olmak

Engelli çalışanlar çoğu zaman görünmez kalır. İlk adım, sendika içinde "biz varız" demektir. Engelli komisyonları kurmak, veri toplamak, sorunları somutlaştırmak bu yüzden çok önemli bir adımdır. Ancak kuruluların işlevselliğini ve hareketini artırmak gerekir.

2. Talepleri netleştirmek (hak temelli yaklaşım)

Genel taleplerin içinde kaybolmak yerine özel başlıklar açmak gerekir: Erişilebilir işyeri (fiziksel ve dijital), ayrımcılığa karşı güvence, engelleri gözetken esnek ve uyarlanmış çalışma koşulları, yardımcı teknolojilerin sağlanması, işe alma ve yükseltme de eşitlik

3. Toplu sözleşmeye girmek

Gerçek güç burada. Engellilikle ilgili talepler toplu iş sözleşmesine girmediği kalıcı olmaz. Bu yüzden sendika içinde bu maddeleri yazdırmak önemlidir.

4. Dayanışma ağları kurmak

Sadece engelli üyeler değil, diğer üyelerin de bu mücadeleyi sahiplenmesi gerekir. Engellilik teması, "özel bir konu" değil, işçi sınıfının özgül bir sorunudur.

Sayı: Mayıs 2026

Tez-Koop-İş Sendikası Süreli Yayın Organı

Tez-Koop-İş Adına Sahibi:

Haydar Özdemiroğlu

(Genel Başkan)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:

Mustafa Eberliköse

(Tez-Koop-İş Sendikası

Genel Örgütlenme Birim Müdürü)

Editör:

Nejla Kurul

Yayın Hazırlığı ve Düzenleme:

Genel Eğitim Sekreterliği

Yasal Haklar: Bu dergide yer alan yazı, makale, fotoğraf ve tasarım unsurlarının bir bölümü veya tamamı (elektronik ortamda çoğaltmak da dahil) alıntının kaynağı belirtilerek yapılabilir. Yazılardaki görüşler yazarlarına aittir ve sendika tüzel kişiliğini hiçbir biçimde bağlamaz. Dergiye iletilen yazı, belge, fotoğraf, karikatür gibi ürünler geri gönderilemez.

Yönetim Yeri ve İletişim Adresleri:

Tez-Koop-İş Sendikası Genel Merkezi

Mebusevleri, İller Caddesi No:7

06580 Tandoğan- Ankara

Tel: 0312 213 34 44 • **Faks:** 0312 213 34 30

internet: www.tezkoopis.org

Elektronik posta:

sendika@tezkoopis.org

x.com/tezkoopissndk

www.facebook.com/tezkoopissndk

www.instagram.com/tezkoopis/

www.youtube.com/@sendikatezkoopis

Yayın türü: Tez-Koop-İş dergisinin ekidir.

Görseller

<https://www.shutterstock.com/>

<https://www.magnific.com/>



5. Eğitim ve farkındalık çalışmaları

Sendika üyeleri arasında ciddi bir bilgi eksikliği vardır. Eğitimler, atölyeler, seminerler, deneyim paylaşımları ile bu dönüşüm sağlanabilir. Ön yargılar kırılmadan örgütlenme derinleşmez.

6. Hukuki ve uluslararası dayanakları kullanmak

Özellikle Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi sendikalar için güçlü bir araçtır. Talepleri sadece "iyi niyet" değil, uluslararası hak olarak ifade etmek mücadeleyi güçlendiriyor.

7. Sendikayı dönüştürmek

Sendika sadece bir araç değil, aynı zamanda mücadele alanıdır. Erkek egemen, hiyerarşik ve dışlayıcı yapılar değişmeden engelli hakları da sınırlı kalır. Bu yüzden içeriden dönüşüm elzemdir.

Tacize Karşı Koruma: Engelliliğe dayalı aşağılayıcı, dışlayıcı veya baskıcı davranışlar disiplin suçu sayılır. Hızlı ve güvenli şikâyet mekanizması kurulur.

Denetim ve Yaptırım: Bu maddelerin uygulanması düzenli olarak izlenir. İhlal durumunda sendika ve işveren birlikte çözüm üretmekle yükümlüdür.

Uluslararası Dayanak: Bu sözleşme, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi başta olmak üzere uluslararası insan hakları ve yasal düzenlemelere belgelerine dayanır.

Engelli Üyelerimizle İlgili Sendikamız Toplu İş Sözleşmelerinde Yer Alan Hükümler

Sendikamız toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinde engellilerin çalışma yaşamı içindeki haklarını geliştirmeye yönelik önerileri sıklıkla dile getiriyor. Bu öneriler içinde toplu iş sözleşmesi hükmüne dönüşmüş olan bazı maddeler Çizelge 1’de çıkarılmıştır.

Çizelge 1

Engelli Üyelerimizle ilgili Toplu İş Sözleşmelerimizde yer alan hükümler

En az %70 oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğu bulunan işçiye, raporla belgelenmesi halinde ya da çalışan ebeveyninden birine bir yıl içinde 10 gün süre ile toptan veya farklı tarihlerde, ücretli mazeret izin verilir.

Olumsuz hava koşulları nedeniyle iş yerinin bulunduğu İl Valiliği’nce okulların tatil edilmesi veya kamuda çalışan engellilere yönelik idari izin kararı alınması halinde; engelli ve hamile sendika üyesi çalışanlar, ayrıca bir talimat ve başvuruya gerek kalmaksızın, belirlenen süre boyunca ücretli idari izinli sayılırlar.

Engelli işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

Ancak, İşyerinde çalışmakta iken iş kazası sebebi ile çalışmakta olduğu işini fiilen yapamayacak durumda olan işçiyi, işveren, İşyeri Kurulu tarafından belirlenen durumuna uygun yeni bir işte çalıştırır.

İşyerinde çalışan engelli işçiler Engelliler Haftası’nın ilk günü olan 10 Mayıs ve 3 Aralık Dünya Engelliler günü tarihlerinde idari izinli sayılırlar.

Olumsuz hava şartları sebebiyle iş gelişinde ve çıkışında zorluk yaşaması muhtemel olan engelli personele gerekli kolaylık sağlanır. İşyerinde çalışan engelli işçiler, kamu çalışanı engellilere verilen tüm idari izinlerden aynı şekilde yararlanır.

10-16 Mayıs Engelliler Haftasının ilk günü ile 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde kamuda görev yapan tüm engelliler idari izinli sayılır.

Haklarımızı Öğrenelim ve Uygulamaları İzleyelim!

Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi (CRPD), engelli bireylerin insan haklarından tam ve eşit biçimde yararlanmasını güvence altına alan, hak temelli ve dönüştürücü bir uluslararası belgedir. 2006 yılında kabul edilmiş, 2008’de yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, engelliliği bireyin eksikliği olarak değil; toplumsal, çevresel ve tutumsal engellerle etkileşim içinde oluşan bir durum olarak tanımlar. Bu yönüyle “yardım” yaklaşımından “hak ve eşitlik” yaklaşımına güçlü bir geçişi temsil eder.

BM tarafından 2006 yılında kabul edilen Sözleşmeyi Türkiye, 2007 yılında imzaladı ve 2009 yılında onayladı. Sözleşme’nin engellilere bireysel başvuru hakkını tanıyan ek ihtiyari Protokol’ü 2015 yılında onayladı.⁷

Sözleşmenin amacı; engelli bireylerin tüm insan hak ve özgürlüklerinden tam ve eşit yararlanmasını sağlamak, insan onuruna saygıyı güçlendirmektir. Bunun için birlikte yol alınacak temel ilkeler şunlardır:

Ayrımcılık yasağı ve eşitlik
Topluma tam ve etkin katılım
Farklılıklara saygı ve engelliliğin insan çeşitliliğinin parçası olarak kabulü
Fırsat eşitliği ve erişilebilirlik
Kadın-erkek eşitliği
Çocukların gelişen kapasitelerine saygı

Sözleşmenin bu çerçevesi, devletlere yalnızca “koruma” değil, aktif olarak engelleri kaldırma ve eşitliği tesis etme yükümlülüğü getiriyor. CRPD’nin en önemli katkısı, engelliliğe bakışı kökten değiştirmesidir.

Tıbbi/yardım temelli modelden, hak temelli ve toplumsal modele geçiş.
Engelli bireylerin “korunacak kişiler” değil, hak öznesi yurttaşlar olarak tanınması.
Politika yapımında “bizziz bizim hakkımızda hiçbir şey yok” ilkesinin güçlenmesi.

⁷ <https://www.aile.gov.tr/sss/engelli-ve-yasli-hizmetleri-genel-mudurlugu/engellilerin-haklari-na-iliskin-sozlesme/>, Erişim Tarihi: 27 Nisan 2026.

Taraf devletler, ayrımcı yasa ve uygulamaları kaldırmak, engellilik temelli ayrımcılığı yasaklamak, erişilebilirlik standartlarını oluşturmak (fiziksel çevre, ulaşım, bilgi ve iletişim), makul düzenleme sağlamak, politika ve programları engelli bireylerin katılımıyla geliştirmek, farkındalık artırıcı çalışmalar yapmakla yükümlüdür.

Çizelge 2

BM Engelli Hakları Sözleşmesinde Temel Hak Alanları

Yaşam, Özgürlük ve Adalet	Yaşam hakkı, kişi özgürlüğü ve güvenliği güvence altındadır. Engelli bireylerin hukuk önünde eşit tanınması esastır; vesayet yerine destekli karar alma yaklaşımları teşvik edilir. Adalet erişim için uygun düzenlemeler yapılır.
Eğitim	Kapsayıcı eğitim esastır. Ayrı ve dışlayıcı sistemler yerine, herkesin birlikte eğitim aldığı, desteklerin sağlandığı bir yapı hedeflenir. Bireyselleştirilmiş destekler, erişilebilir materyaller ve öğretmen eğitimi önemlidir.
Sağlık ve Rehabilitasyon	Ayrımcılık olmaksızın erişilebilir, kaliteli sağlık hizmeti sunulmalıdır. Rehabilitasyon ve habilitasyon hizmetleri ⁸ bireyin bağımsızlığını artıracak şekilde düzenlenir.
Çalışma ve İstihdam	Ayrımcılık yasağı, eşit işe eşit ücret, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları güvence altındadır. İşyerlerinde makul düzenleme yapılması ve istihdamın teşviki esastır.
Bağımsız Yaşam ve Topluma Dahil Olma	Engelli bireylerin kendi yaşamlarını seçme, nerede ve kiminle yaşayacağına karar verme hakkı vardır. Kurumsallaşma yerine toplum temelli hizmetler desteklenir.
Erişilebilirlik	Binalar, ulaşım, bilgi ve iletişim teknolojileri herkes için erişilebilir hale getirilmelidir. Bu, diğer tüm hakların kullanılabilmesinin ön koşuludur.
Siyasi ve Kamusal Yaşama Katılım	Oy kullanma, seçilme ve kamu yaşamına katılma hakları güvence altındadır. Seçim süreçleri erişilebilir olmalıdır.
Kadınlar ve Çocuklar	Engelli kadın ve kız çocuklarının çoklu ayrımcılığa maruz kalabileceği kabul edilir; özel önlemler öngörülür. Engelli çocukların eğitim, oyun, gelişim ve katılım hakları korunur.
Uygulama ve İzleme	Devletler, sözleşmeyi hayata geçirmek için ulusal mekanizmalar kurar. Bağımsız izleme (genellikle ulusal insan hakları kurumları) teşvik edilir. Uluslararası düzeyde Engelli Hakları Komitesi, devlet raporlarını inceler ve tavsiyelerde bulunur. Bireysel başvuru imkânı sağlayan İhtiyari Protokol, hak ihlallerinin uluslararası denetimine kapı açar.

8 Habilitasyon, bireyin temel becerileri kazanmasını veya yitirdiği becerileri geri kazanmasını ve bağımsız bir şekilde işlev görmesini sağlamak için yapılan tedaviler ve eğitimleri kapsar. Rehabilitasyon ise, kaybedilen becerileri tekrar kazanma ve yaşam kalitesini artırma sürecidir.

Türkiye’de Engelli Hakları

Türkiye’de engelli hakları başta 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun olmak üzere çeşitli mevzuatla düzenlenmiştir. Bu kanun; engelliğin önlenmesi, engellilerin sağlık, eğitim, istihdam, erişilebilirlik ve sosyal hayata katılım haklarının güvence altına alınmasını amaçlıyor. Ayrıca Anayasa’nın 10. maddesi engellilere yönelik pozitif ayrımcılığı mümkün kılar. Türkiye’nin taraf olduğu Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi de iç hukuka yansıtılarak kamu politikalarına yön verir. Bunlara ek olarak İş Kanunu, Kamu Personel Mevzuatı ve çeşitli yönetmelikler (özellikle erişilebilirlik ve bakım hizmetleriyle ilgili düzenlemeler) engellilerin toplumsal yaşama eşit ve etkin katılımını sağlamayı hedefliyor. Ancak sorun, bu hakların erişilebilir ve yaşama geçirilebilir olmasında! Bunun için toplumsal duyarlık ve kamuoyu basıncı büyük önem taşıyor.



Çizelge 3

Özel Sektörde Engelli Çalışanların Hakları

Konular	Haklar ve Düzenlemeler	Yasal dayanak Açıklama
İstihdam zorunluluğu	En az 50 işçi Özel sektör işverenleri emekçilerin %3'ü oranında engelli çalıştırmak zorundadır.	4857 sayılı iş kanunu Madde 30.
İşe alımda ayrımcılık yasağı	Engelli çalışanlara işe alım sürecinde ayrımcılık yapılamaz	Türkiye Cumhuriyeti anayasası, Mad:10, 4857 sayılı İş kanunu, Md. 5
İş koşulları ve uyarlama	İşveren engelli çalışanın çalışma koşullarını ve ortamını engeline uygun hale getirmekle yükümlüdür	4857 sayılı iş kanunu madde 30
Fazla mesai ve gece çalışması	Engelli işçiler fazla mesaiye ve gece vardiyasına zorlanamaz	4857 sayılı iş kanunu Mad.63, 69
İş güvencesi	Engelli kotasıyla işe alınan işçi keyfi olarak işten çıkarılamaz; fesih durumunda İŞKUR'a bildirim zorunludur	4857 sayılı iş kanunu Md.30
Vergi avantajı	Engelli çalışanlar gelir vergisi indiriminden yararlanır (engellilik oranına göre)	193 sayılı Gelir Vergisi kanunu,a Md.31
Emeklilik kolaylığı	Engelliler erken emeklilik hakkına sahiptir (oran ve sigorta süresine göre değişir)	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
İş kazası ve sağlık güvencesi	Engelli çalışanlar da diğer çalışanlar gibi iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanır.	5510 sayılı kanun

Çizelge 4

Kamu Sektöründe Çalışan Engelli Emekçileri Hakları

Konu Başlığı	Hak / Düzenleme	Dayanak / Açıklama
İstihdam Zorunluluğu	Kamu kurumları, toplam personel sayısının en az %4'ü oranında engelli çalışan istihdam etmek zorundadır.	4857 Sayılı İş Kanunu Md. 30

TEZ-KOOP-İŞ Sendikası

İşe Alım Yöntemi	Engelli bireyler kamuya EKPSS veya kura sistemi ile atanır.	ÖSYM ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı düzenlemeleri
Ayrımcılık Yasası	Engellilere karşı işe alımda, görevde veya yükselmeye ayrımcılık yapılması yasaktır.	T.C. Anayasası Md. 10, 5378 Sayılı Kanun Md. 14
Çalışma Ortamı Uyarlaması	Kurum, engellinin görevini yapabileceği uygun fiziksel ortam, donanım ve erişilebilirlik koşullarını sağlamakla yükümlüdür.	5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun
Görev Yeri Değişikliği (Tayin)	Engelli personelin tayin talepleri öncelikli olarak değerlendirilir.	5378 Sayılı Kanun Md. 14
Fazla Mesai ve Gece Çalışması	Engelli personel fazla mesaiye veya gece vardiyasına zorlanmaz.	4857 Sayılı İş Kanunu Md. 63, 69
İzin Hakları	Engellilik oranı %40 ve üzeri olanlara 10 gün ek yıllık izin verilebilir.	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Md. 104'e paralel uygulama
Erken Emeklilik	Engellilik oranına göre erken emeklilik hakkı tanınır (%60 ve üzeri için 15 yıl, %40-59 arası için 18 yıl).	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
Vergi İndirimi	Engellilik oranına göre gelir vergisi indirimi uygulanır.	193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu Md. 31
Eğitim ve Görevde Yükselme	Engelliler, sınav ve eğitimlerde erişilebilir ortamda yer alır; görevde yükselme haklarından yararlanabilir.	5378 Sayılı Kanun Md. 15
İş Güvencesi	Keyfi işten çıkarma yapılamaz; fesih durumunda İŞKUR'a bildirim zorunludur.	4857 Sayılı İş Kanunu Md. 30
Sağlık ve Sosyal Güvence	Engelli çalışanlar genel sağlık sigortası ve iş kazası-meslek hastalığı sigortası kapsamında korunur.	5510 Sayılı Kanun
Pozitif Ayrımcılık	Kamu kurumlarında, engellilerin topluma tam katılımını sağlamak için pozitif önlemler alınır.	T.C. Anayasası Md. 10, 5378 Sayılı Kanun Md. 4

Çizelge 5

Engelli Çalışan Hakları: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırmalı

Konu Başlığı	Kamu Sektöründe Engelli İşçiler	Özel Sektörde Engelli İşçiler
İstihdam Zorunluluğu	Toplam personelin %4'ü oranında engelli çalıştırılmak zorundadır.	Toplam çalışan sayısı en az 50 olan işyerlerinde %3 oranında engelli çalıştırma zorunluluğu vardır.
İşe Alım Yöntemi	EKPSS sınavı veya kura sistemi ile atanırlar.	İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilirler.
İşe Alımda Ayrımcılık Yasağı	Ayrımcılık yasaktır; engellilik işe alıma engel değildir.	Aynı şekilde ayrımcılık yasaktır.
Çalışma Ortamı Uyarlaması	Kurum, fiziksel koşulları engellinin durumuna uygun hale getirmekle yükümlüdür.	İşveren, çalışma koşullarını ve ortamı engellinin engeline uygun hale getirmek zorundadır.
Fazla Mesai ve Gece Çalışması	Fazla mesaiye veya gece vardiyasına zorlanamaz.	Aynı hak geçerlidir; zorlanamaz.
Yer Değişikliği (Tayin)	Engellinin talebi halinde öncelikli tayin hakkı vardır.	Genelde uygulanmaz; işyeri inisiyatifine bağlıdır.
İzin Hakları	Engellilik oranı %40 ve üzeri olanlara 10 gün ek yıllık izin tanınabilir.	Yıllık izin hakkı aynıdır, ancak bazı kurumlar ek izin uygulayabilir.
Vergi İndirimi	Engellilik oranına göre gelir vergisi indirimi uygulanır.	Aynı vergi indirimi hakkı geçerlidir.
Erken Emeklilik	Engellilik oranına göre erken emeklilik (örneğin %60+ için 15 yıl).	Aynı şekilde engellilik oranına göre erken emeklilik hakkı vardır.
Görevde Yükselme / Eğitim Hakkı	Erişilebilir ortamda sınav ve eğitim hakkı sağlanır.	İşverenin sağladığı eğitimlerde erişilebilirlik desteği sağlanmalıdır.
İş Güvencesi	Keyfi fesih yapılamaz; fesih halinde kurum İŞKUR'a bildirim yapmak zorundadır.	Aynı şekilde, fesihle bildirim zorunluluğu ve kota yükümlülüğü vardır.
Destek ve Teşvikler	Kamu personeli olarak maaş, izin, güvence yönünden daha güçlü haklara sahiptir.	İşveren, engelli istihdamı için devlet teşviki ve hibe desteği alabilir.

Sonuç Yerine

Engellilik bir eksiklik değil, toplumsal düzenin kapsayıcılığını sınavan bir eşitlik ve özgürlük meselesidir. Erişilebilirlik, eğitim, istihdam ve sosyal yaşama tam katılım her bireyin hakkıdır ve bu haklar ancak birlikte mücadele edildiğinde gerçek anlamını bulur. Ayrımcılığın olmadığı, herkesin eşit ve onurlu bir yaşam sürdürdüğü bir toplum mümkündür. Bunun için dayanışmayı büyütme, haklarımızı bilmek ve savunmak zorundayız. **Unutmayalım: Hak verilmez, mücadeleyle kazanılır.** Engelleri birlikte aşabiliriz.

Bir kaldırımın kenarında, bir kapının eşiğinde, bir bakışın içinde başlar bazen engeller.

Oysa hayat, herkes için akmalı; sokaklar, sözler, umutlar kimseyi dışarıda bırakmamalı.

Engellilik, bedenlerde değil; görmeyen gözlerde, duymayan vicdanlarda büyür.

Ve biz biliriz ki; eşitlik, yalnızca bir hak değil, birlikte kurulan bir hayattır.

Her adımda dayanışmayı çoğaltarak, her sözde birbirimizi duyarak, daha adil, daha erişilebilir, herkes için özgür bir dünya mümkündür.

Çünkü umut, paylaştıkça çoğalır.

Çünkü hak, birlikte savunuldukça gerçek olur.

Ve biz birlikteyken...

Hiçbir engel kalıcı değildir.

“Engelleri Birlikte Kaldırmak İçin

Tez-Koop-İş Sendikamızda Buluşalım”



TEMSİL, ERİŞİM VE EŞİTLİK İSTİYORUZ!



ENGELLİLER İÇİN EŞİTLİK VE ADALET!



TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI

Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası

