

**T.C**  
**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ**

**TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMI VE  
BİR ARAŞTIRMA**

**Yüksek Lisans Tezi**

**AYŞEGÜL KÖKSAL**

**Tez Danışmanı: DOÇ. DR. YONCA GÜROL**

**İSTANBUL, 2010**

**T.C.**  
**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ**

Tezin Adı: Türkiye’de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma  
Öğrencinin Adı Soyadı: Ayşegül KÖKSAL  
Tez Savunma Tarihi: 14.06.2010

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Enstitümüz tarafından onaylanmıştır.

Prof. Dr. Selime SEZGİN  
Enstitü Müdürü  
İmza

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Yard. Doç. Dr. Tunç BOZBURA  
Program Koordinatörü  
İmza

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzalar

Doç.Dr.Yonca GÜROL

-----

Yard.Doç.Dr.Tunç BOZBURA

-----

Prof. Dr. Canan ÇETİN

-----

Prof. Dr. Esin CAN MUTLU

-----

Yard. Doç. Dr. Özge HACİFAZLIOĞLU

-----

## ÖNSÖZ

Özürli insanlar da herkes gibi eşit olanaklara sahip olmak istemektedirler. Sosyal çevreden gerekli ilgiyi ve yardımı bulamayan özürli, birçok kısıtlamalarla ve olumsuz etkenlerle yüz yüze kalmaktadır. Özürli topluma kazandırmanın, kimseye muhtaç olmadan bağımsız yaşayabilmelerini sağlamanın en önemli yolu onların istihdam etmektir. Özürli kişilerin toplumsal yapı içerisindeki varlığı kabul edilmeli, toplum özürli olsun yada olmasın tüm bireyleri ile bir bütünü temsil etmelidir. Bu bağlamda araştırmalarımda değerli bilgilerini sakınmayan danışman hocam sayın Doç. Dr. Yonca GÜROL'a, kendilerinden çok şey öğrendiğim yüksek lisans hocalarıma, görüşmeler sırasında verdikleri cevaplarla konuyu uygulamaya dökmeme yardımcı olan Türkiye İş Kurumu Şişli Şube Müdürü Sayın Uğur SORGUN'a, çeşitli vakıflara, şirketlerin insan kaynakları yöneticilerine ve İstanbul Milletvekili Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Üyesi sayın Lokman AYVA'ya, çalışmalarım boyunca benden yardımlarını esirgemeyen değerli hocam sayın Vedat CUMHUR ve arkadaşlarım sayın Duygu ATEŞ ve sayın Halime EKER'e, bu günlere gelmem de maddi, manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli annem Nevin KÖKSAL, babam Hasan KÖKSAL, halam Dr. Fatma KÖKSAL ve kardeşlerim Yusuf Selim KÖKSAL, Harun KÖKSAL, Zeynep MISIR ve Kemal KÖKSAL'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İSTANBUL, 2010

Ayşegül KÖKSAL

## ÖZET

### TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMI VE BİR ARAŞTIRMA

Köksal, Ayşegül

İnsan Kaynakları Yönetimi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Yonca Gürol

Haziran 2010, 120 Sayfa

Toplumun tüm bireyleri için önemli olan çalışma hakkı, özurlüler için, yaşadıkları topluma katılmada kilit rol oynamaktadır. Bir şey üretmek için bedensel ve zihinsel olarak çaba harcama anlamına gelen çalışma, birey ve içinde yaşadığı toplum açısından çok önemli anlamlar içermektedir. Özurlülerin istihdamı önündeki engeller bir bütün olarak değerlendirildiğinde bu engellerin birbirlerine bağlı etmenler olduğu görülmektedir. Özurlülerin istihdamı konusundaki politikaların yetersizliği, özurlülerin istihdamdan önce yeterince eğitilememeleri, özurlülerin eğitim ve vasıf düzeylerinin düşük olması, genel olarak toplumun özurlülere yönelik önyargıları, işverenlerin özurlülere yönelik olumsuz tutumları vb. nedenler özurlülerin istihdamı önündeki başlıca engellerdir. Bütün bu engellerin yanı sıra özurlülerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar nedeniyle istenen başarıyı elde edememeleri de işsiz özurlülerin istihdamını güçleştiren yeni bir etkene dönüşmektedir. Ülkemizde genel olarak özurlü iş gücünün, mesleki eğitim yönünden yetersiz ve vasıfsız bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Bunun temel sebebi de mesleki eğitimlerin istihdam odaklı olmayışdır.

Bu çalışmada temel amacımız; işveren açısından özurlülerin istihdamı sırasında karşılaşılan sorunları belirlemek, özurlülerin, eğitimlerini aldıkları mesleklerde etkin olabilecekleri alanlarda istihdam edilmeleri, özurlüler için ihtiyaç duyulan düzenlemelerin yapılmasının özurlülerin istihdamını ve iş verimliliğini artıracığı, işverenlerin uygun teşviklerle özendirilmesi gerektiği vb. öneriler geliştirilecektir. Araştırmanın çalışma evrenini, İstanbul Avrupa Yakası, İş Kanunu (4857) kapsamında özurlü çalışma yükümlülüğü bulunan özel işletmelerin insan kaynakları departmanında çalışan yöneticiler ile özurlü istihdamına katkı sağlayan vakıfların genel müdürleri oluşturmaktadır. Toplam 13 işyeri insan kaynakları yöneticisi, 2 vakıf genel müdürü, 1 İŞ-KUR şube müdürü ve 1 milletvekili, 17 kişi ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, çalışan özurlülerin düşük ücretli, az vasıf gerektiren basit işlerde çalıştırıldıkları, ayrıca ileri özür derecesi olan, cihaz ve yardımcı araç kullanan özurlülerin çalışma hayatında çok az yer aldıkları görülmüştür. Araştırmada özurlülerin çalışma yaşamlarına yönelik politikaların ve düzenlemelerin olmadığı, diğer taraftan çalışan özurlülerin çalışma yaşamına ilişkin gereksinimleri konusunda bilinçli olmadıkları ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın, özurlü istihdamı konusundaki bakış açılarının ve uygulamalarının akademik açıdan güncelliği hakkında fikir sağlaması

bakımından yararlı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, mülakat yapılan sektör/işletmelerde engelli istihdamının, yasalarla belirtilen şekilde ne kadar gerçekleştirildiğine ilişkin bilgi edinilmesi ve mevcut uygulamalara/durumlara akademik bir yorum getirmesi mümkün olabilecektir.

Bu bağlamda birinci bölümde özrürlük kavramı, ülkenin genel özrürlük profili, yasal çerçeve, engellilerin gereksinimleri, ikinci bölümde özrürlülerin istihdamı açısından rehabilitasyon kavramı, özrürlüğe yönelik istihdam politikaları, özrürlülerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar, hukuki sonuçlar, özrürlüğe yönelik ayrımcılık hakkında açıklama yapılmıştır. Üçüncü bölümde özrürlülerin istihdam sorununun betimlenmesine çalışıldığı bu araştırmada; niteliksel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Özrürlük, istihdam, iş kanunu, sosyal politika

## ABSTRACT

### THE EMPLOYMENT OF DISABLED PEOPLE IN TURKEY AND A RESEARCH

KÖKSAL, Ayşegül

Human Resources Management

Thesis Advisor: Doç Dr. Yonca Gürol

June 2010, 120 Pages

The right to labor which is important for all the individuals in the society plays a key role for disabled people to take part in the society. The labor which means physical and mental endeavor to produce something has strong meanings for the individual and the society he lives in. When the obstacles before the employment of disabled people are examined as a whole, it is observed that these obstacles are the elements connected to each other. The inadequacy of policies about the employment of disabled people, insufficient education of the disabled before being employed, low education and qualification levels of the disabled, the society's prejudice against the disabled in general, the negative approach of employers towards the disabled, etc. are the main obstacles before the employment of disabled people. Besides all these obstacles, the disabled people can not achieve the desired success in work life because of the problems they encounter. This also creates a problem making the employment of the disabled people more difficult. It is seen that, generally, labor force of the disabled has an insufficient and unqualified structure in terms of vocational training in our country. The main reason behind this is that vocational training is not employment focused.

Our main purpose in this study is to identify the problems encountered in the employment of disabled people in terms of employer and to make suggestions such as employing the disabled in the areas where they can perform the profession they have been trained for; increasing the employment of the disabled people and labor productivity by making the regulations required for the disabled and encouraging the employers by appropriate incentives etc. The work environment of the study is comprised of the managers working in the human resources department of private establishments which have the obligation of employing disabled people in the scope of İstanbul European Side Labor Act (4857) and the general directors of the foundations which make contribution to the employment of the disabled people. Face-to face interviews have been conducted with 17 persons in total including 13 human resources managers, 2 general directors of foundations, 1 Turkish Labor Institution (İŞ-KUR) section director, 1 one member of the parliament. In the study, it is observed that the working disabled people are employed for simple works requiring little qualification

with low wages. Besides the disabled people with high disability, using apparatus and vehicle rarely participate in work life. In the study, it is seen that the policies or regulations on the work life of the disabled do not exist. On the other hand the working disabled people are not conscious about their requirements in work life. This study is expected to be fruitful by providing current opinions on the academic perspectives and implementations on the employment of disabled people. Besides it may be possible to receive information about how far the employment of disabled people in the interviewed sector/establishments may be realized as indicated in legislations. And it also enables making an academic interpretation of current implementations/situations.

In this context, there are explanations in the first section on the concept of disability, legal framework and the requirement of the disabled. In the second section, rehabilitation concept in terms of the employment of disabled people, employment policies for the disabled, the problems encountered by disabled people in work life, legal procedures, discrimination against the disabled have been examined. The quality research method is used in the third section of this study aiming to identify the employment problem of disabled people.

**Key Words:** Disability, employment, labor act, social policy

# İÇİNDEKİLER

TABLolar.....	x
ŞEKİLLER.....	xi
KISALTMALAR.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. ÖZÜRLÜLÜK KAVRAMI VE YASAL ÇERÇEVE.....	3
2.1 ÖZÜRLÜLÜK KAVRAMI.....	3
2.1.1 Özürlü Tanımı.....	3
2.1.2 Özürlülüğün Oluşum Nedenleri ve Özur Grupları.....	6
2.1.2.1 Görme Özürlüleri.....	8
2.1.2.2 İşitme Özürlüleri.....	9
2.1.2.3 Konuşma Özürlüleri.....	10
2.1.2.4 Ortopedik Özürlüleri.....	11
2.1.2.5 Zihinsel Özürlüleri.....	12
2.1.3 Ülkenin Genel Özürlülük Profili.....	15
2.1.3.1 Türkiye Özürlüleri Araştırması Temel Göstergeleri.....	17
2.1.4 Özürlüleri ile İlgili Örgütsel Yapı.....	24
2.1.5 Tarihi Gelişim.....	24
2.2 İŞ KANUNU / DEVLET MEMURLARI KANUNU İLE İŞVERENLERE GETİRİLEN YÜKÜMLÜLÜKLER VE MEVZUAT.....	28
2.2.1 İş Kanunu İle İşverenlere Getirilen Yükümlülükler.....	28
2.2.2 Devlet Memurları Kanunu İle İşverenlere Getirilen Yükümlülükler...30	
2.2.3 Özürlü İstihdamına Yönelik Yasal Teşvik Yöntemleri.....	31
2.2.4 Özürlülük İle İlgili Mevzuat.....	32
2.3 ENGELLİLERİN GEREKSİNİMLERİ.....	36



<b>3. ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAMI AÇISINDAN REHABİLİTASYON KAVRAMI VE ÖZÜRLÜLERE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI.....</b>	<b>37</b>
<b>3.1 REHABİLİTASYON KAVRAMI VE TÜRLERİ.....</b>	<b>37</b>
3.1.1 Tıbbi Rehabilitasyon.....	40
3.1.2 Mesleki Rehabilitasyon.....	42
3.1.3 Sosyal Rehabilitasyon.....	45
<b>3.2 TÜRKİYE’DE ÖZÜRLÜLERE YÖNELİK REHABİLİTASYON HİZMETLERİ.....</b>	<b>47</b>
<b>3.3 ÖZÜRLÜLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILMA GEREĞİ.....</b>	<b>49</b>
3.3.1 Sosyal Sebepler.....	49
3.3.2 Ekonomik Sebepler.....	50
3.3.3 Birey, Toplum ve Devlet Görüşlerindeki Değişimler.....	51
<b>3.4 TÜRKİYE’DE ÖZÜRLÜLERİN ÇALIŞTIRILMA YÖNTEMLERİ.....</b>	<b>52</b>
3.4.1 İşverenlerin Yasal Zorunluluk Olmadan Özürlü Çalıştırmaları.....	53
3.4.2 Yasal Zorunluluk İle Özürlülerin Çalıştırılması.....	53
3.4.3 Korumalı İş Yerleri.....	55
3.4.4 Evde Çalıştırma.....	56
3.4.5 Kooperatif Çalışma Yöntemi.....	57
3.4.6 Kişisel Çalışma Yöntemi.....	58
<b>3.5 ÇALIŞAN ÖZÜRLÜLERİN İŞ YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE BUNLARI ETKİLEYEN ETMENLER.....</b>	<b>58</b>
3.5.1 Özürlülerin Çalışma Hayatındaki Problemleri.....	58
3.5.2 Özürlülerin Çalışma Hayatına Katılmaları Engelleyen Faktörler.....	61
3.5.2.1 Ülkenin İktisadi Gelişmişliği.....	61
3.5.2.2 Özürlülerin Bireysel Vasıfları.....	62
3.5.2.3 İşverenlerin Tutumları.....	63
3.5.2.4 Mevzuat.....	65
<b>3.6 ÖZÜRLÜ İŞÇİ ÇALIŞTIRMAMANIN HUKUKİ SONUÇLARI.....</b>	<b>66</b>
3.6.1 İdari Para Cezası.....	66
3.6.2 Hukuki Sonucu.....	67

<b>3.7 ÖZÜRLÜLERE YÖNELİK AYRIMCILIKLA MÜCADELE.....</b>	<b>67</b>
3.7.1 Ayrımcılık Kavramı ve Özürlü Ayrımcılığı.....	67
3.7.2 Ayrımcılığın Şekilleri.....	69
3.7.3 Avrupa Birliği'nde Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele.....	70
3.7.3.1 Avrupa Birliği'nde Ayrımcılıkla Mücadelenin Tarihçesi.....	70
3.7.3.2 Avrupa Birliği Hukuku ve Politikalarında Ayrımcılıkla Mücadele.....	71
3.7.3.3 Ayrımcılıkla Mücadelede Ülkesel Örnek: İngiltere'de Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele.....	71
3.7.4 Türkiye'de Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele.....	74
3.7.4.1 Mevcut Durum.....	74
3.7.4.2 Yasal Açıdan Durum.....	74
<b>4. TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMI VE BİR ARAŞTIRMA.....</b>	<b>77</b>
4.1 AMACI VE ÖNEMİ.....	77
4.2 ARAŞTIRMA MODELİ.....	77
4.3 UYGULAMA.....	77
4.4 SINIRLILIKLAR.....	78
4.5 VERİLER VE TOPLANMASI.....	78
4.6 VERİLERİN ANALİZİ.....	78
<b>5. BULGULAR.....</b>	<b>79</b>
<b>6. TARTIŞMA.....</b>	<b>90</b>
<b>7. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>95</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>98</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>105</b>
<b>Ek 1 - Mülakat Soruları.....</b>	<b>106</b>

## TABLolar

<b>Tablo 1.1 : Zeka Özürlü Çocukların Psikolojik ve Eğitsel Yaklaşımlara Göre Sınıflandırılması.....</b>	<b>14</b>
<b>Tablo 2.1 : Türkiye’de Özürlü Nüfus Oranları.....</b>	<b>17</b>
<b>Tablo 2.2 : Türkiye’de Özürlü Nüfusun Yaş Yapısı.....</b>	<b>17</b>
<b>Tablo 2.3 : Türkiye’de Özürlü Nüfusun Eğitim Durumu.....</b>	<b>18</b>
<b>Tablo 2.4 : Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Özürlü Nüfus.....</b>	<b>18</b>
<b>Tablo 2.5 : Süreğen Hastalıklara Sahip Olan Nüfus.....</b>	<b>19</b>
<b>Tablo 2.6 : Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Özürlü Nüfus.....</b>	<b>19</b>
<b>Tablo 2.7 : Süreğen Hastalıklara Sahip Olan Nüfus.....</b>	<b>20</b>
<b>Tablo 2.8 : Görme Özürlülerin Tedavi Olma Oranları.....</b>	<b>20</b>
<b>Tablo 2.9 : İşitme Özürlülerin Tedavi Olma Durumları.....</b>	<b>21</b>
<b>Tablo 2.10 : Dil ve Konuşma Özürlülerin Tedavi Olma Durumları.....</b>	<b>21</b>
<b>Tablo 2.11 : Zihinsel Özürlülerin Tedavi Olma Durumları.....</b>	<b>22</b>
<b>Tablo 2.12 : Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Özürlü Nüfus.....</b>	<b>22</b>
<b>Tablo 2.13 : Süreğen Hastalıklara Sahip Olan Nüfus.....</b>	<b>23</b>
<b>Tablo 2.14 : Türkiye’de Özürlülük Oranları.....</b>	<b>23</b>
<b>Tablo 3.1 : 1978-2004 Yılları Arasında Özürlülere Yönelik İşgücü Yetiştirme Kursları.....</b>	<b>44</b>

## ŞEKİLLER

Şekil 1.1	: Zeka Bölümü Puanlarının Kurumsal Dağılımı.....	13
Şekil 2.1	: Özur Grupları.....	15

## KISALTMALAR

Amerikan Zeka Geriliği Birliği (American Association on Mental Retardation)	: A.A.M.R
Desibel	: Db
Fiziksel Engelliler Vakfı	: FEV
İnsan Bağışıklık Sistemi Yetersizliğine Neden Olan Virüs	: H.I.V
Kanun Hükümünde Kararname	: K.H.K
Katma Değer Vergisi	: K.D.V
Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu	: S.H.Ç.E.K
Türkiye İş Kurumu	: İŞKUR
Uluslar arası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation)	: I.L.O
Zeka Katsayısı (İntelligence Quotient)	: IQ
Zihinsel Bozukluklar Sınıflandırma Sistemi	: DSM-IV

## 1. GİRİŞ

İşletmede çalışan insan maddi tatmin yanında manevi tatmini de aramaktadır. Bazı insanlar bu haktan yoksun bırakılmaktadır. Çalışma, gelir sağlamanın dışında kişinin kendine güven ve saygı duygusunu geliştirmekte ve topluma olan bağlılığını güçlendirmektedir. Bu olanaktan eşit şekilde yararlanamayan, çalışma imkanları kısıtlı olan özürlü insanlarda çalışabilirler ve çalışma hayatında yer almayı istemektedirler. Bu kişilere istihdam alanı yaratmak ve sosyal güvenlik haklarını adaletli bir şekilde düzenlemek, onların hem kendileri ve aileleri hem de ülkeleri için sağlayabilecekleri katkıyı doğru ve etkili değerlendirmek sosyal güvenlik hukuku ve insan kaynakları yönetiminin amacıdır. Çünkü özürsüzlüler normal insanlardan çok daha fazla çalışmaya ve istihdam edilmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Birçoğu yoksulluk içindedir ve potansiyel katılımları ailelerine, işverenlere hem de bir bütün olarak toplum açısından kayıptır. Buna rağmen yine de göz ardı edilirler.

Çalışma yaşamının vazgeçilmez unsuru olan “insan kaynağı” sahip olduğu nitelikler / bireysel farklılıklar bakımından kendi içinde ayrılmaktadır. Bu ayrım da istihdam ve işçilik maliyetlerinde eşitsizliklere yol açmaktadır. Eşitsizlikleri gidermek için yasal düzenlemeler gereklidir. Çağdaş bir çalışma hukukunun işlevleri arasında; bedensel, zihinsel ve ruhsal özürleri sebebiyle çalışanlar arasındaki ayrımı gidermek vardır. İşverenler, çalışanlarına sahip oldukları özürleri nedeniyle ayrım yapabilmektedirler. Çalıştığı işyerinde iken sakatlanmış ancak işyerinden ayrılmamış ve çalışmasına devam edenler, aynı işyerinde diğer çalışanlara kıyasla ayrıma tabi tutulup, sosyal haklar, ücret, çalışma koşulları ve işten ayrılma durumunda haklarından mahrum bırakılmaktadırlar. İş yasası bu nedenle bu kişilerin istihdamını yasa ile güvence altına almaktadır.

Batı ülkelerinden; Danimarka, Hırvatistan, Finlandiya, Macaristan, Letonya, Norveç, Polonya, Slovak Cumhuriyeti, İsveç ve İsviçre’de yasal olarak böyle bir zorunluluk bulunmamakta; sadece özürsüzlüler için yasal istihdam zorunluluğu bulunan ülkelerde (Örn: Almanya, Fransa, Çek Cumhuriyeti, Avusturya gibi) istihdamı teşvik edici devlet katkıları bulunmaktadır.

Özörlölerere eğitim imkanı sunmadan, meslek ve beceri eğitimi vermeden onları iřęücü piyasasına ve sosyal hayata hazırlamadan, yaşama alanlarını özörlölerin rahat hareket edebilecekleri fiziksel imkanlara kavuşturmadan sadece yasayla getirilen zorunlu istihdam hükmü, sorunu çözmemektedir.

İstihdamın, mesleki eğitim ve rehabilitasyonla birlikte gerçekteştirilmesi, istihdam alanlarının özörlölerin kullanıma uygunluğunun sağlanması ve teknolojiye uygun alet ve cihazların özörlölerce elde edilmesini kolaylaştırıcı önlemlerin alınması, özörlölere ilişkin plan ve programlar ile ekonomik ve sosyal statülerini etkileyen tüm kararların alınması sırasında özörlölerin katılımlarının da sağlanması gerekmektedir.

Bu çalışmada özörlü iřęücünün istihdamına yönelik uygulanabilecek politikalar ve iş Kanunu'nun özörlü istihdamı ile getirdiği hükümler değerlendirilecek, istihdam sistemindeki sorunlar incelenecektir. Bu araştırma ile özörlölerin, eğitimlerini aldıkları mesleklerde etkin olabilecekleri ve bu alanda istihdam edilmelerinin gerektiği, özörlöler için ihtiyaç duyulan düzenlemelerin yapılmasının özörlölerin istihdamını ve iş verimliliğini artıracadı, işverenlerin uygun teşviklerle özendirilmesi gerektiği vb. öneriler geliştirilecektir.

Bu bağlamda birinci bölümde özörlölük kavramı ele alınıp toplumsal süreçteki yerlerinden söz edilmiştir. İkinci bölümde özörlölerin istihdam politikaları irdelenmiş ve iş yaşamında karşılaşılan problemlerden söz edilmiştir. Üçüncü bölümde özörlölerin istihdam sorununun betimlenmesine çalışıldığı bu araştırmada; niteliksel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

## 2. ÖZÜRLÜLÜK KAVRAMI VE YASAL ÇERÇEVE

### 2.1 ÖZÜRLÜLÜK KAVRAMI

Bu bölümde özürlü tanımı, özürlülüğün oluş nedenleri açıklanmıştır.

#### 2.1.1 Özürlü Tanımı

Yüzyıllardan beri insanoğlu özürlülük sorunu ile karşı karşıyadır. Bu sorunun ortadan kaldırılmasına yönelik gayretlerin hiçbirisi özürlülüğü ortadan kaldıramamıştır.

Savaşlar, terör olayları, depremler, yangın, su baskını gibi doğal afetler, toprak kaymaları, bina çökmeleri, heyelanlar, trafik kazaları, deniz kazaları, ev kazaları, iş kazaları, yangınlar, ilaç, uyuşturucu madde, besin ve kimyasal madde zehirlenmeleri, yaralanmalar, çarpmalar ve sayısız birçok nedenin, özellikle gelişmekte olan ülkelerde özürlülerin sayısını hızla arttırdığı bilinmektedir. Bu belirtilen nedenlere ek olarak doğum öncesi ve doğumdan kaynaklanan (kordon dolanması, bebeğin doğum sırasında oksijensiz kalması, hatalı alet [vakum, forseps vb.] kullanımı) özürlülükler de eklendiğinde, özürlü sayısının önemli boyutlarda olduğu görülmektedir.

Sözlük anlamı olarak “özürlü” kelimesi; sakat, eksik, kusurlu tarafı olan, defolu anlamlarına gelmektedir (Tulum 1991, s.1041).

Özürlülük, doğuştan ya da sonradan olma herhangi bir hastalık veya kaza nedeniyle kişinin bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal fonksiyonlarında belirli bir oranda sürekli azalma ve kayıplara neden olan, organ yokluğu veya bozukluğu sonucu normal yaşam gereklerine uyum sağlama ve günlük ihtiyaçlarını karşılamada güçlük olarak tanımlanmaktadır (Stratejik Plan 2007, s.26).

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine ek 34447 no’lu ve 9 Aralık tarihli Sakat Kişilerin Hakları Beyannamesinin birinci maddesi özürlüyü tanımlamaktadır. Bu tanıma göre; normal bir kişinin kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendine yapması gereken işleri bedensel



veya ruhsal kabiliyetlerindeki kalıtsal veya sonradan olma her hangi bir noksanlık sonucu yapamayanlara özürlü denir denmektedir (Toplu 2009, ss.26-27).

2828 Sayılı Yasanın 3. maddesinin c bendi özürlü kişiyi şu şekilde tanımlamıştır; “doğuştan veya sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle normal yaşamın gereklerine uyamama durumunda olup günlük gereksinimlerini karşılamada güçlüğü olan, korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyacı olan kişi” (Kaşıkçı 2007, s.4).

Mevzuata göre özürlü; bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde 40’ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenen kimselerdir denmektedir.

Bu yönetmelik hükümleri incelendiğinde “özürlü” kavramının iki ögesinin bulunduğu görülür. Bunlar;

- a. Çalışma gücünün en az yüzde 40’nın kaybı ve
- b. Bu kaybın bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engellerden kaynaklanmasıdır (Akyiğit 2008, s.1413).

Özürlü olduğunu ileri sürenlerin bu durumunu belirtilen yetkili sağlık kuruluşlarından alınmış sağlık kurulu raporlarıyla belgelemesi gerekir.

Özürlülük konularına ilişkin terimlerin standart hale getirilmesi ve verilerin karşılaştırılabilmesi için Dünya Sağlık Örgütü, uluslar arası yetersizlik, özürlülük ve engellilik sınıflandırması geliştirmiştir. Bu sınıflandırma dünyada pek çok ülkede geniş kapsamlı olarak kullanılmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü bu kavramları şöyle tanımlamaktadır (Hasırcıoğlu 2006, s.6);

**Yetersizlik ( Impairment ):** Sağlık bakımından psikolojik, fizyolojik ve anatomik (fiziksel) yapı veya fonksiyonlardaki eksikliği ve anormalliği ifade eder.

**Özörlölük ( Disability ):** Sağlığın bozulması sonucu oluşan yetersizlikten dolayı herhangi bir yeteneğin normal kabul edilen bir kişiye göre azalması veya kaybedilmesidir.

**Engellilik ( Handicap ):** Yetersizlik veya özörlölük nedeniyle, kişinin yaş, cinsiyet, sosyal ve költürel durumuna göre normal kabul edilen yaşantısını yerine getirememesi durumudur.

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi, bir kişinin özörlü sayılabilmesi için o kişinin bedensel (anatomik, ortopedik) bozukluğundan ziyade, fonksiyonel yetersizliği olup olmadığına bakılır. Bu durum özellikle, özörlülerin iş hayatına yeniden katılıp katılmamaları açısından önem kazanmaktadır.

Uzuvlarını; sonradan oluşan nedenlerle yitiren insanların içinde buldukları psikolojik durum, onların bakış açılarını ve toplumla ilişkilerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu kişilerin sakatlıkları nedeniyle ortaya çıkan duygularını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Hasırcıoğlu 2006, ss.7-8);

**1. Aşağılık Duygusu:** Her zaman olmamakla birlikte bedensel özörlülerin çoğunda bu duruma rastlanmaktadır. Bu kişiler sakatlıklarını mutsuzluk kaynağı yapmakta, utanç, acıma ve bazen de acındırma, duygusal bir tepki olarak karşımıza çıkmaktadır.

**2. Özörlölük İkilemi:** Özörlü birey aslında kendisini normal bir kişi gibi kabul edilmesini istemesine rağmen, kendisinden özörlü insanlar gibi davranış beklendiğini düşünerek duygusal bir çatışma yaşar. Bu durumda sosyal rehabilitasyona ihtiyaç duyulmaktadır.

**3. Normal Davranışları Yüceltme:** Özürlü birey, özürli olmayan bireylerin davranışlarını en ideal olarak kabul ettikleri için kendilerine bir hedef belirlerken sağlıklı bir insana uygun hedefler belirler. Sonuçta ulaşamadıkları ideal hedefleri nedeniyle bu insanlar, aşağılık ve suçluluk duygularına kapılırlar.

**4. Suçlanma:** Bedensel özürli bireyin normal standartlara uymayan davranışları ve fonksiyonlarını yerine getirirken karşılaştıkları güçlükler nedeniyle yetersizlik duygularına sahip olmak, özürünün kişiliği için yıkıcı olmaya başlar. Böylece kendisinde suçluluk duygusu oluşarak diğer insanlardan saklanmak ister.

**5. Grup Stereotipi Davranışlar:** Yapılan araştırmalara göre bütün özürli kişilerde hemen hemen aynı özellikler gözlenmektedir. Özürlü kişinin topluma uyum sağlamak için özrünü saklamaya çalışması ve unutmak için çaba göstermesi, daha çok hatırlanmasına sebep olmaktadır. Bu da fiziksel sakatlığından endişe duymasına ve özürünün hayatını yöneten ana kuvvet haline gelmesine neden olmaktadır.

### **2.1.2 Özürlülüğün Oluşum Nedenleri Ve Özur Grupları**

Birey çok değişik nedenlerden ötürü özürli duruma düşebilir. Bazen bu nedenlerden biri birden fazla özürün ortak nedeni de olabilmektedir. Örneğin kızamık, menenjit vb. hastalıklar işitme özürünün, felçliliğinin...nedeni olabilmektedir (Eripek, Özsoy ve Özyürek 2002, s.11).

Nedenler değişik sınıflamalar halinde ele alınabilmektedir. Bir kısım nedenler bireyin kendisinden kaynaklanır, bir kısmı çevreden kaynaklanır. Çoğunlukla nedenler bireyin gelişim aşamaları dikkate alınarak açıklanır. Kalıtım, beslenme, hastalık, kazalar, eğitimsizlik, gelenek ve görenekler genellikle özürli hale gelmenin belli başlı nedenleri olmaktadır (Eripek, Özsoy ve Özyürek 2002, s.11).

Genel olarak bilinen nedenler üç ana başlık altında toplanabilir: (Güven 2003, s.63-64).

**a. Doğum Öncesi Oluşan Nedenler:** Annenin yaşı, beslenmesi, hamilelikte kullandığı ilaçlar, içki-sigara-uyuşturucu gibi alışkanlıkları, radyasyona maruz kalma, psikolojik sorunlar, akraba evliliği, geçirdiği hastalıklar (özellikle hamileliğin ilk aylarında geçirilen Rubella- kızamıkçık, frengi, toksoplazma gibi), kazalar-travmalar, çocuk-anne arasındaki kan uyuşmazlığı, genetik olarak aileden geçen bazı özelliklerin taşınması gibi bazı nedenler sayılabilir (Güven 2003, s.63).

- a. Sizde ve ailede var olan kalıtsal hastalıklar,
- b. Akraba evliliği,
- c. Anne ve baba arasında kan ve RH uyuşmazlığı,
- d. Hamilelik sırasında doktor tavsiyesi dışında ilaç kullanımı,
- e. Annenin doğum yaşının 17'nin altında ve 36 yaşın üzerinde olması,
- f. Hamilelik sırasında sigara, alkol ve uyuşturucu kullanılması,
- g. Hamilelik sırasında iyonize röntgen ışınlarına maruz kalma,
- h. Hamilelik sırasında yetersiz beslenme,
- i. Hamilelik sırasında kaza, aşırı stres, zehirlenme ve tramvaya maruz kalma,
- j. Gebeliğin sağlık elemanları tarafından takip edilmemesi ve gerekli testlerin yaptırılmaması,
- k. Annenin yüksek tansiyon, kalp hastalığı, şeker hastalığı gibi hastalıklarının bulunması (Halıcıoğlu 2006, s.9).

**b. Doğum Sırası Oluşan Nedenler:** Erken-geç doğum, kordon dolanması, güç ve riskli doğum, doğum sırası kazalar (bebeği düşürme gibi), vakum-forseps gibi aletlerin özellikle uzman olamayan kişilerce kullanılması, doğumun hijyenik olmayan ortamlarda yapılması, doktor hataları gibi nedenler sayılabilir (Güven 2003, s.63).

- a. Doğumun bir sağlık kuruluşunda, sağlık elemanlarınca gerçekleştirilmemesi,
- b. Doğumun beklenen süreden önce ve güç olması,
- c. Bebeğin düşük doğum ağırlığı ile doğması,
- d. Doğum esnasında bebeğin travmaya maruz kalması,
- e. Doğum esnasında bebeğin oksijensiz kalması (Halıcıoğlu 2006, s.10).

**c. Doğum Sonrası Oluşan Nedenler:** Enfeksiyona maruz kalma, çocuğun geçirdiği hastalıklar (menenjit, beyin iltihabı gibi), hastalıklarda yanlış ve geç müdahale, beslenme bozuklukları (yetersiz ve dengesiz beslenme), kazalar-travmalar, çocuk istismarı, çok yetersiz çevre koşulları vs. sayılabilir (Güven 2003, ss.63-64).

- a. Doğumdan sonra çocuğun ağır hastalık geçirmesi,
- b. Yeni doğan bebeğin sağlık kontrolünden geçirilmemesi ve gerekli testlerin yapılmaması,
- c. Bebeğin aşılarının düzenli olarak yaptırılmaması,
- d. Ağır doğum sarılığı,
- e. Ev kazaları,
- f. İş kazaları,
- g. Trafik kazaları,
- h. Zehirlenmeler,
- i. Doğal afetler,
- j. Terörizm,
- k. Savaş (Halıcıoğlu 2006, s.10).

### 2.1.2.1 Görme Özürlüler

Görme gücünün kısmen ya da tamamen yetersizliğinden dolayı, bireyin eğitim performansının ve sosyal uyumunun olumsuz yönde etkilenmesi durumudur (Eripek ve diğ. 2004, s.122). Görme özürlüler, körler ve az görenler olarak sınıflandırılır.

**Kör:** Tüm düzenlemelerden sonra olağan görme gücünün 1/10'ine, yani 20/200 lik görme keskinliğine ya da daha azına sahip olan ya da olağan görme alanı 160 derece iken, görme alanı 20 dereceyi aşmayan kişilere denir. Diğer bir deyişle, normal kişinin yaklaşık 6m. den görebildiği büyüklükteki bir şeyi 60 cm.den ya da daha kısa bir uzaklıktan gören ya da hiçbir uzaklıktan göremeyen kişi kördür (Eripek ve diğ. 2004, s.121).

**Az Gören:** Tüm düzenlemelerden sonra, görme keskinliği 20/70 ile 20/200 arasında olan kişilere denilmektedir. Diğer bir deyişle, normal görme gücüne sahip bir kişinin

200 ayaklık uzaklıktan görebildiği bir şeyi, tüm düzenlemelerden sonra ancak 70 ayakla 20 ayak arasındaki bir uzaklıktan görebilmesidir (Eripek ve diğ. 2004, s.121).

Yasal tanıma göre tüm görme yetersizliğinden etkilenenlerin sayısının toplumun yüzde 0.15-0.56 arasında olduğu tahmin edilmektedir (Eripek, Özsoy ve Özyürek 2002, s.28).

### 2.1.2.2 İşitme Özürlüler

İnsanoğlunun tipik ayırıcı özelliklerinden biri, onun türdeşleri ile iletişim sembollerini kullanabilme yeteneğidir. Dil ve iletişimin iki temel ögesi işitme ve konuşmadır. İnsan kulağının işitme gücü 16-20.000 frekans arasındadır. Sesin şiddet ölçüsü dB ile gösterilir. 100-140 dB arasındadır (Kırkıncıoğlu 1995, s.58).

Tanımda; bireyin işitme duyarlılığının onun gelişim, uyum özellikle de iletişimdeki görevlerini yeterince yerine getirememesi halidir, şeklinde açıklama yapılmaktadır (Hasırcıoğlu 2006, s.12).

Literatürde farklı tanımlamalara da yer verilmiştir. Bunlardan bazıları;

**İşitme Kaybı:** İşitme testi sonucunda bireyin aldığı sonuçlar, kabul edilen normal işitme değerlerinden, belirli derecede farklı olduğunda, işitme kaybı ortaya çıkmaktadır.

**İşitme Özürü:** İşitme duyarlılığının kişinin gelişim, uyum, özellikle iletişimdeki görevleri yeterince yerine getiremeyişinden ortaya çıkan duruma işitme özrü denir.

**İşitme Özürlüler:** İşitme özründen dolayı özel eğitimi gerektiren kişiler işitme özürlülerdir (Eripek ve diğ. 2004, s.52). Sağırılar ve ağır işitenler olarak ikiye ayrılırlar. Sağırılar işitme kaybı 70dB'den fazla olanlardır. Ağır işitenlerin ise 25-70 dB arası kayıpları vardır (Kırkıncıoğlu 1995, s.58).

### 2.1.2.3 Konuşma Özürlüler

Günlük yaşamımızın önemli bir kısmı sözlü anlatıma dayanmaktadır. Uyanık olduğumuz sürenin yüzde 75'ini sözlü iletişim, bunun yüzde 30'u konuşma, yüzde 45'i dinleme ile geçmektedir. Konuşma özü; konuşmanın akışını bozan ve niteliğini etkileyen her tür olağan dışı aksaklığına verilen addır (Kırkıncıoğlu 1995, ss.58-59).

Konuşma özü çok değişik biçimlerde tanımlanmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığının konuya ilişkin yönetmeliğinde konuşma özü; konuşmanın akışında, ritminde, tizliğinde vurgularında, ses birimlerinin çıkarılışında, eklemlenişinde, artikülasyonunda, anlamında bozukluğu bulunana konuşma özürlü denir (Özürlüler Kanunu ve İlgili Mevzuat 2006, s.232).

Bir başka tanım konuşma özrünü; bireyler arası sözel iletişimin her hangi bir nedenle ve herhangi bir boyutta ortaya çıkan aksaklıklar ve düzensizlikler olarak tanımlamaktadır (Eripek, Özsoy ve Özyürek 2002, s.81).

Bir başka tanım; konuşmanın akışında, ritminde, tizliğinde, vurgularında, ses birimlerinin akıntısında, artikülasyonunda farklılık bulunanlara konuşma özürlü denir.

Farkın içeriği şunlardır;

- a. Farkın gerçek, objektif olması,
- b. Ritim ve akıcılığın farklı olması,
- c. Konuşmanın yaş, cinsiyet ve fizik yapısına göre umulandan farklı olması,
- d. Bu farklılığın süreklilik göstermesi,
- e. Bu farkı konuşanın da hissetmesi (Hasırcıoğlu 2006, s.13).

Konuşma özürlerinin çeşitleri; gecikmiş konuşma, ses bozuklukları, eklemlenme bozuklukları, ritim bozuklukları, işitme özürlüne bağlı bozukluklar, yarı damak, dudak,

ve beyin özürlülerine bağlı konuşma bozukluklarıdır. Ayrıca yabancı dil ve bölgesel konuşma ayrılıklarına bağlı konuşma bozuklukları da mevcuttur.

#### **2.1.2.4 Ortopedik Özürlüler**

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde bedensel yetersizlik terimi yerine ortopedik yetersizlik terimi kullanılarak şöyle tanımlanmaktadır: Ortopedik yetersizlik; hastalıklar, kazalar ve genetik problemlere bağlı olarak kas, iskelet ve eklemlerin işlevlerini yerine getirememesi sonucunda meydana gelen hareket ile ilgili yetersizliklerdir (Özürlüler Kanunu ve İlgili Mevzuat 2006, s.233).

Bir başka tanım; çeşitli nedenlerle bir organını veya fonksiyonunu kaybetmiş kemik eklem ve kaslarında normal dışı durumlar meydana gelmiş özürlü ortopedik özürlü denir, şeklinde ifade etmiştir (Kırkıncıoğlu 1995, s. 61).

Ortopedik yetersizliğe yol açan durumlara göre ortopedik yetersizlikler şöyle sınıflandırılmaktadır;

- i. Merkezi sinir sisteminin zedelenmesi sonucu
- ii. Kas ve iskelet sisteminin etkilenmesi sonucu
- iii. Doğuştan oluşan sebepler
- iv. Diğer ortopedik yetersizlikler ve süregen hastalıklar.

Ortopedik özürlüler, başkalarının sürekli desteğine bütünüyle veya kısmen ihtiyaç duyabilirler. Ancak protez, tekerlekli sandalye, ortopedik ayakkabı, koltuk değneği, özürlülere uygun otomobil gibi hareketliliği kolaylaştıran yardımcı araç-gereç kullanabilmeleri halinde sakarlar, kısmen veya bütünüyle bağımsız hareket edebilir hale gelmektedir (Hasırcıoğlu 2006, ss. 11-12).



### 2.1.2.5 Zihinsel Özürlüler

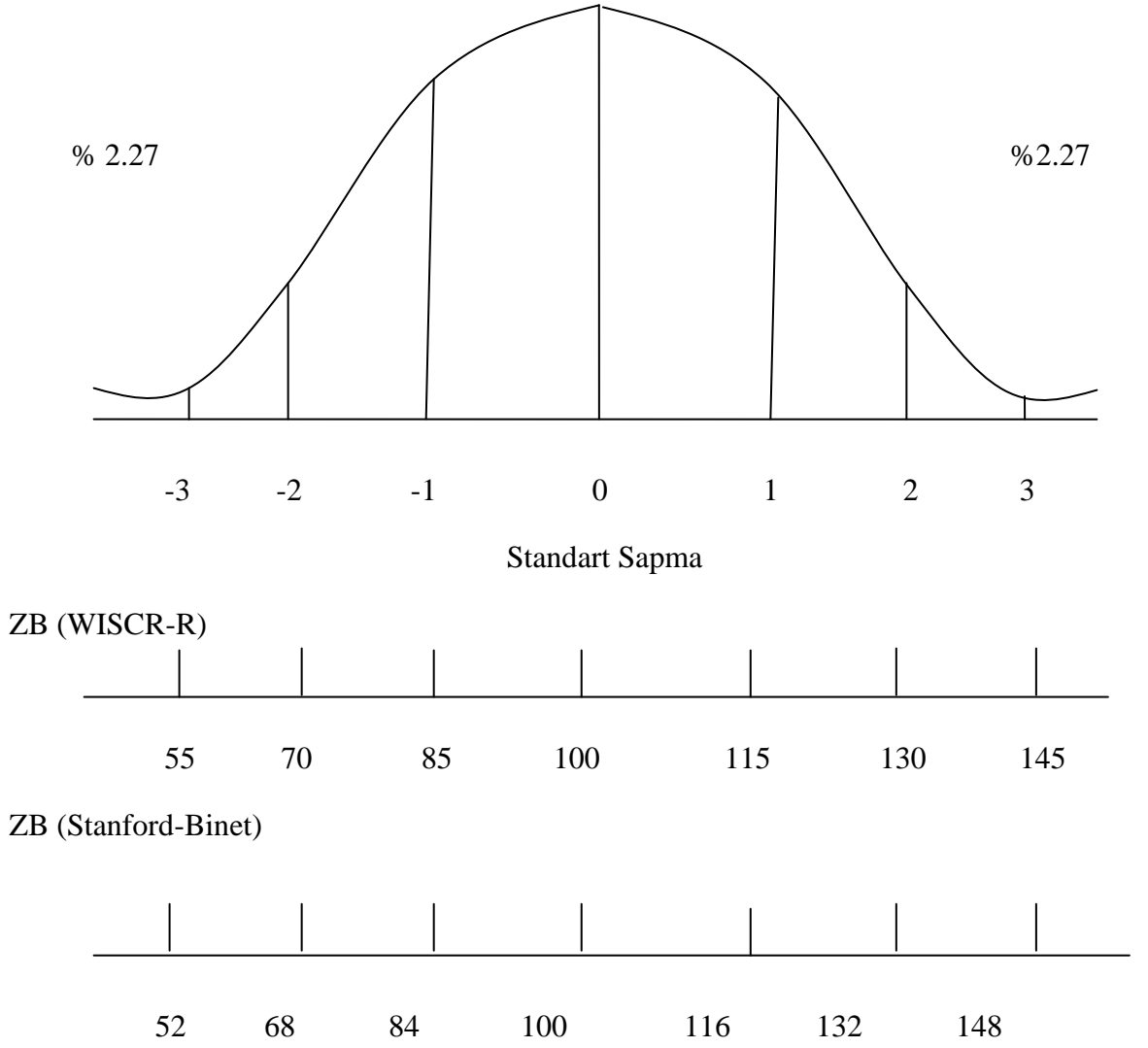
1940'larda Doll zeka özürlülük durumunu altı ölçüt sıralayarak tanımlamıştır:

1. zihinsel normal altı,
2. bunun sonucu olarak sosyal yetersizlik,
3. doğuştan ya da çocukluktan zihinsel gerilik,
4. olgunlaşmada gerilik,
5. kalıtsal nedenlerin ya da hastalıkların bir sonucu olarak yapısal kaynaklı zihinsel gerilik,
6. kalıcı ve iyileştirilemez bir durum (Maloney 1979, s.56).

DSM-IV'de zeka geriliği; "bireysel olarak uygulanan IQ testinde 70 ya da altında bir IQ'nun olması" olarak tanımlamıştır (Köroğlu 1994, s.44).

Zihinsel yetersizliği olan birey; zihinsel işlevler bakımından ortalamanın iki standart sapma altında farklılık gösteren, buna bağlı olarak kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerinde eksiklikleri ya da sınırlılıkları olan, bu özellikleri 18 yaşından önceki gelişim döneminde ortaya çıkan ve destek eğitim hizmetlerine ihtiyaç duyan bireydir (Özürlüler Kanunu ve İlgili Mevzuat 2006, s.234).

Aşağıda Şekil 1.1'de zeka bölümleri puanlarının kurumsal dağılımı verilmiştir.



**Şekil 1.1: Zeka Bölümü Puanlarının Kurumsal Dağılımı**  
**Kaynak: Eriperk ve diğ.**

Zihinsel özürlülük; doğumdan önce, doğum sırasında, sonraki gelişim sürecinde çeşitli nedenlerle zihin gelişimlerinde ve fonksiyonlarında oluşan sürekli gerileme, duraklama gösteren ve bunun sonucu olarak etkili uyumsal davranışlarda gerilik ve yetersizlik gösteren sürekli bir durumdur (Kırkıncıoğlu 1995, s. 63).

Zihin engelli bireylere yönelik yapılan tanımlar içerisinde en yaygın olarak benimsenen Amerikan Zeka Geriliği Birliği (AAMR) tarafından yapılan tanımdır. Bu tanıma göre; zeka geriliği, zihinsel işlevler ve kavramsal, sosyal ve pratik uyumsal becerilerde kendini gösteren uyumsal davranışların her ikisinde görülen anlamlı sınırlılıklar olarak

karakterize edilen bir yetersizliktir (Eripek ve diğ. 2004, s.45). AAMR'nin tanımında belirtilen uyumsuz davranış alanları;

- i. İletişim
- ii. Özbakım
- iii. Ev Yaşamı
- iv. Sosyal Beceriler
- v. Toplumsal Yararlılık
- vi. Kendini Yönetme
- vii. Sağlık ve Güvenlik
- viii. Akademik İşlevler
- ix. Boş Zamanlarını Değerlendirme
- x. İş Yaşamıdır (Avcı ve Ersoy 2001, s.144).

Zihinsel özürlleri kendi içerisinde sınıflanmak mümkündür. Zeka ölçüm düzeyine göre (IQ) Tablo 1.1'de gösterildiği gibi bir gruplama yapılmaktadır.

**Tablo 1.1 : Zeka Özürllü Çocukların Psikolojik ve Eğitsel Yaklaşımlara Göre Sınıflandırılması.**

Sınıflandırma Yaklaşımı	Zeka Bölümü Puanları															
	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30	25	20	15	10	5
<b>PSİKOLOJİK</b>				<b>Hafif</b>			<b>Orta</b>			<b>Ağır</b>					<b>Çok Ağır</b>	
<b>EĞİTSEL</b>				<b>Eğitilebilir</b>			<b>Öğretilebilir</b>								<b>Ağır ve Çok Ağır</b>	

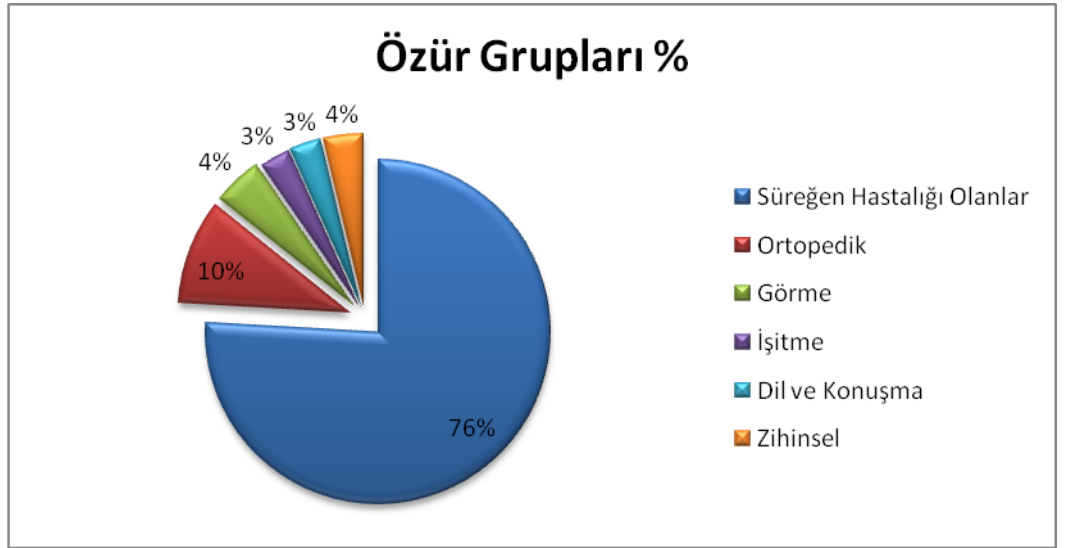
(Eripek ve diğ. 2004, s.157).

Zihinsel özürllü kişilerin özellikle çocukluk aşamasında özel eğitimden faydalandırılması gerekmektedir. Tıbbi ve eğitsel tanılamalar sonucu özel eğitim ve

rehabilitasyon hizmetlerine gereksinimi olduğu belirlenen engelli bireyler, özelliklerine uygun eğitsel düzenlemelere yerleştirilmelidirler (Hasırcıoğlu 2006, s. 14).

### 2.1.3 Ülkenin Genel Özürlülük Profili

Türkiye İstatistik Kurumu ve Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından yapılan 2002 Özürlüler Araştırması sonuçlarına göre, ülkemizdeki toplam nüfusun yüzde 12,29'unu özürlü vatandaşlar oluşturmaktadır. Yaklaşık 8,4 milyon özürlüyü ifade eden toplam özürlü vatandaşların yüzde 9,7'si süreğen hastalığı olanlar, yüzde 1,25'i ortopedik, yüzde 0,48'i zihinsel, yüzde 0,38'i dil ve konuşma, yüzde 0,37'si işitme, yüzde 0,6'sı görme özürlü bireylerden oluşmaktadır. Şekil 2.1'de özür gruplarının dağılımı gösterilmiştir.



**Şekil 2.1: Özür Grupları**  
**Kaynak: Stratejik Plan 2007**

Özürlü vatandaşlar için en önemli sorunların başında istihdam gelmektedir. Her beş özürlüden yalnızca biri (yüzde 21.7) iş gücü piyasasında yer almaktadır. Erkek özürlüler için yüzde 32,2 ve kadın özürlüler için ise yüzde 6,7 olan bu oran, kentler yüzde 25,6 ve kırsal alanda yüzde 17,7'dir. Özürlülerin iş gücüne katılma oranındaki düşüklüğün en önemli sebepleri; eğitilmiş bir meslek sahibi olmuş özürlü kişi sayısının azlığı, toplumun özürlü kişilere önyargılı bakışı, ulaşılabilirlik sorunları, iş yerlerinde uygun ortamın

yaratılmaması, işverenlere teşvik ve ceza uygulamasının etkin işlememesidir (Stratejik Plan 2007, s. 26-27).

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) (2008) istatistiklerine göre, 2002 yılı sonu itibari ile yıllık istihdam 10880 iken, Başbakanlığın çalışmaları sonucunda, 2008 yılı içinde iş arayan özurlülere 427'si kamuda, 21.540 özel sektörde olmak üzere 21.967 özurlünün işe yerleştirilmesiyle bu sayı iki katını aşmıştır. Bu sonuç dahi yeterli görülmemektedir. 2008 yılı sonu itibariyle 71.927'si erkek, 24.606'sı kadın olmak üzere toplam 96.533 özurlü kişi işe yerleştirmeyi beklemektedir (İstatistik Yıllığı 2008, s. 55-56). Bunun dışında, uzun yıllar iş aradığı halde iş bulamadığı için iş aramaktan vazgeçmiş ve özurlü maaşı ile yaşayan çok sayıda kişi bulunmaktadır (Stratejik Plan 2007, s. 27). Buna karşılık özel sektörde yaklaşık 20 bin, kamuda ise yaklaşık 2.300 olmak üzere 22 bin civarında açık kontenjan bulunmaktadır (İstatistik Yıllığı 2008, s. 57-58). Sonuç olarak özurlülerin istihdamının yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir.

2002 Türkiye Özurlüler Araştırmasına göre özurlülerin erkelerde yüzde 6.89, kadınlarda ise yüzde 18.83'nün okur-yazar olmadığı görülmektedir. Özurlülerin yalnızca yüzde 13,7'si mesleki eğitimden faydalanmaktadır (Türkiye Özurlüler Araştırması 2002, www.ozida.gov.tr).

Özurlülerin sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanma düzeyine bakıldığında yüzde 60.2'sinin yani 5 milyon özurlünün sosyal güvenlik hizmetlerinden faydalandığı görülmektedir. Bunların yaklaşık 4,2 milyonunu süregelen hastalığı olanlar oluştururken 800 binini ise ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özurlülerden oluşmaktadır. Sosyal güvencesi olan 5 milyon özurlünün yüzde 45'i kendi adına yüzde 55'i ise hak sahibi sıfatıyla sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanmaktadır. Sigortalının çalışmayacak durumda olan özurlü çocukları ise hem söz konusu aylık ya da gelirden hem de sağlık yardımlarından yaşamları boyunca faydalanmaktadır (Stratejik Plan 2007, s. 28).

Özurlüler, yardımcı araçlar/bilgisayar programı alımında Katma Değer Vergisinden (KDV) muaftır. Ayrıca, 200 metrekareden küçük tek konutu olan özurlülerden emlak

vergisi alınmamakta, özürlü çalışanlar veya özürliye bakmakla yükümlü olanlar, özürllük durumuna göre değişen oranlarda gelir vergisi indirimlerinden yararlanmaktadır (Stratejik Plan 2007, s. 29).

### 2.1.3.1 Türkiye Özürllüleri Araştırması Temel Göstergeleri

Aşağıdaki tablolarda 2002’de yapılan Türkiye Özürllüleri Araştırması temel göstergelerine yer verilmiştir.

**Tablo 2.1: Türkiye’de Özürllü Nüfus Oranları (%) (Toplu 2009, s.39).**

Toplam Özürllü Nüfus			Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Özürllü Nüfus			Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus		
Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
12.29	11.10	13.45	2.58	3.05	2.12	9.70	8.50	11.33

Aşağıdaki tabloda Türkiye’deki özürllü nüfusunun yaş yapısı gösterilmektedir.

**Tablo 2.2: Türkiye’de Özürllü Nüfusun Yaş Yapısı (%) (Toplu 2009, s. 40).**

Özürllü Nüfusun Ortalama Yaşı	Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Özürllü Nüfus	Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus
<b>Türkiye</b>	33.86	48.87
<b>Kent</b>	32.60	47.19
<b>Kır</b>	35.37	52.30
<b>Erkek</b>	32.95	47.60
<b>Kadın</b>	35.50	49.71

Aşağıdaki tabloda Türkiye’de özürlü nüfusunun eğitim durumu gösterilmektedir.

**Tablo 2.3: Türkiye’de Özürlü Nüfusun Eğitim Durumu (%) (Toplu 2009, s. 41).**

	Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Özürlü Nüfus		Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus	
	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen
<b>Türkiye</b>	36.33	63.67	24.81	75.19
<b>Kent</b>	29.58	70.42	20.49	79.51
<b>Kır</b>	43.44	56.56	32.85	67.15
<b>Erkek</b>	28.14	71.86	9.78	90.22
<b>Kadın</b>	48.01	51.99	35.04	64.96

Aşağıdaki tabloda ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlü nüfusun okuma yazma oranları gösterilmektedir.

**Tablo 2.4: Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Özürlü Nüfus (%) (Toplu 2009, s. 42-43).**

	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okulları	Lise veya Dengi Meslek Okulları	Yüksek Öğretim
<b>Türkiye</b>	36.37	63.62	7.69	40.97	5.64	6.90	2.42
<b>Kent</b>	27.40	72.58	6.85	42.75	8.00	10.62	4.36
<b>Kır</b>	45.36	54.64	8.54	39.17	3.31	3.16	0.47
<b>Erkek</b>	25.75	74.22	7.95	47.21	6.98	8.98	3.10
<b>Kadın</b>	51.26	48.74	7.32	32.22	3.78	3.97	1.45

Aşağıdaki tabloda süreğen hastalıklara sahip olan nüfusun okuma yazma oranları gösterilmektedir.

**Tablo 2.5: Süreğen Hastalıklara Sahip Olan Nüfus (%) (Toplu 2009, s.43).**

	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okulları	Lise veya Dengi Meslek Okulları	Yüksek Öğretim
<b>Türkiye</b>	26.64	73.36	8.10	47.10	6.31	7.61	4.23
<b>Kent</b>	22.00	78.00	70.2	46.96	7.92	10.14	5.95
<b>Kır</b>	35.07	64.93	10.07	47.34	3.39	3.01	1.11
<b>Erkek</b>	10.16	89.84	7.42	54.51	9.50	11.43	7.07
<b>Kadın</b>	37.33	62.67	8.54	42.35	4.25	5.14	2.39

Aşağıdaki tabloda ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlü nüfusun iş gücüne katılma oranı gösterilmektedir.

**Tablo 2.6: Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Özürlü Nüfus (%) (Toplu 2009, s. 44).**

	İş Gücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İş Gücüne Dahil Olmayan Nüfus Oranı
<b>Türkiye</b>	21.71	15.46	78.29
<b>Kent</b>	25.61	17.43	74.39
<b>Kır</b>	17.76	12.58	82.24
<b>Erkek</b>	32.22	14.57	67.78
<b>Kadın</b>	6.71	21.54	93.29



Aşağıdaki tabloda süreğen hastalıklara sahip olan nüfusun iş gücüne katılma oranı gösterilmektedir.

**Tablo 2.7: Süreğen Hastalıklara Sahip Olan Nüfus (%) (Toplu 2009, s.44).**

	<b>İş Gücüne Katılma Oranı</b>	<b>İşsizlik Oranı</b>	<b>İş Gücüne Dahil Olmayan Nüfus Oranı</b>
<b>Türkiye</b>	22.87	10.77	77.13
<b>Kent</b>	23.08	12.72	76.92
<b>Kır</b>	22.48	7.08	77.52
<b>Erkek</b>	46.58	10.28	53.42
<b>Kadın</b>	7.21	12.84	92.79

Aşağıdaki tabloda görme özürlülerin tedavi olma oranları gösterilmiştir.

**Tablo 2.8: Görme Özürlülerin Tedavi Olma Oranları (%) (Toplu 2009, s.46).**

	<b>Tedavi Yapılıyor</b>			<b>Tedavi Yapıldı</b>			<b>Tedavi Yapılmadı</b>			<b>Bilinmeyen</b>		
	<b>Topla m</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Topla m</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Topla m</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Topla m</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>
<b>Türkiye</b>	20.30	19.86	20.91	37.01	39.49	33.60	38.60	37.07	40.70	4.09	3.58	4.78
<b>Kent</b>	23.31	23.80	22.70	37.17	39.23	34.56	36.64	34.03	39.96	2.87	2.94	2.78
<b>Kır</b>	17.02	15.84	18.78	36.82	39.75	32.46	40.74	40.17	41.59	5.42	4.24	7.17

Aşağıdaki tabloda işitme özürlülerin tedavi olma durumları gösterilmektedir.

**Tablo 2.9: İşitme Özürlülerin Tedavi Olma Durumları (%) (Toplu 2009, s.46).**

	Tedavi Yapılıyor			Tedavi Yapıldı			Tedavi Yapılmadı			Bilinmeyen		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
<b>Türkiye</b>	13.02	13.00	13.04	39.02	40.79	36.89	43.61	42.78	44.61	4.35	3.43	5.46
<b>Kent</b>	15.00	14.30	15.79	41.92	43.59	40.05	38.36	38.71	37.97	4.72	3.40	6.20
<b>Kır</b>	10.87	11.68	9.81	35.88	37.95	33.20	49.29	46.91	52.40	3.96	3.47	4.59

Aşağıdaki tabloda dil ve konuşma özürlülerin tedavi olma durumları gösterilmektedir.

**Tablo 2.10: Dil ve Konuşma Özürlülerin Tedavi Olma Durumları (%) (Toplu 2009, s.46).**

	Tedavi Yapılıyor			Tedavi Yapıldı			Tedavi Yapılmadı			Bilinmeyen		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
<b>Türkiye</b>	11.27	11.09	11.57	21.65	23.90	17.87	63.02	61.40	65.74	4.07	3.61	4.83
<b>Kent</b>	13.80	12.64	15.69	22.02	24.16	18.52	60.81	60.51	61.31	3.37	2.69	4.48
<b>Kır</b>	8.48	9.41	6.88	21.24	23.61	17.13	65.45	62.36	70.76	4.84	4.61	5.23

Aşağıdaki tabloda zihinsel özürülülerin tedavi olma durumları gösterilmektedir.

**Tablo 2.11: Zihinsel Özürülülerin Tedavi Olma Durumları (%) (Toplu 2009, s.47).**

	Tedavi Yapılıyor			Tedavi Yapıldı			Tedavi Yapılmadı			Bilinmeyen		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
<b>Türkiye</b>	18.07	18.25	17.79	24.88	25.84	23.43	54.08	53.16	55.48	2.97	2.75	3.30
<b>Kent</b>	23.74	23.18	24.50	24.66	26.78	21.77	48.52	47.53	49.89	3.07	2.51	3.84
<b>Kır</b>	12.92	14.08	11.01	25.07	25.04	25.11	59.14	57.92	61.13	2.87	2.95	2.75

Aşağıdaki tabloda ortopedik, görme , işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürülü nüfusun sosyal güvenlik durumu gösterilmektedir.

**Tablo 2.12: Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Özürülü Nüfus (%) (Toplu 2009, s. 48).**

	Sosyal Güvenlik Durumu		Kayıtlılık Durumu	
	Olan	Olmayan	Kendi Adına	Bağımlı
<b>Türkiye</b>	47.55	52.45	45.21	54.79
<b>Kent</b>	59.27	40.73	44.86	55.14
<b>Kır</b>	35.15	64.85	45.84	54.16
<b>Erkek</b>	44.84	55.16	67.96	32.04
<b>Kadın</b>	51.41	48.59	17.04	82.96

Aşağıdaki tabloda süregelen hastalığa sahip olan nüfusun sosyal güvenlik durumu gösterilmektedir.

**Tablo 2.13: Süregelen Hastalıklara Sahip Olan Nüfus (%) (Toplu 2009, s.48).**

	Sosyal Güvenlik Durumu		Kayıtlılık Durumu	
	Olan	Olmayan	Kendi Adına	Bağımlı
<b>Türkiye</b>	63.67	36.33	44.36	55.64
<b>Kent</b>	70.80	29.20	45.23	54.77
<b>Kır</b>	50.28	49.72	42.06	57.94
<b>Erkek</b>	62.40	37.60	86.42	13.58
<b>Kadın</b>	64.56	35.44	15.89	84.11

Aşağıdaki tabloda yaşlara göre Türkiye'deki özürüllük oranları gösterilmektedir.

**Tablo 2.14: Türkiye'de Özürüllük Oranları (%) (Toplu 2009, s. 50-51).**

	Ortopedik Özürülü	Görme Özürülü	İşitme Özürülü	Dil ve Konuşma Özürülü	Zihinsel Özürülü
<b>Türkiye</b>	1.25	0.60	0.37	0.38	0.48
<b>0-9 Yaş Grubu</b>	0.64	0.33	0.20	0.46	0.42
<b>10 – 19</b>	0.77	0.36	0.29	0.43	0.58
<b>20 – 29</b>	1.21	0.45	0.32	0.42	0.65
<b>30 – 39</b>	1.26	0.46	0.35	0.31	0.54
<b>40 – 49</b>	1.39	0.62	0.35	0.26	0.39
<b>50 – 59</b>	1.79	0.91	0.41	0.30	0.26
<b>60 – 69</b>	2.80	1.56	0.77	0.41	0.27
<b>70 +</b>	3.94	2.98	1.70	0.39	0.31
<b>Kent</b>	1.09	0.52	0.32	0.33	0.38
<b>Kır</b>	1.49	0.73	0.45	0.46	0.64
<b>Erkek</b>	1.48	0.70	0.41	0.48	0.58
<b>Kadın</b>	1.02	0.50	0.33	0.28	0.38

#### **2.1.4 Özürlüler İle İlgili Örgütsel Yapı**

Özürlüler için verilen hizmetlerin koordinasyonu ve ulusal politika oluşturulmasına yardımcı olmak amacıyla 1997 yılında Özürlüler İdaresi Başkanlığı kurulmuş; çıkarılan çeşitli kanun ve yönetmeliklerle özürlülerin eğitim, istihdam, sosyal ve kültürel yaşama katılım ve ulaşılabilirlik sorunlarının çözümüne dönük yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Türkiye’de özürlülere yönelik hizmetleri yürüten başlıca kurumlar; Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Sağlık Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı, üniversiteler, valilik ve kaymakamlıklar ile yerel yönetimlerdir (Stratejik Plan 2007, s. 29).

Özürlüler İdaresi Başkanlığı’nın görev alanı ile ilgili konularda Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, AB Genel Sekreterliği, Türk Standartları Enstitüsü ve Türkiye İstatistik Kurumu ile koordinasyon ve işbirliği içinde olacaktır (Özürlüler Kanunu ve İlgili Mevzuat 571 Sayılı KHK m.19-20 2006, ss.110-111).

Sosyal Hizmetler ve Çocuk esirgeme Kurumu (SHÇEK), özürlülerin bakım ve korunmalarına dönük hizmet vermekte, bakıma muhtaç özürlülere bakım yardımı sağlamaktadır. Muhtaç durumdaki özürlüler, devletten Emekli Sandığı aracılığıyla sosyal yardım kapsamında aylık almaktadırlar (Saraoğlu 2008, s. 6).

#### **2.1.5 Tarihi Gelişim**

Tek tanrılı büyük dinlerin ortaya çıkmasına kadar geçen çok uzun bir dönemde normal insanlardan farklı doğan bebekler veya normal gelişim göstermeyen çocuklar ya öldürülmüş ya da kaderine terk edilmiştir. O dönemde özürlülerin tanrılar tarafından

lanetlenen ya da cezalandırılan kişiler olduğuna inanmışlardır. Hıristiyanlık ve Müslümanlık gibi büyük dinlerin ortaya çıkması ve yayılması ile birlikte farklı özellikler taşıyan, engelli bireylere acınarak yaklaşmış ve bu bireyler korumaya alınmıştır. Bu yaklaşımın arkasında daha çok sevap kazanmak veya günah işlememek duygusu yatmaktadır (Güven 2003, s. 58). Daha sonra özellikle yerel yönetimler aracılığı ile devletler özürülülerin korunmasını üstlenmişlerdir.

Tarihimizde dezavantajlı gruplara yönelik her zaman olumlu bir tutum ve davranış sergilenmiştir. Osmanlı Devleti döneminde özürülülerin yaşlılar evinde koruma altına alındığı ya da bazılarının yeteneklerine uygun işlerde çalıştırıldıkları dikkati çekmektedir. Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte özürülülük alanında uluslararası gelişmelere paralel çalışmalar başlamış, Mustafa Kemal Atatürk tarafından çocuk hakları bağlamında özürülü çocukları da kapsayan ilk belge olan “1924 Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi”nin imzalanması, bu dönemin ilk adımı olmuştur (Stratejik Plan 2007, s. 29).

1930 tarihli 1580 sayılı eski Belediye Kanunu, eski 3360 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, eski 1475 sayılı İş Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu ve 16 Mart 1987 tarihli sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük özürülülük ve özürülüler konusunda öncelikli mevzuat olarak karşımıza çıkmıştır (Stratejik Plan 2007, s. 31).

Başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere birçok belgede, özürülülüğe temelde bir insan hakları sorunu olarak yaklaşmıştır. Anayasamız ve buna bağlı çıkarılan yasalarımız da evrensel ilkeler doğrultusunda devleti özürülülerin sorunlarına ilişkin yükümlü kılmıştır.

1961 Anayasası’nda özürülülerin üretken hale getirilmesi ve özel eğitimine ilişkin maddeler açıkça yer alırken, İlköğretim ve Eğitim Kanunu’na özel eğitimle ilgili

hükümler kurulmuş ve yasaya dayanılarak ilk defa “Özel Eğitim Yönetmeliği” çıkarılmıştır (Gökmen 2007, s. 7).

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de özörlöölere yönelik gelişmeler 1980 yılından itibaren hız kazanmıştır. Bu süreç içerisinde özellikle özel eğitim ve özörlöölülerin istihdamını sağlamaya yönelik, kota yöntemi ile ilgili düzenlemelere gidilmiştir. Birleşmiş Milletler’in 1981 yılını “Uluslararası Özörlöölüler Yılı” olarak ilan etmesi ve 1983 yılından başlamak üzere izleyen yılı “Dünya Özörlöölüler 10 Yılı” olarak kabul etmesi, bu anlamda Türkiye’de de bazı çalışmaların yapılmasının hazırlayıcısı olmuştur (Gökmen 2007, s. 8). 1981 yılında Birleşmiş Milletler’in önerileri dikkate alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Özörlöölüleri Yönelik Hizmetlerin Koordinasyonu ve izlenmesini sağlamak amacıyla Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu oluşturulmuştur (Stratejik Plan 2007, s. 30).

1982 Anayasası’nda “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir (Madde 10) hükmü yer almaktadır (Gökmen 2007, s.7). 1982’de yürürlüğe konulan Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında da özörlöölü kişilerin hakları güvence altına alınmıştır.

3 Aralık 1996 tarihli ve 4216 sayılı Yetki Kanununa dayalı olarak 25 Mart 1997 tarihli ve 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu kapatılarak Başbakanlığa bağlı Özörlöölüler İdaresi Başkanlığı kurulmuştur.

Özörlöölüler için Dünya Eylem Planının tavsiye ettiği faaliyetlerin hükümetlerce uygulanmasını ve tüm dünyada özörlöölülerle ilgili gelişmeleri sağlamak amacıyla 1983–1992 yılları arası “Birleşmiş Milletler Özörlöölüler Onyılı” ilan edilmiştir. On yıllık periyotta her yılın 10-16 Mayıs tarihleri arasında “Sakatlar Haftası” etkinlikleri çerçevesinde kamuoyunun dikkati özörlöölülük ve özörlöölüler üzerine çekilmiştir. 1992’de “Birleşmiş Milletler Özörlöölüler Onyılı”nın kapanış toplantısında her yıl 3 Aralık gününün Özörlöölüler Günü olarak kutlanması kararlaştırılmıştır. Bugün başka ölkelerden ayrı şekilde ülkemizde hem 3 Aralık Dünya Özörlöölüler Günü, hem de 10-16 Mayıs Sakatlar Haftası düzenli olarak kutlanmaya devam edilmektedir (Saraoğlu 2008, s.3).

Ülkemizde özörlölere yönelik geniş çaplı, köklü ilk yasal hareket 3 Aralık 1996 tarihinde, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde "oybirliği" ile kabul edilmiş olan 4216 sayılı Yetki Kanunu ile başlatılmıştır. Bu Kanunla Hükümete, Özörlölür İdaresi Başkanlığının kurulması ve özörlölür ile ilgili bazı kanunlarda değişiklik yapmak üzere Kanun Hükümünde Kararname (KHK) çıkarma yetkisi verilmiştir. Yetki Kanunu çerçevesinde 25 Mart 1997 tarih ve 571 sayılı Özörlölür İdaresi Başkanlığı Teşkilat ve Görevleri hakkında KHK ve 30 Mayıs 1997 tarih ve 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında KHK'ler çıkarılmıştır. Yürürlüğe konulan adı geçen üç kararname özörlölür alanının temel mevzuatını oluşturmuştur (Stratejik Plan 2007, s. 32).

1999 yılında imzalanan Avrupa Topluluğu Amsterdam Antlaşmasına ilk kez özörlölüğe dayalı olarak gerçekleşen ayrımcılıkla mücadele edilmesini içeren bir hüküm konulmuştur. Bu hüküm üye ölkeleri bu konuda tedbirler almakla yükümlü kılmakta ve adaylık sürecinde olan ölkeleri de bağlamaktadır. Avrupa Konseyi tarafından 2003 Yılı Avrupa Özörlölür Yılı Olarak ilan edilmiştir. Özörlölür yılı sürecinde ağırlıklı olarak üye ölkelerde özörlölür konusunda bilinç düzeyinin arttırılması konusunda faaliyetler düzenlenmiştir (Saraoğlu 2008, s.3).

Ülkemizde ise 2005 yılı -Başbakanlığın 24 sayılı genelgesi ile- "Özörlölürin İstihdamı Yılı" ilan edilmiştir. Bu kapsamda hazırlanan beş yıllık bir eylem planıyla kamu sektöründeki yaklaşık 40-50 binlik özörlölür kontenjanının doldurulması hedeflenmişti. Ancak ilk yıl rakamlar hedefin gerisinde kalmış, 2005 yılında 400 özörlölü, memur olarak istihdam edilebilmiştir.

2005 yılında Özörlölür İdaresi'yle Polonya, Litvanya, İrlanda, Çek Cumhuriyeti ve İspanya'nın ortak çalışması ile başlatılan ve istihdam sistemlerinde yaşanan problemlere yönelik çalışmalar yapmayı amaçlayan "İşgücü Piyasasına Özörlölürin Entegrasyonu Sistemleri" (Systems of Integration of People with Disabilities (PWD) Into Labour Market) başlıklı proje 2007 yılında sonuçlanmıştır (Saraoğlu 2008, s.4).



## **2.2 İŞ KANUNU / DEVLET MEMURLARI KANUNU İLE İŞVERENLERE GETİRİLEN YASAL YÜKÜMLÜLÜKLER VE MEVZUAT**

### **2.2.1 İş Kanunu İle İşverenlere Getirilen Yasal Yükümlülükler**

İş Kanunu'nun özürlü işçi çalıştırılması zorunluluğunu düzenleyen 30. maddesinde 15.5.2008 tarih ve 5763 sayılı Yasa ile değişiklik yapılmıştır (Saraoğlu 2008, s.13). Maddenin değişiklikten sonraki metni aşağıdaki gibidir:

#### **Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu**

**MADDE 30:** İşverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları iş yerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak özürlüler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz. Aynı il sınırları içinde birden fazla iş yeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır (Çakmakçı ve Başöz 2006, s.36).

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür (Ertekin 2004, s.553).

Oranların hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür.

İşyerinin işçisi iken sakatlanan, eski hükümlü ya da terör mağduru olanlara öncelik tanınır. İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar (Akyiğit 2008, s.1403).

Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Adalet Bakanlığı ile çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (Çakmakçı ve Başöz 2006, s.37).

Yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz (Akyiğit 2008, s. 1403).

Bir iş yerinden malulen ayrılmak zorunda kalıpta sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski iş yerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık tutarında tazminat öder ( Ertekin 2004, s.553).

Eski hükümlü çalıştırılmasında kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır (Ertekin 2004, s.553).

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek para cezaları Türkiye İş Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir kaydedilir. Bu hesapta toplanan paralar özürlü ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu gibi projelerde kullanılmak üzere Türkiye İş Kurumuna aktarılır. Toplanan paraların nerelere ve ne kadar verileceği Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel

Müdürlüğü, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonunun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Başkanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (Çakmakçı ve Başöz 2006, s.38).

Görüldüğü gibi yapılan değişiklikle özel sektör işyerlerinde işverenler önceden eski hükümlü ve terör mağduru kişilerle birlikte toplam yüzde 6 oranında bu özellikte işçi çalıştırmak zorunda iken bu oran yüzde 3'e düşürülmüştür. Eski hükümlü ve terör mağduru işçi çalıştırma zorunluluğu ise kamu sektörüne bırakılmıştır. Çalışma gücünü yüzde 80 veya daha fazla oranda kaybeden özürülerin istihdamı halinde sigorta priminin yarısının Hazine tarafından ödenmesi şeklindeki teşvik uygulaması ise kaldırılmıştır (Saraoğlu 2008, s.14).

### **2.2.2. Devlet Memurları Kanunu İle İşverenlere Getirilen Yükümlülükler**

Devlet Memurları Kanunu'nda özürülerin devlet memurluğuna alınmalarını düzenleyen 53. Madde 2005 yılında değişikliğe uğramıştır (Saraoğlu 2008, s.15). Maddenin son şekli, şöyledir:

#### **Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınmaları**

**MADDE 53:** Mevzuata uygun olmak kaydıyla; özürülerin mesleklerine uygun münhal kadrolara atanması, mesleklerini icra veya infaza yardımcı araç ve gerecin kurumlarınca temin edilmesi esastır. Özürülerin Devlet memurluğuna alınma şartları ile hangi işlerde çalıştırılacakları, mesleklerini icra ve infazda hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca temin edileceği, zihinsel özürülerin hangi görevlere atanmasında asgari eğitim şartından istisna edileceği hususları Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda yüzde 3 oranında özürlü çalıştırmak zorundadır. Yüzde 3'ün hesaplanmasında ilgili kurum ve kuruluşun (taşra teşkilatı dahil) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır.

Kurum ve kuruluşlar, çalıştırdıkları ve işten ayrılan özürlü personel sayısını üç ayda bir Devlet Personel Başkanlığına bildirmekle yükümlüdür. Bu kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlarda, ikinci fıkrada tespit edilen oranda özürlü personel çalıştırma yükümlülüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetiminden Devlet Personel Başkanlığı sorumludur (Özürülüler Kanunu ve İlgili Mevzuat 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 2006, ss.30-31).

### **2.2.3 Özürlü İstihdamına Yönelik Yasal Teşvik Yöntemleri**

4857 sayılı İş Kanunu'nun m.30/10 fıkrasında sakat, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamını özendirmek amacıyla birtakım teşvikler öngörülmüştür. Buna göre;

- a. Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özlü ve eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için,
- b. Özürlü ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran veya
- c. Çalışma gücünü yüzde 80'den fazla kaybetmiş özürünü çalıştıran işverenlerin,

Bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde 50'sini hazine öder (Akyiğit 2008, s.1404).

Hasırcıoğlu'nun (2006) yapmış olduğu araştırmaya göre; işverenler, belirli bir kontenjanın üzerinde özürlü işgücü çalıştıranlara muafiyet sağlanmasının yanı sıra, tüm istihdam edilen özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru için indirim getirilmesi gerektiğini ifade etmektedirler.

#### 2.2.4 Özürlülükle İlgili Mevzuat

Toplumun en dezavantajlı kesimi olan özürlülerimizin, sağlık, eğitim, istihdam, bakım, rehabilitasyon, ulaşılabilirlik vb. birçok sosyal, kültürel ve ekonomik sorunların çözüme kavuşturulabilmesi, bu amaçla oluşturulan ulusal ve uluslar arası mevzuatta yer alan ilke ve düzenlemelerin uygulanması ile mümkün olabilmektedir (Stratejik Plan 2007, s.36).

Yasaların, toplumun değişen şartları karşısında değiştirilmeleri veya yeni yasaların düzenlenmeleri kaçınılmazdır. Özürlülerin istihdamını kolaylaştıran kanunî düzenlemelerin yapılmaması halinde, özürlülerin emek piyasasında normal şartlarda iş bulmaları zordur. Türkiye’de özürlü istihdamı zaten çoğunlukla sadece kanunlarla getirilmiş oranda gerçekleştirilebilmektedir. Özürlülerin istihdamında kota sistemi zorunlu olup özel sektör işverenlerinin ve kamu kurumlarının buna uyması zorunlu kılınmıştır. Aynı zamanda Türkiye’de ki mevzuat özürlülerin gerek temel eğitimlerinde gerek çalışma yaşamlarında ayrımcılığa ve fırsat eşitsizliğine maruz kalmamaları için ayrıntılı olarak düzenlenmiş bu arada uluslar arası mevzuatında bu konudaki direktifleri önemle dikkate alınmıştır (Toplu 2009, s.95).

Özürlülük veya özürlüler konusu disiplinlerarası konuma sahip olduğundan pek çok alanı ilgilendirmektedir. Bu sebeple özürlülük alanıyla ilgili mevzuat çeşitlilik arz etmektedir. Özürlülerin sorunlarının çözümüne yönelik olarak son yıllarda yapılan mevzuat çalışmalarıyla anlamlı ve kapsamlı yenilikler ve değişiklikler yapılmıştır. Sosyal devlet için en önemli işlevsellik araçlarından biri olan sosyal toplum kavramı çerçevesinde başta özürlülerin, yakınlarının ve ilgili tüm tarafların bu kapsamda yapılan iyileştirmeler ve düzenlemelerle ilgili olarak bilgilendirilmeleri önem kazanmıştır (Stratejik Plan 2007, ss.36-37).

Özürlülük alanını doğrudan ilgilendiren yürürlükteki mevzuata ilişkin olarak aşağıdaki liste oluşturulmuştur. Bunun yanında, aşağıda adı geçmediği halde birey olarak özürlüleri ilgilendiren birçok düzenleme bulunmaktadır.

## **KANUNLAR**

1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
2. Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
3. 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun
4. Belediye Kanunu
5. Büyükşehir Belediyesi Kanun
6. Deniz İş Kanunu
7. Devlet Memurları Kanunu
8. Emlak Vergisi Kanunu
9. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu
10. Evrensel Hizmetin Sağlanması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
11. Gelir Vergisi Kanunu
12. Gümrük Kanunu
13. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun
14. İl Özel İdaresi Kanunu
15. İlköğretim ve Eğitim Kanunu
16. İmar Kanunu
17. İş Kanunu
18. Kalıtsal Hastalıklarla Mücedale Kanunu
19. Karayolları Trafik Kanunu
20. Kat Mülkiyeti Kanunu
21. Katma Değer Vergisi Kanunu
22. Mesleki Eğitim Kanunu
23. Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun
24. Milli Eğitim Temel Kanunu
25. Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu
26. Noterlik Kanunu

27. Nüfus Hizmetleri Kanunu
28. Özel Öğretim Kurumları Kanunu
29. Özel Tüketim Vergisi Kanunu
30. Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun
31. Radyo ve Televizyon Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun
32. Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu
33. Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun
34. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu
35. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Kanunu
36. Sosyal Sigortalar Kanunu ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
37. Sosyal Sigortalar Kanunu
38. Terörler Mücadele Kanunu
39. Türk Ceza Kanunu
40. Türk Medeni Kanunu
41. Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu
42. Ulaştırma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun

## **KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMELER**

1. Özürlüler İdaresi Başkanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
2. Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

## **YÖNETMELİKLER**

1. 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşları İle Özürlü ve Muhtaç Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Yönetmelik
2. Bakıma Muhtaç Özürlülere Yönelik Resmi Kurum ve Kuruluşlar Bakım Merkezleri Yönetmeliği
3. Bakıma Muhtaç Özürlülerin Tespiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik
4. Bakıma Muhtaç Özürlülere Yönelik Özel Bakım Merkezleri Yönetmeliği

5. Başbakanlık Vakıflar Genel Müdürlüğü Muhtaç Aylığı ve Vakıf İmaret Yönetmeliği
6. Büyükşehir Belediyeleri Özürlü Hizmet Birimleri Yönetmeliği
7. İşaret Dili Tercümanlığı Hizmeti Verecek Personelin Yetiştirilmesi İle Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik
8. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürlü ve Eski Hükümlülere Uygulanacak Sınav Yönetmeliği
9. Karayolu Taşıma Yönetmeliği
10. Karayolları Trafik Yönetmeliği
11. Korunmalı İş Yerleri Hakkında Yönetmelik
12. Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü Sayısal Oyunlar Yönetmeliği
13. Ödeme Gücü Olmayan Vatandaşların Tedavi Giderlerinin Devlet Tarafından Karşılanması ve Yeşil Kart Uygulaması Hakkında Yönetmelik
14. Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği
15. Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik
16. Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik
17. Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
18. Özürlüler Veritabanı Oluşturulması ve Özürlülük Bilgisinin Nüfus Cüzdanında Yer Almasına Dair Yönetmelik
19. Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Yapılacak Yarışma Sınavları Hakkında Yönetmelik
20. Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırılması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik
21. Sakatlık İndiriminden Yararlanacak Hizmet Erbabının Sakatlık Derecelerinin Tespit Şekli İle Uygulanması Hakkında Yönetmelik
22. Sürücü Adayları ve Sürücülerde Aranacak Sağlık Şartları İle Muayenelerine Dair Yönetmelik
23. Terör Eylemleri Nedeniyle Şehit ve Malul Olanlarının Yakınlarının ve Çalışabilecek Durumdaki Malullerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdamı Hakkında Yönetmelik



24. Türk İşaret Dili Sisteminin Oluşturulması ve Uygulanmasına Yönelik Usul ve Esasların Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik
25. Yapılarda Özürlülerin Kullanımına Yönelik Proje Tadili Komisyonları Teşkili, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
26. Yüksek Öğretim Kurumları Özürlüler Danışma ve Koordinasyon Yönetmeliği

## **GENELGELER**

1. Özürlüler İle İlgili 2002/58 Sayılı Başbakanlık Genelgesi
2. 2005 Özürlülerin İstihdam Yılı Konulu 2004/28 Sayılı Başbakanlık Genelgesi
3. Kamu Binaları, Kamuya Açık Alanlar ve Toplu Taşıma Araçlarının Özürlülerin Kullanımına Uygun Duruma Getirilmesi İle İlgili 2006/18 Sayılı Başbakanlık Genelgesi
4. Özürlülerin İstihdamı Hakkındaki 2006/15 Sayılı Başbakanlık Genelgesi
5. Malul, Gazi ve Engellilere Ait Araçların Park Etmeleri Konulu Genelge
6. Özürlülerin Kurumlarınca Karşılanmayan Giderleri Hakkında Genelge

## **TEBLİĞLER**

1. Emlak Vergisi Kanunu Genel Tebliği (Tebliğ Seri No: 47)
2. Özel Tüketim Vergisi Genel Tebliği (Tebliğ Seri No: 7)
3. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Özürlü Personel Çalıştırılması Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2003/2)
4. Gelir Vergisi Kanunu Genel Tebliği (Tebliğ Seri No: 222)
5. Gümrük Genel Tebliği (Tebliğ Seri No: 2)

## **2.3 ENGELLİLERİN GEREKSİNİMLERİ**

İdeal durum ile mevcut durum arasındaki fark olarak tanımlanan “gereksinim” deyimini engelliler açısından daha fazla öneme sahiptir. Yıllar içindeki yasal gelişmeler de dikkate alındığında engellilerin gereksinimleri şu başlıklar altında toplanabilir.

- i. Eğitim Hakkı
- ii. Sağlıklı Yaşam Hakkı
- iii. Sosyal Yaşamdaki Hakkı
- iv. Ayrımcılığın Önlenmesi
- v. İstihdam Olanakları (Şahin 2004, s. 3).

Gelişmekte olan ülke özellikleri taşıyan Türkiye’de engellilerin karşılaştıkları sorunlar şunlardır (Şahin 2004, s. 56);

a. Engellilerin, mimari engeller, toplu taşımada yararlanamama, istihdam olanaklarından yararlanamama gibi sosyal yaşamdaki destekleri yetersizdir.

b. Engelliler, eğitim hakkını kullanmada sorunlar yaşamaktadır. Eğitim olanaklarının engelliler için özel okullar gibi hem engel çeşidine göre düzenlenmemesi, hem de eğitim olanaklarına fiziksel veya mali nedenlerle ulaşamama söz konusudur.

c. Engellilerin, sosyal yaşamda bağımsız yaşamaları için destekleri azdır. Bağımsız yaşamada iş ve kendi kendini geçindirebilme önemli faktörlerdir.

d. Engellilerin sosyal güvenceye kavuşturulması sağlık hizmetlerinin sürekliliği ve ortez, protez, tekerlekli sandalye gibi yardımcı ekipman elde etmede yaşamsal önemse sahiptir.

e. Sağlık hizmeti sunan kurumlar başta olmak üzere gerek ulaşım gerekse kurumda dolaşım bakımından mimari engellerin ortadan kaldırılması gereklidir. Kaygan zeminler, dar kapılar, trabzansız merdivenler sağlıklı kişiler için sorun değilse de engelliler için aşılması güç engellerdir.

### **3. ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAMI AÇISINDAN REHABİLİTASYON KAVRAMI VR ÖZÜRLÜLERE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI**

#### **3.1 REHABİLİTASYON KAVRAMI VE TÜRLERİ**

Özürlü durumu ile karşı karşıya gelmiş olan insanları yeniden sağlıklarına kavuşup, benimsedikleri eski minval üzere hayatlarını idame ettirebilmeleri için rehabilitasyon (Reha) hizmetine ihtiyaç vardır. Latince kökünden gelen “Rehabilitasyon” kelimesi “Re” (yeniden) ön takısından ve “Habilitasyon” (muktedirlik, kabiliyet, beceri) sözcüğünden ibarettir. Lafzı olarak Türkçe karşılığı “yeniden kabiliyet kazanma” veya “yeniden (eski) güce erişme” olabilir (Hasırcıoğlu 2006, s. 39).

Rehabilitasyon kavramı ülkemize Avrupa’dan girmiştir. Rehabilitasyonu ilk defa Batı’da kiliseler uygulamıştır. Şeytana uyanların tekrar iyi bir insan yapabilmek için yapılan çalışmalar “rehabilitasyon” olarak tanımlanmıştır. Gerçek anlamda rehabilitasyon çalışmaları II. Dünya Savaşı’ndan sonra hız kazanmıştır. Savaşta yaralıların toparlanarak iyileştirilmesi için yapılan çalışmalar tıbbi rehabilitasyonu oluşturmuştur (Orhan 2002, s.111).

Rehabilitasyon; doğuştan veya sonradan herhangi bir hastalık ya da kaza sonucu beden ve ruh kabiliyetin çeşitli derecelerde kaybeden kişinin sağlığını kazandırmak veya geriye kalan kudret ve yeteneklerini geliştirerek, fizik, psikoloji, sosyal, ekonomik ve mesleki yönden en yüksek kapasiteye eriştirebilmek için yapılan çalışmaların bütünüdür (Seyyar 2002, s. 430).

Bir diğer ifade ile rehabilitasyon; fonksiyon kaybına uğramış kişinin yetkinlik, yetenek ve yeterliliğini, kapasitesinin izin verdiği ölçüde en üst düzeye oluşturmak için verilen hizmetlerin bütünü olup, kelime kökeni Latince’den gelmektedir (Aytaç 2000, s. 21).

İyi bir rehabilitasyon programı tanılama sürecini takiben mümkün olan en erken sürede başlanmalıdır. Rehabilitasyon programına başlama süresi programın başarı şansını etkileyen en önemli etkenlerden biridir. Bu süre uzadıkça programın başarı şansı azalır. Yaralanma ve hastalık sonrası kişilerin rehabilitasyonunda özür durumunun ortadan kaldırılması her zaman mümkün değildir. Rehabilitasyon kişinin ihtiyaçlarına göre “ömür boyu” devam eden bir süreçtir (Hasırcıoğlu 2006, s. 26).

Rehabilitasyon hizmetlerinden tam ve olumlu sonuçlar alınabilmesi için bakım ve rehabilitasyon merkezleri ile ilgili olarak (Hasırcıoğlu 2006, s.26).

- a. Özürlülerin günlük aktivitelerinin olumlu yönde gelişmesi için rehabilitasyon merkezlerinin şehir merkezlerinde ve yaşam evleri şeklinde 8-10 kişilik küçük gruplar halinde düzenlenmesi,
- b. Rehabilitasyon merkezlerinde nitelik ve nicelik yönünden yeterli eleman istihdam edilmesi,
- c. Bakım ve rehabilitasyon için gerekli materyallerin takip edilerek toplumsal yaşamımıza uygun bulunan tip projelerin uygulanması,
- d. Türkiye koşullarına uygun tip projelerin geliştirilmesi,
- e. Özürlünün, günlük yaşantılarını ve aktivitelerini sosyal çevreden soyutlanmadan sürdürebilmeleri için merkezlerde park, bahçe, spor alanı gibi düzenlemelere gidilmesi,
- f. Merkezde çalışan elemanlar arasında ekip çalışması anlayışının geliştirilmesi meslek hizmet içi eğitim seminerleri düzenlenmesi gerekmektedir.

Rehabilitasyon çalışmaları, özürlü bireyin tüm becerilerinin veya kısmen kaybettiklerinin yeniden kazandırılması için tüm alanda uzman meslek elemanlarından oluşan bir ekip ile yürütülür. Ekip çalışması içinde doktor, psikolog, sosyal çalışmacı, meslek danışmanı, fizyoterapist gibi uzmanlar yer almaktadır. Sağlıklı bir rehabilitasyon çalışması ekip çalışmasını içerdiğinden, özürünün bu ekip içindeki uzmanlarla ön değerlendirmesinin yapılması, daha sonra tıbbi ve / veya eğitsel, mesleki ve sosyal rehabilitasyona başlanması gerekmektedir. Böylelikle özürlü bireyin her türlü gereksinimi bir bütün halinde karşılanmış olur (Aytaç 2000, s.7).

Rehabilitasyon faaliyetleri, özürlü bireyin normal insanların dünyasına adım atmasını sağlayacak en önemli faaliyetler olup, özürlülerin toplumla bütünleşmesi, uyum göstermesi ve insanca yaşamalarının sağlanmasıdır. Bu sebeple rehabilitasyon faaliyetlerinde özürlü bireyi tek başına düşünmemeliyiz. Rehabilitasyon faaliyetleri koordineli bir çalışmayı gerektirir (Aytaç 2000, s.6).

Rehabilitasyon hizmetlerinin sunulduğu merkezlerin, mümkün olduğunca özürlülerin ikamet ettikleri yerlere yakın yerlerde kurulmalı ve yerel yönetimler bu olanağın sağlanması ile ilgili her türlü katkıda bulunmalıdır. Bunun mümkün olmadığı durumlarda veya yöredeki özürlü sayısının az olması halinde, özürlüler için yatılı merkezler kurulmalıdır ( I. Özürlüler Şurası Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürlüleri 1999, s.125).

Özürlülere götürülecek Reha hizmetlerindeki hedefler, şu şekilde sıralanabilir (Hasırcıoğlu 2006, s.28-29);

- a. Özürlüye, kendine yeterli olması, toplumla kaynaşması, insan haysiyetine yaraşır hayat şartlarına sahip olması konusunda kendisine imkanlar sağlamak,
- b. Özürlünün kendine olan güveninin sağlanması, sakatlığı ile birlikte yaşamasına, toplumun sosyal ve ekonomik hayatına katılmasına yardımcı olmak,
- c. Tıbbi yardımlar yapmak, mesleki eğitim ve işe yerleştirme bakımından, özürlülerin özürlülükleri sebebiyle uğradıkları eşitsizliği düzeltmek, fırsat eşitliği çerçevesinde kendilerine uygun çalışma ortamını hazırlamak.

Özürlü insan ile ilgili en geniş ifade ile üç tür rehabilitasyon hizmetinden bahsedebiliriz. Bunlar; Tıbbi Rehabilitasyon Hizmetleri, Mesleki Rehabilitasyon Hizmetleri ve Psiko-Sosyal Rehabilitasyon Hizmetleridir. Bu hizmetler bir bütün halinde ele alınmalıdır. Özürlülerin eksikliklerinin en aza indirilmesi için bu üç tür yöntemin koordineli bir biçimde uygulanması gerekir (Hasırcıoğlu 2006, s.29).

### 3.1.1 Tıbbi Rehabilitasyon

Tıbbi rehabilitasyon; beklenmedik bir hadiseden dolayı ortaya çıkan malullük, hastalık, sakatlık veya özürlülük gibi her türlü bedeni rahatsızlıkları ortadan kaldırmak veya en az düzeye getirmek amacıyla yapılan tıbbi müdahale ve tedavi yöntemlerinin bütünüdür (Seyyar 2002, s. 603).

Tıbbi rehabilitasyon hizmetleri; hastalık veya bozukluk sonucu ortaya çıkan özürlülük / engellilik durumunu fizyolojik, anatomik ve çevresel kısıtlamaların disiplinler arası bir yaklaşımla elverdiği ölçüde azaltmaya, mümkünse ortadan kaldırmaya yönelik tedavi uygulamalarını içermektedir (Hasırcıoğlu 2006, s. 29).

Tıbbi rehabilitasyon süreci içinde esas amaçlanan, özürlü kişinin fiziksel kapasitesini artırarak günlük yaşamda mümkün olabilen maksimum fonksiyonel bağımsızlığa ulaşmasını sağlamaktır (Karakoç 2000, s. 12).

Tıbbi rehabilitasyonun temel prensipleri, doğuştan ya da sonradan olma bedensel veya psiko-sosyal yapıda olabilecek bir özürlülüğü önce teşhis etmek ve sonra ortadan kaldırmaya veya minimize etmeye çalışarak, kişinin geriye kalmış yetenekleriyle mümkün olduğu kadar bağımsız günlük yaşam aktivitelerini yapmasını temin ederek, onu tüketici değil üretici hale getirmektir (Uşan 2003, s. 2).

Tıbbi rehabilitasyon hizmetleri sakatlanan yetenekleri onarma, yeniden kazandırma ve kişiyi sakatlığıyla birlikte yaşamaya alıştırmaya yönelik çalışmaları kapsar. İster doğuştan gelsin, isterse sonradan edinilsin, öncelikle özür türünün ve yeteneklerdeki etkisinin bilinip belirlenmesi gerekir. Tabii ki öncelikli hedef özrünün kişinin yeteneklerindeki etkisinin tümü ile ortadan kaldırılmasıdır. Ancak bu hedef, her zaman gerçekleştirilemeyebilir. Özrünün tümü ile ortadan kaldırılması mümkün olmuyorsa özrünün yeteneklerdeki etkisinin en alt düzeye indirilmesi amaçlanır. Doğuştan gelen özürlülüklerde, bu hizmetler özürlülere ne kadar erken yaşlarda sağlanabilirse, o kadar çok başarılı olunur (Toplu 2009, s. 99).

Rehabilitasyon programlarının tam olarak amacına ulaşabilmesi uzunca bir zaman dilimini kapsayabilir. Amaç, kaybedilen hareket yetisini tekrar kazanabilmek ve yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan aktiviteleri daha rahat yapabilmektir. Eğer özürlü kişinin hareket imkanı kendi güç ve gayreti ile sağlanamıyorsa, bu durumda yardımcı ortopedik aletlerin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır. Tekerlekli sandalye, işitme cihazı, oryantasyonu sağlayan baston, protezler (takma kol veya bacak) v.b yardımcı araç ve gereçle özürlü kişinin toplumsal yapı içinde yer almasını sosyal hayattan kopmamasını sağlamış olur (Hasırcıoğlu 2006, s. 30).

### **3.1.2 Mesleki Rehabilitasyon**

Mesleki rehabilitasyon, rehabilitasyon projesinin bir bölümü olup sakat bir kişiye uygun bir iş sağlanmasını amaçlayan, mesleki kılavuzluk, eğitim ve seçilmiş işe yerleştirme gibi mesleki hizmetleri kapsar (Hasırcıoğlu 2006, s. 31). Bu aşamada hedef, özürlülerin sağlam yeteneklerini değerlendirebilecekleri bir iş ve meslek için hazırlanarak yetiştirilmeleridir. Özürlülerin koşullarına uygun mesleki bilgi ve becerilere sahip kılınmalarına yönelik hizmetler bu aşama kapsamında sürdürülür. Özürlülerin rehabilite edilecekleri iş ve mesleklerin belirlenmesinde, her ülkenin kendine özgü iş gücü piyasasının koşulları ile gereksinimleri de hiç kuşkusuz önem kazanır (Toplu 2009, s. 101).

Doğuştan ya da sonradan hastalık, kaza vb. sebeplerle bedensel veya ruhsal sağlığı geçici veya devamlı olarak bozulmuş, kendi kendini idare, davranış ve çalışma yeteneklerini tıbbi, psiko-sosyal ve işe yönelik olarak en yüksek seviyeye kadar düzeltmek için alınan koordine tedbirlerin birleşimi, mesleki rehabilitasyon olarak ifade edebiliriz (Hasırcıoğlu 2006, s. 31).

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun (1995 tarihli ve 99 sayılı tavsiye kararı) yapmış olduğu tanıma göre, "mesleki rehabilitasyon, devamlı ve bir koordinasyon içindeki rehabilitasyon sürecinde, özürlü kişiyi uygun bir iş sahibi yapmak ve bu konumunu korumasını sağlamak üzere planlanan, mesleki rehberlik, eğitim ve işe yerleştirme hizmetlerinin sunulduğu alandır" (II. Özürlüler Şurası Yerel Yönetimler ve Özürlüler

2005, s.73). Bu süreçte mesleki rehberlik, mesleklerini seçme veya değiştirmede özörlöölere destek olan bir hizmet olup; tıbbi, sosyal ve psikolojik yardımı, rehberlik görevlileri ile görüşmeleri içinde barındırmaktadır. Mesleki eğitim ise; özörlöölere iş piyasasında geçerliliği olan ve kişisel yetenekleri ve becerilerine uygun bir işte eğitilmeleri anlamına gelmektedir. Mesleki eğitim bireyin işin yerine getirilmesinde gerekli olan tüm becerileri kazandığına kanaat getirilmesine kadar devam etmesi gereken bir süreçtir (Aktaş ve diğ., 2004, s. 4).

Mesleki rehabilitasyonun belirli safhaları vardır. **Meşgüliyet terapisi** ( occupational therapy), özörlöölü kalma ihtimali olan kişiye, henüz hasta yatağında çeşitli örgü ve el işleri yaptırılarak kişinin geleceğe yönelik endişelerinin giderilmesi hedeflenir. **Fonksiyonel tedavi** devresinde hastaya çeşitli fizik tedaviler yanda sportif aktiviteler de yaptırılır. **Mesleğe yöneltme devresinde** (mesleki eğitim), kişinin eski işini yapabilmesi için eğitim ve yetiştirme sağlanır. Kişi, eski mesleğini yapamayacak durumda ise, yani yeniden meslek öğrenilmesi gerekiyorsa yapılan testler sonucu çeşitli kurslara gönderilir. **İş bulma devresinde**, bu safhada daha önceki safhalardan geçmiş işçiye iş temin edilir. Nihayet, **takip devresinde** de iş başı yapan özörlöölünün iş yerine adaptasyonu ve gelir durumu takip edilir ve beklenen sonucun sağlanıp sağlanmadığı araştırılır (Uşan 2003, s.14).

Tıbbi rehabilitasyonu takiben uygulanan mesleki rehabilitasyonda amaç, özörlöölü kişinin mesleğine devam edebilmesini sağlamak ve devam edemiyor ise yeni bir işe yönlendirmesini yapmaktır. Bu amaca ulaşabilmek için fizyoterapist, özörlöölü kişiye fonksiyonel değerlendirme uygular, bunu takiben iş kapasitesi açısından ve iş yerinin uygunluğu yönünden değerlendirmeler yapar. Uygun olan iş kolu belirlenince, özörlöölüye mesleki rehabilitasyon hizmeti verilir. Bu hizmet çok önemlidir ve kurslar tarzında gerçekleştirilmektedir. Özörlöölere mesleki rehabilitasyonundan doğrudan sorumlu olan devlet kuruluğu, Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu'dur. Kurum tarafından, iş için başvuruda bulunan ve herhangi bir mesleği bulunmayan özörlöölere yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Bu kurslar, genellikle el becerilerine ve son amaç itibariyle de özörlöölere kendi amaçlarına yöneliktir (Hasırcıoğlu 2006, s. 32).



1994-2004 yılları arasında özörlöölere yönelik iş gücü yetiştirme kursları Tablo 3.1’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.1: 1978-2004 Yılları Arasında Özörlöölere Yönelik İşgücü Yetiştirme Kursları**

<b>YIL</b>	<b>KURS SAYISI</b>	<b>KURSIYER SAYISI</b>
1978 – 1987	76	1.374
1988	19	322
1989	15	211
1990	26	352
1991	26	327
1992	17	180
1993	16	175
1994	27	360
1995	55	765
1996	20	215
1997	20	249
1998	35	416
1999	34	443
2000	29	382
2001	10	138
2002	20	262
2003	20	231
2004	20	302
<b>TOPLAM</b>	<b>485</b>	<b>6704</b>

**(II: Özörlöölür şurası Yerel Yönetimler ve Özörlöölür 2005, s.71).**

Mesleki rehabilitasyon hizmetleri şu aşamaları kapsamaktadır ( II. Özörlöölür şurası Yerel Yönetimler ve Özörlöölür 2005, s.73):

- a. Değerlendirme; özörlöölü kişinin geriye kalan fiziksel, zihinsel ve mesleki yeteneklerinin belirlenmesidir.

- b. Rehberlik; mesleki eğitim ve işe yerleştirme olanakları göz önünde tutularak özürllüye yönlendirici öneriler verilmesidir.
- c. İşe hazırlama ve eğitim; mesleğe uygun olarak niteliği arttırmayı hedef alan sistematik bir eğitim verilmesidir.
- d. Yerleştirme; uygun bir iş bulmasına yardım edilmesidir.
- e. Korunmalı işyeri; özel düzenlemeler yapılarak uygun ortamda özürllünün çalışmasını sağlamaktır.
- f. İzleme; özürllünün istihdamı sırasında düzenli aralıklarla değerlendirilmesi ve gerekli yardımların yapılmasıdır.

Mesleki rehabilitasyonun amacına ulaşabilmesi sonuçta istihdamın gerçekleşmesi ile mümkündür. Bu sağlandığı takdirde özürllüler, kendilerinden kaynaklanan eksikliklerini giderme ve bir meslek sahibi olarak istihdam şartlarını arttırmaya yönelik bir çaba içerisine girecek ve sonuçta, bu hizmetten yararlanmak isteyen özürllü potansiyeli kendiliğinden oluşacaktır. Oysa mevcut durumda istihdam şansı çok az olduğundan mesleki rehabilitasyona yönelik olarak açılan işgücü yetiştirme kurslarına yeterli katılım olmamaktadır (I. Özürllüler Şurası çağdaş Toplu Yaşam ve Özürllüler 1999, s.103).

Özürllü işgücünün çalışma hayatına katılımını mümkün hale getirebilmek için mesleki rehabilitasyonun önemine dikkat çekilmeli, buralarda verilecek eğitim ile işgücü piyasasında istihdam olanağı bulabilmelidir. Ayrıca uygun hizmetler verilmeye çalışmalı, verilecek olan eğitim ile özürllü kişinin kendi hayatını idame ettirebilme olanağı sağlanmalıdır. Özürllülüğün sadece bireyin değil tüm toplumun sorunu olduğu sürekli yinelenmelidir. Özürllü kişiler toplumun dışında değil, toplumun bir parçası olarak düşünölmelidir (Hasırcıoğlu 2006, s.33).

### **3.1.3 Sosyal Rehabilitasyon**

Sosyal rehabilitasyon; ekonomik ve sosyal güçlükleri gidererek kişinin aile, toplum ve iş hayatına uyumunu sağlamayı amaçlar (Aytaç 2000, s.7).

Bir başka ifade ile sosyal rehabilitasyon, özürlü bireyin ve ailesinin sosyal hayatta karşılaştığı her türlü sorunlarının tanımlanmasına ve çözümlenmesine yönelik çalışmalarla, özürlü ve ailesinin sosyal hayata katılımlarını amaçlayan çalışmaları kapsar (Özürlüler Kanunu ve İlgili Mevzuat 2006, s.188).

Sosyal rehabilitasyon kavramı altında özürlülere fiziksel çevre, konut, ulaşım, sosyal ve sağlık hizmetleri, eğitim ve iş imkanları, kültürel, sportif, dinlenme vb. gibi sosyal yaşama ilişkin her tür faaliyetlere katılımı fırsat eşitliği sağlanması esastır. Özürlülerin kendi yaşamlarını düzenleyebilmeleri için bağımsızlıkları desteklenmelidir. Özürlü türü ve derecesi ne olursa olsun, bütün özürlüler için fiziksel çevrenin erişilebilir kılınmasına yönelik eylem programları geliştirilmeli, uygulamaya konulmalı, bilgilendirme ve iletişime erişim sağlayacak önlemler alınmalıdır (www.ozida.gov.tr 2006).

Sosyal rehabilitasyon sürecindeki en önemli aşama eğitim aşamasıdır. Özürlü kişilerin erken yaşlarda temel ve mesleki eğitimlerini almaları onların toplum içinde daha rahat hareket etmelerini sağlayacaktır. Bu durum özürlü kişilerin kendilerine olan özgüvenlerinin artmasını sağlar iken, aldıkları erken eğitimle ileriki dönemlerde yaşamlarını kolaylaştırmasına faydalı olacaktır.

İşyerlerinin özürlülere uygun ergonomik düzenlenmesi, özürünün aile, toplum ve işle ilgili uyumunu sağlamak, sosyal rehabilitasyon faaliyetleri içinde yer alır. Sosyal rehabilitasyon, işe yerleştirilen özürünün işini kolaylaştırıcı, verimliliğini arttırıcı önlemleri alarak işyerine uyumunu sağlar. Ayrıca kişinin toplum hayatından uzaklaşmasını engelleyerek sosyal hayata yeniden uyum sağlamasını gerçekleştirir. Bu doğrultuda kişinin yakın çevresi, ailesi ve arkadaşlarının özürlü bireyin sosyal hayata uyumundan etkisi büyüktür. Uzmanların buradaki rolü, onları belli bir eğitimle veya işle meşgul olabileceklerine inandırmak yönünde olmaktadır (Çalışan ve Çalışmak İsteyen Özürlülerin Verimliliğinde Mesleki İyileştirme 1998, s.150).

Sosyal rehabilitasyonda, çevre, sosyal ve kültürel etkinlik ile ilgili binalardaki mimari engellere yönelik çalışmalar yapılmalı, özürünün sosyal aktivitelere katılımı desteklenmelidir. El aktiviteleri ve sosyal hayata uyum için; özürlülerin rahatlıkla

gidebilecekleri sosyal kulüpler ve diğer organizasyonlar tasarlanmalıdır. Tıbbi ve mesleki rehabilitasyonda olduğu gibi, sosyal rehabilitasyon da ekip çalışmasını gerektirmektedir (Toplu 2009, s.77).

Gelişmiş ülkelerde rehabilitasyon merkezleri ve rehabilitasyon birimleri olan hastanelerden hizmet alamayan kırsal kesimler için Toplum Temelli Rehabilitasyon projeleri hayata geçirilmektedir. Böylece özürlü kişi, ailesi ve toplum üyelerine, özürllüer ve rehabilitasyondaki beceriler konusunda geniş bilgi transferi sağlanması amaçlanmaktadır (Danış 2005, s.446).

### **3.2 TÜRKİYE'DE ÖZÜRLÜLERE YÖNELİK REHABİLİTASYON HİZMETLERİ**

İşgücü piyasasında yer almak isteyen özürllüerinin eğitim düzeylerinin çok düşük olması ve büyük bir oranın herhangi bir mesleki bilgi becerilerinin bulunmaması özürllüerinin istihdamında en büyük engeli oluşturmaktadır. Bir engelin asgari düzeyde indirilmesinin vazgeçilmez koşulu özürllüerine yönelik mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin belirli bir sistem içerisinde yaygınlaştırılmasıdır. Ülke düzeyinde özürllüerine mesleki nitelik kazandırılarak işe yerleştirilmelerini veya bağımsız çalışmalarını sağlamak amacıyla da mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Bu bağlamda 1978-2000 yılları arasında 79.983 özürllünün katıldığı 540 kurs düzenlenmiştir. Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) 'nün verilerine göre çalışabilir çağdaki (15 ve daha yukarı yaş) nüfus, 2000 yılı II. Dönem Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre 44 milyon 881 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. Toplam işgücü ise 23 milyon 22 bin kişi olarak tahmin edilmiştir. Ancak, bu kurslara katılan özürllüerinin ne kadarının işe yerleştirildiği konusunda herhangi bir veri bulunamadığı için bu kursların işlevi ve işlerliği açısından bir değerlendirme yapılamamaktadır. 2000 yılındaki verilere göre ülkemizdeki çalışma çağındaki özürllüerinin tahmini rakamı dikkate alındığında (44 milyonun yüzde 10'u baz alınır) yaklaşık 4.5 milyon çalışma çağında özürllü demektir) açılan kurs sayısının yetersizliği görülmektedir. Dolayısıyla bu durumda temel eğitim, mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitim olanaklarından yeteri kadar yararlanamadıkları görülen özürllüerinin istihdam şansıda bu oranda azalmaktadır (Okur 2001, s. 93).

Özürümlerın mesleki eğitimi sağlanırken üç konu üzerinde durulmalıdır. İlki, özürümlünün ekonomik geleceğini sağlama, çalışma zevkini oluşturma gibi nedenlerle meslek eğitiminin yeterli çoklukta olması ve bunlardan seçim hakkının kişilere tanınmasıdır. İkincisi, özürümler için oluşturulacak mesleki eğitiminin mümkün mertebe eski işi ya da ona yakın işler olması gerekmektedir. Üçüncüsü, mesleki eğitim projesi sonucunda özürümlerın özürümlü olmayan kişiler kadar verimli olmalarını sağlayacak tedbirler de alınmalıdır (Uşan 2003, s.27).

Engellilerin mesleki rehabilitasyonlarından direkt sorumlu olan devlet kuruluşu Türkiye İş Kurumu'dur. Kurum, iş için başvuruda bulunan, herhangi bir mesleği olmayan engellilere, yapabilecekleri işleri de göz önünde bulundurarak, mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Bu kurslar genelde el becerilerine ve engellilerin kendi işini kurmasına yönelik olmaktadır (Özaydın 2002, s.16).

Türkiye İş Kurumu Tarafından düzenlenen meslek edindirme kurslarından yararlanabilmek için (Hasırcıoğlu 2006, s.37);

- i. 15 yaşından gün almış,
- ii. En az ilkokul mezunu (Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri ile Kalkınmada öncelikli açılacak kurslara okuma-yazma bilenlerde katılabilmektedir),
- iii. En az yüzde 40 oranında özürümlü,
- iv. Yetiştirilecek mesleğe uygun özelliklere sahip,
- v. Kuruma kayıtlı açık işsiz olunması gerekmektedir.

Türkiye'de özürümlere yönelik sosyal politikalar içinde özürümlü çocukların temel, özel ve mesleki eğitimlerine de yer verilmiştir. Özürümlü çocukların genel eğitimi, özürümlerın normal çocuklarla bir arada eğitim görmesini sağlayan devlet okullarında yer alan kaynaştırma sınıflarıyla ve özel eğitim okulları vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir. Ayrıca özel eğitime ihtiyaç duyan özürümlü çocukların eğitim ihtiyaçlarını karşılamak, toplumla bütünleştirmek ve bir meslek sahibi olmalarını sağlamak üzere özel eğitim okulları da mevcuttur (Toplu 2009, s.79).

Ülkemizde özörlölere yönelik sosyal politikalar ile ilgili stratejik hedefler, ağırlıklı olarak makro ekonomik politikalar içeren Beş Yıllık Kalkınma Planlarında belirlenmektedir. Rehabilitasyon ile ilgili olarak Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, özörlölülerin işe alıştırılması konusu, bir sosyal politika olarak kabul edilmiştir. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, beden ve ruh yapısı açısından özörlü olanların sosyal refah hizmetleri kapsamında çalışma hayatına yeniden katılabilmeleri yönünde tıbbi bakım, sosyal ve mesleki rehabilitasyon programlarının düzenlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında, özörlölülerin rehabilitasyonu konusundaki çalışmaların, dar bir çerçeveden kurtarılması ve geniş kapsamlı olarak algılanıp uygulanması gerektiğinin altı çizilmiştir. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında, genel olarak toplumsal (sosyal) güvenlik sisteminin yaygınlaştırılacağı ve bu anlamda da özörlölülerin de sosyal güvenlik kapsamına dahil edilmesinin önemi üzerinde durulmuştur. Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, özür gruplarına eğitim verecek kurumların ihtiyaca cevap verecek seviyeye ulaştırılması hedeflenmiştir. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, koruyucu hekimliğin önemine işaret ederek, erken teşhis ve doğru tedavi için gezici ekiplerin oluşturulmasını istemektedir. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, özörlü istihdamında etkin olabilecek yöntemler anlatılmıştır (Toplu 2009, s.78-79).

### **3.3 ÖZÖRLÖLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATIŞMA GEREĞİ**

#### **3.3.1 Sosyal Sebepler**

Bir kişinin özörlü olması onun çalışma hakkından vazgeçmesi gerekliliğini beraberinde getirmez. Çağdaş toplumlarda artık insanlar fakir, cahil, özörlü, kadın olmalarına göre ayrılmamaktadır. Bir toplumda yaşayan her bireyin çalışmaya ve gelir elde etmeye hakkı vardır. Bu konuda sorumluluk sadece ailelere değil toplum ve devlete de düşmektedir. Başarılı olacağı bir işte çalışmak insanı mutlu kılan olaylardan biridir. Kişi çalışmak ve topluma yararlı olmak ister. Bu istek sadece gelir kazanma amacını gütmemekte, aynı zamanda kendine güven ve saygı duygusu ile topluma olan bağlılık duygusunu da güçlendirmektedir (Toplu 2009, s.51).

Özürüleri istihdamında öncelikle kabul edilmesi gereken konu, özürüleri diğer insanlara göre istihdam edilmeye daha çok ihtiyaç duyduklarıdır. Çünkü bu ihtiyaçın karşılanması, her şeyden önce özürünün bir biçimde toplumdaki soyutlanması önlemekte, diğer bir deyişle, özürüye sosyal ve psikolojik olarak tedavi edici etki yapabilmektedir. Diğer taraftan, hem çalışarak kazandığı para ile başkasına muhtaç olmamak, hem de yetişkin bir insan olarak üretime katılmak, özürü bile olsa her insanın gösterdiği normal bir istek olmaktadır (Meşhur 2004, ss.176-178).

Özürüleri çalışma hayatına uyumunun ve katılımının sağlanmaması, onlara her toplumda hayır kurumları ve kişilerinin merhameti ile yaşamını sürdüren, kendisine sağlananla yetinmek zorunda kalan ikinci sınıf vatandaş durumuna düşürecektir. Buda özürüleri çok da onurlu olmayan bir hayat yaşamalarını beraberinde getirecektir. Kendine güvenini ve inancını kaybeden özürü birey zamanla kendini topluma kapatacaktır (Toplu 2009, s. 52).

Ülkemizde özürü olmadığı halde iş bulamayan ve işsiz kalan kimselerin olması, özürü bireyler için iş bulmayı kolaylaştırıcı ve koruyucu hükümlerin öngörülmesini haksız kılamaz. Bir toplumda doğuştan veya sonradan özürü olan bir kişinin kendi haline bırakılması, onlar için insanca yaşayabilme imkanlarının oluşturulmaması, sosyal devlet düşüncesi ile bağdaşmaz (Uşan 1997, s. 63).

Sonuçta çalışmak yolu ile topluma yararlı olmak arzusunu taşıyan özürüleri, başka insanların acıma duygularına maruz kalmak gibi insanlık onuru ile çelişen bir duruma düşmemeleri ve toplum ile sağlam ilişkiler kurmaları sağlanmış olacaktır (Meşhur 2004, s.178).

### **3.3.2 Ekonomik Sebepler**

İnsanlar kendilerinin ve bakmakla yükümlü olduklarının varlıklarını sürdürebilmek, doğal, sosyal ve kültürel gereksinimlerini karşılayabilmek için çalışmak ve gelir sağlamak zorundadır. Bu zorunluluk özürüleri için de geçerli olup aynı zamanda da bir

haktır. Bu açıdan özürliilerin çalışma yaşamına girmesi sosyal olduğu kadar aynı zamanda ekonomik bir zorunluluktur (Meşhur 2004, s.178).

Özürliilerin alışma hayatına dahil edilmesinin sosyal açıdan gerekliliği kadar ekonomik açıdan gerekliliği oldukça önemlidir. Özürliü bireylerin maddi açıdan bir gelire sahip olma ihtiyacı özürliü olmayan bireylere göre daha fazladır. Özürliü bireylerin kimi zaman çok ciddi külfetler doğuran tedavi masrafları vardır. Bunun yanında bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri veya kendilerine bakan yakınları mevcuttur. Bu amaçla düzenli bir gelir özürliilerin bu gereksinimlerinin karşılanması için oldukça önemlidir. Toplumların genel refah düzeyinin yükselmesi ancak yüksek bir istihdam seviyesinin sağlanmasıyla mümkün olacaktır. Her ülkenin sahip olduğu üretim kaynaklarından en önemlisi insan gücüdür. Zira insan gücü bir ülkede üretime etkin bir şekilde katkıda bulunabilecek emek potansiyelini, gerek sayı, gerekse nitelikleri itibariyle kapsayan bir kavramdır. Bu nedenle insan gücü diğer kaynakları en rasyonel biçimde kullanacak olan üretim faktörüdür. Hem de bizzat kendisi kıt bir kaynaktır. alışmayarak ömrü boyunca tüketici olarak kalan ve sayıları büyük boyutlara varan özürliüler ekonomi için büyük bir yük oluşturmaktadır (Toplu 2009, s.53).

Özürliilerin fiziksel ya da düşünsel bir özürlerinin bulunması sağlam olan yeteneklerini kullanamayacakları anlamına gelmez. Böyle düşünöldüğünde toplum için bir israf söz konusudur. Özürliü olmayan diğer bireyler de çalışırlarken sahip oldukları organları tüm kapasitesi ile kullanmazlar. Yaptıkları işin cinsine göre bir kısım yeteneklerini ya hiç kullanmazlar ya da eksik kapasite kullanırlar. Bu durumda özürliü bireylerin de kendilerine göre bir takım işlerde çalışabilecekleri ve kendilerinden sağlıklı insanlar gibi ya da onlara yakın verim alınabileceği söylenebilir. Önemli olan O'nun hangi işte verimli bir biçimde çalışabileceğinin tespit edilebilmesidir. Böylece özürliü birey ekonomik gelişmeye büyük katkılarda bulunacaktır (Seçkin, 1978, s.62).

### **3.3.3 Birey, Toplum ve Devlet Görüşlerindeki Değişimler**

Özellikle 18.yüzyıl sonrası insan hakları konusunda önemli gelişmeler yaşanmıştır. Günümüzde devletler, toplumun korunması gereken kesimlerine (yaşlı, yoksul, özürliü,



kimsesiz insanlara) artık daha fazla hizmet götürmekte ve birçok sorumluluklar yüklenmektedir (Meşhur 2004, s.180).

Günümüzde artık bir ülkenin kalkınmışlığının ölçüsü sadece ithalat ve ihracat oranlarından belirlenmemektedir. Aynı zamanda devletin korunması gereken gruplara (işsizler, özürllüer, bakıma muhtaç yaşlılar, kimsesiz insanlar) götürdükleri hizmetlerde oldukça önemlidir. Bu nedenle istihdam konusu bir sorun olarak değil sosyal devletin sıradan bir görevi olarak kabul edilmelidir. Birey ve toplumda bu şekilde davranmalıdır. Özürllüerle ilgili sosyal politikanın dayandığı temel ilke özürllülerinde özürllü olmayanlar gibi yasal sosyal, kültürel başka bir deyişle tüm insan haklarına sahip olduğu gerçeğidir (Toplu 2009, s.59).

Özürllülerin istihdamı konusunda her ülkede aynı oranda başarılı bir uygulamanın olduğunu söylemek güçtür. Ülkemizin içinde bulunduğu gelişmekte olan ülkeler ile az gelişmiş ülkelerde henüz istihdam sorunu çözülememiştir (Aydın, 1991, s.33).

### **3.4 TÜRKİYE’DE ÖZÜRLÜLERİN ÇALIŞTIRILMA YÖNTEMLERİ**

Özürllülerin istihdamı konusunda uluslar arası kuruluşlar oldukça hassas davranmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinde, Avrupa Sosyal Haklar Temel Yasasında ve Uluslar arası Çalışma Örgütünün Sözleşmelerinde özürllü istihdamı hakkında uyulması gereken kurallar ve uygulanması temel olan politikalar ifade edilmiştir. Ülkeler bu politikalar ışığında kendi yapısal özelliklerine göre istihdam politikalarını belirlemekle yükümlüdürler.

Türkiye’de oluşturulan istihdam politikaları içerisinde özürllü istihdamına özel bir yer verilmiş ve özürllü istihdam yöntemleri belirlenmiştir. Özürllülere dair uygulanan istihdam yöntemleri ise; işverenlerin yasal zorunluluk olmadan özürllü çalıştırmaları, işverenlerin yasal zorunluluk ile özürllü çalıştırmaları, korumalı işyerleri, özürllülerin

evde çalıştırılması, kişisel çalışma yöntemi, kooperatif çalışma yöntemi olarak sıralanmıştır (Toplu 2009, s.55).

### **3.4.1 İşverenlerin Yasal Zorunluluk Olmadan Özürlü Çalıştırmaları**

İşverenlerin yasal herhangi bir zorunluluğunun olmamasına karşın kendi istekleri ile özürlü çalıştırmasına dayanan bir yöntemdir. Bu yöntemde devletin hiçbir yaptırımı yoktur. Fakat bu yöntem, tamamen işverenin olumlu veya olumsuz tutumuna ve özürlü kişilerin kendi çabalarına bağlı olacağı için eleştirilmektedir. Yalnızca az gelişmiş ülkelerde değil gelişmiş ülkelerde dahi bu modelin uygulanması oldukça zordur (Meşhur 2004, s.181).

### **3.4.2 Yasal Zorunluluk İle Özürlü Çalıştırmaları**

Yasal zorunluluk ile özürlülerin çalıştırılması yönteminde işverenler, kanunen özürlü çalışma hususunda yükümlülük altına girmiş olmaktadır (Meşhur 2004, s.181). İstihdam alanında işverenlerin belirli oranda veya sayıda özürlü çalıştırmasının zorunlu kılınması (özürlü kota sistemi) özürlülerin daha rahat iş hayatına girmelerini ve iş bulmalarını kolaylaştıran yöntemlerin başında gelmektedir. Özürlü kota sistemi dünyada ilk defa Avrupa ülkelerinde 1. Dünya Savaşından sonra kamu ve özel sektörde belirli sayıda özürünün istihdam edilmesi çalışmalarıyla gündeme gelmiştir. Kota sistemi ile istihdamın gündeme getirilmesinin o dönemdeki asıl amacı harp malullerinin sayısının oldukça fazla olması ve bu kitlenin istihdama yönlendirilmesi gerekliliğidir (Toplu 2009, s.56).

Özürlü çalışma yükümlülüğü çeşitli şekillerde düzenlenmiştir.

- a. Belli sayıda işçi çalıştıran işverenlere, yasalarca belirlenen oranlarda özürlü çalışma zorunluluğu getirilmiştir.
- b. Özürlülerin çalışabileceği bazı işler ve mesleklerde özürlü olmayan kişilerin çalışması yasaklanmıştır.



657 sayılı devlet memurları kanununda yapılan düzenlemeler;

- a. Özürlülerin devlet memurluğuna alınma şartları, sayıları, hangi işlerde çalıştırılacakları, maliye, sağlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları Devlet Personel Bakanlığınca müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.
- b. Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda yüzde 3 oranında özürlü çalıştırmak zorundadır. yüzde 3'ün hesaplanmasında ilgili kurum ve kuruluşun (taşra teşkilatı dahil) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır. Kurum ve kuruluşlar, çalıştırdıkları ve işten ayrılan özürlü personel sayısını üç ayda bir Devlet Personel Başkanlığına bildirmekle yükümlüdür.
- c. Memuriyete giriş yaşının 18 olarak belirlenmesine rağmen memuriyete giriş için azami yaş sınırının belirtilmediği ifade edildikten sonra özürlülerin 15 yıllık kamu hizmeti sonrasında emekli olabildikleri göz önüne alınarak, ilgili mevzuatında özel hüküm bulunmayan kamu kurum ve kuruluşlarının alacakları özürlü memurların yaş sınırını azami üst seviyede belirlemeleri ifade edilmiştir.

### **3.4.3 Korumalı İşyerleri**

Korumalı istihdam, kişisel noksanlıkları veya özürleri nedeniyle yaşamlarını normal bir mesleki faaliyetle kazanamayacaklar için özel olarak düzenlenip, kurulan işyerlerindeki istihdam türüdür. Bu yöntem hem kota rejimini hem de ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini kabul eden ülkeler tarafından uygulanmaktadır. Genellikle özürlülerin istihdamı devletin yasal müdahaleleri ile gerçekleşmektedir. Buna literatürde “korumalı istihdam” denilmektedir. Bu kavram aynı zamanda ileri derecede ki özürlüler için kurulup düzenlenen işyerlerinde istihdam olanağı sağlamasını da kapsamaktadır (Uşan, 2003, s.13).

Bu işyerleri özel bütçe veya katma ve genel bütçeden yardım alarak devlet ya da devlet ve özel kuruluşların işbirliği ile kurulur. Özürlü çalıştırılması ile ilgili mevzuat gereğince işe yerleştirilmek istendiği halde çok ağır özre sahip olduğu gerekçesiyle uygun bir işe yerleştirilemeyenler için bir çözüm olarak düşünülmüştür. Bu çeşit

işyerlerinde hemen hemen tümü ile özürllüer, genellikle de ağır özürllüer çalışırlar (Toplu 2009, s.59).

Erdemir (1990), devletlerin korumalı istihdamı sağlama açısından yöntemlerini kısaca şöyle özetlemiştir (şışman 1995, s.50):

1. Kontenjan sistemi de denilen kota sistemi, yasalarla belirlenen sayıda işçi çalıştıran işverenlere, yine yasalarla belirlenen sayı veya oranlarda özürllü çalıştırma zorunluluğunun getirilmesi yöntemi,
2. Tahsis yöntemi de denilen, kolaylıkla ve açık olarak belirlenebilen ülke çapında bazı işlerin ve mesleklerin tümü ile özürllüere ayrılması yöntemi,
3. Sınırlı tahsis sistemi de denilen, bazı iş ve mesleklerin tümü ile değil, yasalarla belirlenen işyerleri, çalışma kolu veya mevkiler için özürllüere ayrılması yöntemi,
4. Öncelik ve tercihlerin tahsisi yöntemi de denilen, işe girebilme öncelik ve tercihlerinin yasalarla özürllüere tanınması yöntemi,
5. İşverenlerin işçi talep ve boş işlerini zorunlu olarak bir kuruma bildirmesi ve kurumun bu talep ve boş işlere göre özürllüeri yerleştirmesi yöntemi,
6. İşverenlere özürllü işçi çalıştırmalarına karşılık, tazminat niteliğinde bir ödeme yapılması veya vergi muafiyeti şeklinde teşvikler verilmesi (şışman, 1995, s:50).

Türkiye’de korumalı işyerlerinin sayıları oldukça azdır. Özürllüer için korumalı iş yerleri olarak düzenlenen çalışma atölyelerinden ziyade, daha çok büyük işletmelerin bina içindeki bir kısmı özürllüerin üretim yapması için ayrılmış alanlar olarak belirlenmektedir. Oysaki özürllü çalışma atölyelerinin yaygınlaştırılması halinde, kota uygulamalarına rağmen normal emek piyasasında istihdam edilemeyen özürllüerin çalışma atölyelerinde kendi şartlarına uygun olarak istihdam edilmeleri mümkün olacaktır (Toplu 2009, s.59).

### **3.4.4 Evde Çalıştırma**

Daha çok Fransa, Amerika Birleşik Devletleri ve Almanya'da uygulama alanı bulan bu yöntem (homebound programmes) işlerin özel olarak sakatların evlerine götürülüp dağıtılmasını, daha sonra yine evlerinden toplanılarak pazarlanmasını öngörür (Topal 2009, ss.59-60). Bu yöntem daha çok özrü ileri derecede olup da hareket yeteneği olmayan özürllüer için uygun bir yöntem olmaktadır. Bu yöntemle, özürllüer, evde çalıştırılması yasalarca kabul edilen kuruluşlarca, coğrafi olarak bedensel veya zihinsel özürllerinden dolayı evlerinden ayrılamadıkları için, yine yasalar çerçevesinde iş yapabilmeleri mümkün olmaktadır. Buna göre, özürllü, evinde araştırma gerektiren teorik ve teknik işlerin yanı sıra, kendisine ev ödevi gibi verilen çeşitli parçaları birleştirme türünden pratik işleri yapabilmektedir. Zihinsel özürllüer için de önerilen bu yöntemde özürllüye, ya uygun araçlardan oluşan bir çalışma ortamı oluşturulmalı ya da yardım edecek kişiler olmalıdır. Çünkü, özürllülük derecesinin fazlalığı ölçüsünde, özürllünün iş yapabilme kapasitesini belirleyecek yardımcı araçların yeterli olması gerekmektedir (Bilgin 2010,s.15).

Türkiye'de görülen bu çalışma yöntemi İş Kanunu içerisinde yer almamaktadır. Evde çalışma yöntemi gerek ücretler, gerek işçi sağlığı iş güvenliği, gerekse iş güvencesi için denetlenmesi oldukça güç bir çalışma yöntemidir. Bu sebeple özürllülerin istihdamı konusunda bu modele yönelirken oldukça dikkatli olunması şarttır (Toplu 2009, s.60).

### **3.4.5 Kooperatif Çalışma Yöntemi**

Bu yöntem özürllülerin ya kendi çabalarıyla ya da devlet desteği ile kurdukları kooperatif örgütlenmelerle çeşitli çalışma alanlarında kendilerine çalışma imkanları oluşturmalarıdır (ILO 1981). İş birliğine dayanan bu yöntem ile özürllülerin çalışma hayatına girmeleri sağlanmaktadır.

Özürllüler işbirliği ve dayanışmanın yer aldığı kooperatif türü örgütlenme ile aynı durumda olan özürllü kişilerin, gerek aralarında iyi bir iletişim sağlamaları açısından,

gerekse yetenek ve becerilerini belli bir amaç için birleştirmeleri açısından kooperatifleşmeleri istihdam edilmelerinde başarılı olmalarını sağlayabilmektedir (Meşhur 2004, s.183).

### **3.4.6 Kişisel Çalışma Yöntemi**

Bu yöntemde özürlü kişi, çevresinin veya kendisinin imkanları ile bir iş kurma yoluna gitmektedir. Kendi yeteneklerini varsa eğitimini ve deneyimlerini daha iyi bilebileceği için özürüne en uygun işi kurma konusunda başarılı olabilmektedir (Pamuk 2002, s:16).

Türkiye’de kendi işini yapmak isteyen özürlülere vergi avantajlarıyla destek olunmaktadır. Türkiye gibi özürlü istihdamını ağırlıklı olarak sınırlı bir kota sistemiyle gerçekleştirilen ülkelerde özürlülerin kendi işini kurması için desteklenmesi kaçınılmazdır. Kişisel çalışma yönteminde özürlü kişilere sadece vergi avantajı getirilmesi yeterli değildir. Bunun yanında bankaların bu kişilere daha düşük faizle girişimci kredileri vermeleri veya onların kira masraflarını karşılamaları, ürettikleri ürünleri sunmaları ve pazarlamaları oldukça önemlidir (Toplu 2009, s.61).

## **3.5 ÇALIŞAN ÖZÜRLÜLERİN İŞ YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE BUNLARI ETKİLEYEN ETMENLER**

### **3.5.1 Özürlülerin Çalışma Hayatındaki Problemleri**

Toplumun tüm bireyleri için önemli olan çalışma hakkı, özürlüler için, yaşadıkları topluma katılmada kilit rol oynamaktadır. Bir şey üretmek için bedensel ve zihinsel olarak çaba harcama anlamına gelen çalışma, birey ve içinde yaşadığı toplum açısından çok önemli anlamlar içermektedir. Her şeyden önce bireyin güven içinde var olabilmesi, kendini gerçekleştirebilmesi ve varlığını sürdürebilmesi çalışmasına bağlıdır (Yılmaz 2001, s.11)

İşverenin özürllüleri işe almaya yönelik görüşlerine ilişkin araştırmaların sonuçlarına göre işverenler özürllüleri çok duygusal bulmaktadır. Diğer çalışanları rahatsız ettikleri, genel çalışma temposunu yavaşlattıkları ve daha fazla iş kazasına yol açtıkları ifade edilmektedir. Diğer sorunlar ise özürllüler için işyerinde yapılması gerekli olan özel düzenlemelerin pahalı olması, gerektiğinde işten çıkarmanın ve disiplin cezası uygulanmasının zor olması olup becerileri sınırlı olduğundan gerektiğinde başka işlere tekrar yerleştirilememektedirler (www.ozida.gov.tr 2010).

50'den fazla çalışanları olduğu için kota sistemi kapsamında özürllü çalıştırmak zorunda olan 124 özel işyerini kapsayan ve özürllülerin çalıştırılmalarına ilişkin işverenlerin görüşlerini içeren bir araştırmanın sonuçları şöyledir. İşverenlere göre işverenlerin zorunlu olduklarından daha az özürllü çalıştırmalarının nedenleri özürllülerin verimsizliği ve düşük beceri seviyeleridir. İşverenlerin yüzde 53'ü özürllülerin etkin çalışmadığını düşünüyor, yüzde 11,3'ü özürllülerin kapasitesinin yetersiz olduğuna inanıyor, yüzde 8,5'i ise işyerlerinde yapılan işin özürllüler için uygun olmadığını söylüyor. Aynı araştırmanın sonuçlarına göre, işverenler özürllülerin istihdamının önündeki engellerin özürllülerin mesleki rehabilitasyondan geçmemesi (yüzde 32), düşük eğitim seviyeleri (yüzde 8), özel olarak işverenlerin ve genel olarak tüm toplumun özürllülere karşı önyargıları olduğunu (yüzde 13,5) söylemiştir (www.ozida.gov.tr 2010).

Özürllülerin istihdamı önündeki engeller bir bütün olarak değerlendirildiğinde bu engellerin birbirlerine bağlı etmenler olduğu görölmektedir. Özürllülerin istihdamı konusundaki politikaların yetersizliği, özürllülerin istihdamdan önce yeterince eğitilememeleri, özürllülerin eğitim ve vasıf düzeylerinin düşük olması, genel olarak toplumun özürllülere yönelik önyargıları, işverenlerin özürllülere yönelik olumsuz tutumları vb. nedenler birbirleriyle karşılıklı etkileşim içerisindedirler. Bütün bu engellerin yanı sıra özürllülerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar nedeniyle istenen başarıyı elde edememeleri de işsiz özürllülerin istihdamını güçleştiren yeni bir etkene dönüşmektedir (Karataş 2001, s. 149).

Özürllülerin istihdamı konusunda karşımıza iki belirgin olumsuzluk çıkmaktadır. Bunlardan birincisi özürllüler arasındaki işsizlik oranının daha yüksek olmasıdır. İkincisi



ise özürlülerin iş gücü piyasasına katılma tarzlarının çoğunlukla talep edilmeyen az ücretli düşük beceri gerektiren alt statülü işlerde olduğudur (Toplu 2009, s. 102).

Özürlülerin işe girdikten sonra o işte kalıcı olup olmamaları cevaplanması gereken en önemli sorudur. Özürlülerin iş yaşamlarını etkileyen güçlükler yalnız işyeri ve işten kaynaklanan engeller değildir. İşyerinden dışarı çıktıkları andan itibaren önemli sosyal ve çevresel engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu engeller özürlülerine göre uyarlanmamış toplu taşıma araçlarını, onlara göre tasarlanmamış çeşitli toplum hizmetlerine ve yapılara ulaşamama gibi engelleri kapsamaktadır. Özürlülerin sorunlarına daha geniş çerçeveden bakmak onların sorunlarına kaynaklık eden bütün etmenleri daha iyi analiz edecek bütüncül bir bakış açısı sağlayacaktır.

Özürlü bireyin işe alınmasıyla, istihdam sorununun büyük ölçüde çözüldüğü varsayılmaktadır. Oysa iş yaşamı, işe alınan özürlü bireyin özellikleri ve yetenekleri dikkate alınarak düzenlenmediğinden ve iş başında geliştirme eğitimi verilmediğinden, işe alınan özürlülerden çoğu kez beklenen verim sağlanamamaktadır. Bu durumun hem işveren kurum, hem çalışan özürlüler hem de işe alınmayı bekleyen özürlüler açısından ayrı ayrı ve birlikte olumsuz sonuçları olmaktadır. Başlangıçta iş bulduğu için mutlu olan birey, iş ortamında karşılaştığı tutumlar ve sorunlar yüzünden kendisini verimsiz, hatta “işe yaramaz” hissedebilmektedir. İşveren, iş ortamında özürlü bireyin özelliklerini ve yeteneklerini de dikkate alan düzenlemeler yapmamış olduğu ve böyle bir düzenleme yapmayı da çoğu kez iktisadi nedenler ve bilinçsizlik yüzünden gereksiz bulduğu için, özürlü bireye ya “işgücü vasıfları” ile uyumsuz işler yaptırmaya kalkmakta ya da hiçbir iş yaptırmamaktadır. Bazen sorunlar özürlü bireyin eğitilmiş iş gücü vasıflarından yoksun olması ya da istihdam edildiği işe uygun iş gücü vasıflarının bulunmayışı gibi sebeplerle de yaşanmaktadır. Çoğu işveren yasal zorunluluklar nedeniyle işe aldığı özürlünün iş yerinde ne yapabileceği konusunda bir bilgiye sahip değildir ve bu doğrultuda bir hazırlık da yapmamaktadır (Karataş, 2001,s. 147). Tüm bu engeller, özürlülerin istihdam edilmiş bile olsalar vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalıştırılmaları, işten çıkarmalarda ilk sıralarda yer almaları gibi sorunlarla karşılaşmalarına neden olmaktadır(Yılmaz 2004, s. 12) .

Bir çok araştırmada özürlülerin işgücü piyasasında yer alışları incelendiğinde, onların tüm çalışanlar arasında en verimsiz bireyler oldukları gibi bir sonuca varılmamıştır aksine özürlü çalışanlar en az özürlü olmayan iş arkadaşları kadar performans göstermekte ve sıklıkla daha güvenilir ve verimli ayrıca işe devamları ve iş güvenlikleri açısından da eşit veya daha iyi durumda bulunmaktadır (Yılmaz 2004, s. 11).

Tüm bu engeller özürlünün istihdam edilmiş bile olsa vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalıştırılmaları, işten çıkarmalarda ilk sıralarda yer almaları gibi sorunlarla karşılaşmalarına neden olur. Özürlü işçilerin çalışma yaşamında en çok karşılaştıkları problemler işte yükselme olanaklarının sıralanması, fiziksel çevre koşullarının yetersizliği, damgalanma, ulaşım sorunları, işte verimliliği yükseltecek teknolojik desteğin sağlanmaması, diğer çalışanlardan farklı ücret alma, ayrımcılık, işe başlarken yeterli alıştırma evresi olmaması özürlülerin çalışma hayatında sıklıkla karşılaştığı diğer problemlerdir (Toplu 2009, s. 103).

### **3.5.2 Özürlülerin Çalışma Hayatına Katılmalarını Engelleyen Faktörler**

#### **3.5.2.1 Ülkelerin İktisadi Gelişmişliği**

Özürlülerin çalışma hayatında ve üretim ilişkilerinde yer alabilmeleri, bazı kamusal sosyal harcamaların yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Ekonomik yönden gelişmiş ülkeler, milli gelirlerinin önemli bir bölümünü, üretici olmayan sosyal kesimlere aktarmaktadır. Gelişmiş sosyal devletler, doğuştan veya sonradan malul olan özürlülerin maddi imkansızlıklar içine düşmemeleri için, hem sosyal güvenlik sistemlerini geliştirmekte, hem de çalışabilir durumda olan özürlülerin, çalışma hayatına kazandırılabilirleri yönündeki tıbbi ve mesleki rehabilitasyon alanlarında yatırımlar yapmaktadırlar. Sosyal güvenlik ve sosyal hizmetler alanında yapılacak harcamalar, gelişmiş ülkelerde ekonomiye genelde ekonomiye olumsuz bir etki yapmamaktadır. Az gelişmiş ülkelerde ise, sosyal refah hizmetleri için yapılan harcamalar ile milli gelirin arttırılması çabaları arasında bir çelişki bulunmaktadır. Özellikle üretim dışında kalan gruplara yapılan bu tür harcamalar, milli gelirin artışı için yapılması gereken yatırımların payını azaltmaktadır (Toplu 2009, s.90).

Diğer taraftan, artan işsizlik sorunu sosyo-ekonomik yönden az veya çok gelişmiş bütün ülkelerde özürliülerin istihdamını zorlaştırmaktadır. Çalışabilir özürliü için bu sorun artık ferdi problem olmaktan çıkmıştır. İstihdam düzeyinin çok düşük olduğu bir ülkede, özürliülere istihdam imkanı sağlayabilmek için sürdürülen mücadelelerden kısa zamanda bir netice beklemek şüphesiz çok güçtür. Sağlıklı ve vasıflı insanların bile kendilerine uygun bir iş bulmaları her geçen gün güçleşirken, çalışabilir durumda olan özürliülerin iş bulma şansı daha da azalmaktadır ancak; işsizlik sorununa, istihdam düzeyinin yükseltilmesini temin edecek tedbirlerle getirilebilecek çözümler, ülkelerin hem iş imkanlarının artırılması, hem de iktisadi kalkınmalarını sağlayacaktır. İşsizlik oranı geriledikçe ve tam istihdama yakın bir ekonomik duruma gelindikçe, emek piyasası da, sürekli olarak yeni işgücüne ihtiyaç duyacağından, çalışmaya hazır olan özürliülerin istihdamı da kolaylaşacaktır (Mutluoğlu 2001, ss.13-17).

Türkiye’de yukarıda belirtilen diğer gelişmekte olan ülkelerdeki gibi ekonomik sıkıntılardan nasibini almaktadır. Özürliüler için iş yaratılamaması, onların istihdamının zorlaşmasını da birlikte getirmektedir. Özellikle orta ve küçük işletmelerin sayısının artırılması, girişimci kişiler için yeterli destek ve teşvikin sağlanması bu durumda oldukça önemlidir. Türkiye açısından özürliü bireyler için sağlanacak sosyal güvenlik tedbirleri de son derece önemlidir. Bu amaçla devletin özürliüler için alınması gereken sosyal güvenlik tedbirlerine ayıracağı bütçe arttırılmalı ve bu anlamda etkin bir koruma sağlanmaktadır (Toplu 2009, s.91).

### **3.5.2.2 Özürliülerin Bireysel Vasıfları**

Her devlet, özürliülerin sorunlarını sosyal politika çerçevesinde ele alırken konuya kendi ekonomik ve mali imkanları ölçüsünde yaklaşmaktadır. Çalışabilir durumda olan özürliülerin kendilerine uygun bir işyerinde istihdam edilebilmelerine de genellikle bu açıdan bakılmaktadır. Ancak, özürliülerin iş bulma konusunda fazla başarılı olamamaları, sadece çalışma hayatının olumsuz şartlarından kaynaklanmamaktadır. Çalışabilir özürliülerin çalışma hayatında karşılaştıkları en büyük engel, zannedildiği gibi fiziki veya benzer rahatsızlıkları değil, diğer birçok kayıtlı işsizde de görüldüğu gibi yeterince kalifiye olmamalarıdır. İş talebinde bulunan özürliülerin önemli bir

bölümünün okuma – yazma bilmemesi, ilkokul mezunu olması ve yeterli mesleki kalifikasyona sahip olmaması gibi, daha fazla kendilerinden kaynaklanan sebepler, özürülülerin iş hayatına girmelerini zorlaştırmaktadır (Mutluoğlu 2001, s. 14).

Bu aşamada atılacak ilk adım, genel eğitimin yanında daha fazla mesleki kursların düzenlenmesidir. Ardından da özürülü fertlere, özürülülük durumlarına ve derecelerine göre fiziki kapasitelerine ve zihni kabiliyetlerine uygun olan mesleki eğitim programları sunulması gelmektedir. Türkiye’de eğitim ve mesleki kalifikasyon, hem Milli Eğitim Bakanlığının, hem de Türkiye İş Kurumunun sorumluluğu dahilinde olan bir konudur. Dolayısıyla, özürülülerin yeterince eğitilmemiş ve uygun alanlarda mesleki yönden yetiştirilmemiş olmalarını, devlete bağlı kurumların kendilerine yeterli derecede imkanları sağlamamış olmalarına bağlayabiliriz. Eğitim düzeyinde olan özürülü çocuklara, özel eğitim programlarının yanında, onları belirli mesleklere yöneltmek ve belirli bir beceriyi kazandırmak için daha fazla mesleki eğitim programlarının düzenlenmesi, diğer taraftan da, daha önceden ihmal edilmiş olan yetişkin özürülülere yönelik örneğin daha yoğun bir biçimde meslek kazandırma kurslarının Türkiye İş Kurumu tarafından organize edilmesi gerekmektedir (Toplu 2009, s.92).

Türkiye’de mesleki eğitimden yoksun olan özürülülerin büyük bir kısmı okuma – yazma bile bilememektedir. Unutulmamalıdır ki toplumda özürülü bireyler için oluşturulan önyargının silinmesinde özürülülerin başarısı oldukça önemlidir. Bu amaçla bir işte istihdam etmeden önce özürülü vatandaşlarımızın niteliklerini olabildiğince arttırmalı ve onların bu sayede kalifiye işler bulmaları sağlanmalıdır.

### **3.5.2.3 İşverenleri Tutumları**

Toplumun ve işverenlerin büyük bir çoğunluğu özürülülere ne gibi hizmet verebileceğinden ve onlardan nasıl yararlanabileceğinden çoğu zaman habersizdir. Birçok işveren ise, bazı kaygılardan ve ön yargılardan dolayı, çalışmaya ihtiyacı olduğu halde özürülülerini istihdam etmemektedir. Özürülülerin işe alınmaları konusunda günümüze kadar süre gelen ve gerçek olmayan ön yargılar ve yanlış düşünceler halen geçerlidir (Ergün 2006, s.708).

Özörlöler, yöneticilerin gözünde genellikle hukuki bir zorunluluk ya da özel bir nedenleri olmadıkça çalıştırma eğiliminde olmadıkları kişilerdir. Çünkü, onlara göre, özörlöler çoğunlukla deneyimsizdirler; kariyer ve mesleki eğitim açısından da işe uygun değillerdir. Bu yüzden, diğer işsizlere göre şansları daha azdır. Bu konuda yapılmış bir araştırmaya göre, yöneticiler özörlö eleman çalıştırmama nedenlerini şu şekilde dile getirmişlerdir (Ergün 2005, www.ozida.gov.tr).

- i. Özörlöler, çokça mazeret izni alırlar,
- ii. Özörlöler, düzgün ve iyi çalışmazlar,
- iii. Özörlöler, kazalara daha çok neden olurlar,
- iv. Özörlöler, çabuk kızar ve alıngan olurlar,
- v. Özörlölere, ceza uygulaması daha zordur,
- vi. Özörlölerin, yükselme imkanları sınırlıdır,
- vii. Özörlöler, diğer çalışanları olumsuz etkiler,
- viii. Özörlölerin, duygusal sorunları daha çok olur,
- ix. Özörlöler, halkla ilişkiler açısından iyi izlenim bırakmazlar,
- x. Özörlölerin hareket yeteneklerindeki sınırlılık işyerlerinde özel düzenlemeleri gerektirir,
- xi. Öncelikle emek piyasasında emek arzı, özörlö çalıştırmayı gerektirmeyecek kadar çöktür.

Özörlölerin istihdam açısından başarılı olamayacaklarına ilişkin bu yanlış düşünce toplum kesimleri arasında öncelikle işveren konumundaki yöneticilerin sahip olduğu bir düşüncedir. Oysa, yapılmış araştırmalar göstermektedir ki, özörlöler de diğer toplum üyeleri kadar iş başarısını göstermekte, işteki davranış ve girişimleri en az diğer çalışanlar kadar güvenilir olmaktadır (Stone 1996, s.16).

Özörlölerin çalıştırılmasına ilişkin yapılmış bir araştırmanın sonuçları şu şekildedir (Ergün 2005, www.ozida.gov.tr).

- i. Özörlöler, sürekli çalışırlar,
- ii. Özörlöler, işlerini savsaklamazlar,

- iii. Özürlüler, daha güvenilir elemanlardır,
- iv. Özürlüler, işlerini daha çabuk kavrarlar,
- v. Özürlüler, işe ve işyerlerine daha sadıktırlar,
- vi. Özürlüler, işlerine saatinde gelip giderler,
- vii. Özürlüler, diğerlerinden daha bilinçlidirler,
- viii. Özürlüler, işlerini kolay kolay bırakmazlar,
- ix. Özürlüler, diğerlerinden daha gayretlidirler,
- x. Özürlüler, en az diğerleri kadar verimlidirler,
- xi. Özürlüler, diğerlerinden daha iyi huyludurlar.

Türkiye’de Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı’nın da bu alanda yaptığı bir araştırma, yukarıda elde edilen sonuçları doğrular mahiyettedir. Özürlü işgücü ile çalışma deneyimi olan Türk işverenlerinin görüşlerine göre özürlüler, diğer personelden daha iyi huy ve davranış örnekleri göstermekte, alternatif bir iş bulma şansları daha az olduğu için, uygun işlere yerleştirildikleri takdirde, diğer personel kadar verimli olabilmekte, işlerine daha bağlı olmakta ve işte başarılı olabilmek için daha çok çaba göstermektedirler (Toplu 2009, s.94).

### **3.5.2.4 Mevzuat**

Bir toplumun ekonomik ve sosyal yapısı, o ülkenin kanuni yönden biçimlenmesini de etkilemektedir. Bazen ihtiyaç duyulan kanunların olmaması yada toplumun ekonomik ve sosyal yapılarındaki gelişim ve oluşumlarına yeterince cevap verememesi sonucunda, birçok sosyal sorunun çözümü ertelenmektedir. Yasaların, toplumun değişen şartları karşısında değiştirilmeleri veya yeni yasaların düzenlenmeleri kaçınılmazdır. Özürlülerin istihdamını kolaylaştıran kanuni düzenlemelerin yapılmaması halinde, özürlülerin emek piyasasında normal şartlarda iş bulmaları zordur (Seyyar 2001, s. 132).

Türkiye’de özürlü istihdamı zaten çoğunlukla sadece kanunlarla getirilmiş oranda gerçekleştirilebilmektedir. Özürlülerin istihdamında kota sistemi zorunlu olup özel sektör işverenlerinin ve kamu kurumlarının buna uyması zorunlu kılınmıştır. Aynı

zamandaki Türkiye'deki mevzuat özürlülerin gerek temel eğitimlerinde gerek çalışma yaşamlarında ayrımcılığa ve fırsat eşitsizliğine maruz kalmamaları için ayrıntılı olarak düzenlenmiş bu arada uluslar arası mevzuatında bu konudaki direktifleri önemle dikkate alınmıştır. Fakat açıktır ki tek başına yasal zorunluluk buna yetmemektedir. Özürlülerin istihdamının arttırılması açısından mevzuattaki düzenlemelerin yanı sıra sosyal politikalardan ayrıntılı ve uygulanabilir biçimde düzenlenmesi gerekmektedir (Toplu 2009, s. 95).

### **3.6 ÖZÜRLÜ İŞÇİ ÇALIŞTIRMAMANIN HUKUKİ SONUÇLARI**

İş Kanununun 30. maddesinde öngörülen özürlü işçilerin yasal sisteme uygun biçimde işe alınıp alıştırılmaları ideal ve beklenen bir tutum ise de zaman zaman işverenlerin buna aykırı davranışlarıyla da karşılaşılır. Özürlü çalıştırma yükümüne aykırılığın birisi “idari para cezası”, diğeryse “hukuki” sonucu dur.

#### **3.6.1 İdari Para Cezası**

Özürlü çalıştırma yükümüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bir miktar idari para cezası kesilir. Öyle ki, özürlü çalıştırma yükümüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her bir özürlü için ve üstelik her ay 1.552.00 TL idari para cezası kesilecektir. İdari para cezası bakımından işverenin özel kesim yahut kamu kesimi işvereni olması da farklılığa yol açmaz.

Kesinleşen ve tahsil edilecek idari para cezaları İŞKUR'un bütçesinin Maliye Bakanlığı'na açılacak özel tertibine gelir olarak kaydedilir. Sonra bu hesapta toplanan paralar özürlü ve eski hükümlülerin “mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu gibi projelerde kullanılmak üzere” İŞKUR'a aktarılır. Böylece toplanan paraların nerelere ve ne kadar verileceği yasada sayılan kimselerden oluşan bir komisyonca karara bağlanır (Akyiğit 2008, s. 1424).

Komisyon Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü'nün koordinatörlüğünde Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Özürlüler İdaresi Başkanı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürü veya yerlerine gönderecekleri yetkili birer temsilci ile Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve en fazla üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonlarının (üst kuruluşların) birer temsilcilerinden oluşur. Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ile en çok üyeye sahip işçi/işveren konfederasyonları bu komisyon için seçtikleri asil üye sayısı kadar da yedek temsilci seçerler. Bunların görev süreleri 3 yıldır. Komisyon kararları kara defterine yazılarak başkan ve üyelerce imzalanır ve İŞKUR tarafından yerine getirilir (Akyiğit 2008, s. 1424-1425).

### **3.6.2 Hukuki Sonucu**

Özürlü çalıştırma kuralına aykırılığın hukuki sonucu olarak yasa ne bir tazminat ne de sözleşmenin yargı kararıyla kurulmasını öngörmüştür.

## **3.7 ÖZÜRLÜLERE YÖNELİK AYRIMCILIKLA MÜCADELE**

### **3.7.1 Ayrımcılık Kavramı ve Özürlü Ayrımcılığı**

Ayrımcılık toplumsal yaşamın tüm alanlarında rastlanan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çok farklı nedenlere bağlı olarak ve farklı görünümde içerisinde yaşanan ayrımcılığın temelinde “BEN ve ÖTEKİ” ayrımı yatmaktadır.

Ayrımcılık (Diskriminasyon) Kişilere ve gruplara gerçekten sahip oldukları veya sahip oldukları varsayılan bir özellikten dolayı diğerlerine olduğundan daha farklı muamele etmek. (www.turkcebilgi.com). Ayrıca ayrımcılık hakkında “ırkı, dini, bir siyasi inancı, cinsiyeti, sosyal konumu ve benzeri etkenlerden dolayı sosyal bir grubu, öteki topluluklardan ayırarak onu aşağılama, ona düşmanca davranma tutumu, eğilimi” ya da “bir toplulukta ırkı, cinsiyeti, toplumsal konumu ya da dini nedeniyle ötekilerden ayrılan bir gruba ayrımlı (çoğunlukla kötü) davranma olgusu” gibi tanımlar vardır (Büyük Larousse 1995, s.165).



Avrupa Konseyi de, Avrupa İnsan Hakları'nın ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi'ne Ek 12 Nolu Protokolü, benzer bir ayrımcılık tanımı yaparak ayrımcılığı genel olarak yasaklar. Protokol'deki tanımda; “Kanunda öngörülen haklardan yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasî veya başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensubiyet, servet, doğum veya başka bir statüden kaynaklanan herhangi bir nedenle ayırım yapılmaksızın sağlanır. Hiç kimse herhangi bir kamu otoritesi tarafından, yukarıda sayılan gerekçelerle ayrımcılığa tâbi tutulamaz” demektedir (Kolat 2007, s.2).

Özürülülerin hayat mücadelesi diğer sosyal gruplara nazaran her asırda güç olmuştur. Bazı dönemlerde ve bilhassa katı - ırkçı ideolojilerin pençesi altında idare edilen ülkelerde özellikle zihinsel özürülülere yaşama hakkı bile çok görülmüştür. Tarihte bunun ilk örneklerini İlk ve Ortaçağ'ın karanlıklarına gömülen skolastik ve geri kalmış Batı toplumlarının uygulamalarında görmek mümkündür.

Eski Yunan yazıtlarında ilk kez özürülü karakterlerden bahsedilmektedir. Örneğin bu yazıtlara göre Heredot işitme özürülü bir kahramanken, Suetonius özürülü bir imparatorudur. Plato'nun Devlet yapıtında, iyi bir toplumun oluşturulması için yalnızca ruhsal ve fiziksel sağlığı yerinde bireylerin evlenmesi gerektiği, hekimin iyi olmayacak hastaları tedaviye devam etmemesi gerektiği gibi, özürülülere yönelik tutumların olumsuzluğuna işaret eden görüşler belirtilmektedir. Eski Yunan yasalarına göre bebeklerin doğumlarını takiben, yaşlılar heyetine gönderildiğini; bebek eğer kör, zihinsel özürülü ya da herhangi bir biçimde özürülü ise nehre atılarak öldürülmekteydi.

Almanya'da Hitler'in önderliğinde Nasyonal-Sosyalist bir parti, seçimle iktidara gelmiş ve faşist bir rejim kurabilmiştir. Hitler Almanyası'nda toplama kamplarında ırkî ve dinî yönden öteki olarak kabul edilen sadece Yahudiler topluca yakılmamıştır. Aynı zamanda, Alman ırkına mensup olduğu halde sağlıklı ve güçlü bir bedene sahip olmayan bunamış yaşlılar ve ruhsal-zihinsel özürülüler de bu despotik rejimin kurbanı olmuştur. Hitler'in sağlıklı nesil oluşturma hayaline ters düşen özürülü insanlar, temerküz kamplarında hekimler tarafından kobay olarak kullanıldıktan sonra bu sefer

Ortaçağ'da olduğu gibi tek tek açık meydanlarda değil, daha az maliyetli olarak topluca fırınlarda yakılmışlardır (Kolat 2007, s.3).

### 3.7.2 Ayrımcılığın Şekilleri

Ayrımcılığın dört şekli bulunmaktadır. Bu; ayrıştırma-damgalama, marjinalleştirme, ötekileştirme ve sosyal dışlanma olarak karşımıza çıkar.

**Damgalama-Ayrıştırma;** bireyin onur kırıcı bir tutumla karşı karşıya kalma sürecidir **Marjinalleştirme;** bireyin sosyal hayatın dışında kalma sürecidir. Bu durum özürlü bireyi etkili bir şekilde “vatandaşlık, kaynaklar, eğitim, çalışma, ev edinme vb. konularındaki yaşamlardan reddeder”. Marjinal birey sosyal hayatın idarî ve ekonomik işleyişinden dışlanır, kişinin kendi hayatı üzerindeki otoritesi elinden alır.

Damgalama ve marjinalleştirmenin her biri eksikliği olan bireyi sosyal hayatın dışına iter ve insanları özürlü hale getirir. İkisi arasındaki önemli farklılık, damgalamanın genellikle birebir ilişkilerin yaşandığı aile, arkadaş çevresi, komşular ve iş yerindeki samimî gruplarda kendiliğinden meydana gelen “bireysel ve resmî olmayan bir yapıda olmasıdır.” Marjinalleşme ise; bürokrasi gibi samimî olmayan “resmî ve kendiliğinden meydana gelmeyen” ilişkilerin yaşandığı daha ikincil bir çevrede ortaya çıkar.

“Özürlülüğün sorunları açısından ayrımcılık bağlamı yaklaşımlar öncelikle özürlülük konusunda var olan kurumsal yapılardan kaynaklanmaktadır. Modernliğin kurum temelli mantığı özürlülük konusunda ayrımcılığı belirleyecek bir yapının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu durum ayrımcılığın kurumsallaştırılması olarak nitelendirilebilir” (Aysoy, 2004). Bu anlayış ve tutumlar nedeniyle özürlü bireyler toplum içinde hak ettiği yeri alamaz, dışlanarak “şeyleştirilmeye” bağlı olarak yaşamlarını sürdürmeleri istenir. Şeyleştirme veya **ötekileştirme** de diyebileceğimiz bu durum kurumsal yapılarla da desteklenir.

**Sosyal dışlanma ise;** statik olmaktan çok dinamik bir kavramdır ve bir süreci ifade etmektedir. Sivil, politik, ekonomik ve sosyal vatandaşlık haklarından mahrum olma-edilme durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre, sosyal dışlanma toplumla bireyin sosyal, ekonomik, politik ve kültürel sistemlerin tümünden, kısmen veya tamamen yoksun olma dinamik süresidir (Kolat 2007, s.3-4).

### **3.7.3 Avrupa Birliği'nde Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele**

#### **3.7.3.1 Avrupa Birliği'nde Ayrımcılıkla Mücadelenin Tarihçesi**

Avrupa Birliği'nde ayrımcılığın doğuş sebebi 1970'lerde patlak veren ırksal temelli olaylardır. Bu dönemde Avrupa ülkeleri Afrika ve diğer üçüncü dünya ülkelerinden gelen ve yabancı olarak tanımlanan kişilere yapılan dışlayıcı tutum hakimdi. Genelde işçi statüsünde çalışan bu kişilerin zaman içinde Avrupa topluluklarıyla iç içe olmalarıyla ortaya çıkan ilişkiler, sorunları da beraberinde getirmiştir. Patlak veren yabancı düşmanlığı ve ırkçı tutumlar Avrupa'nın karşısına sorun olarak çıkmıştır.

Bunu önleme amacıyla olan Avrupa Birliği, ilk kez üye ülkelerden Kadın Erkek Eşitliği Direktifi 1976'da yayımlamıştır. Bu direktif istihdam ve mesleki eğitimde ayrımcılığını önleme ve eşit muamelede son derece önemli bir yapı taşıdır. 76/207 Direktifi'nin 119. maddesi, Avrupa Birliği'nin cinsiyet eşitliği ve toplumsal politikasının ana çekirdeğidir. Bu unsurlara özürllüler de dahildir. 1987'de son derece önemli olan İspat Yükümlülüğü Direktifi kabul edilmiştir. Cinsiyet ayrımcılığı davalarında ispat yükümlülüğünü davacıdan alıp davalıya yükleyen bu direktif, Avrupa Adalet Divanı'nın yasal dayanak noktasını da oluşturmaktadır.

1997'de imzalanan ve 1999'da yürürlüğe giren Amsterdam Anlaşması ile Avrupa topluluklarını kuran Roma Anlaşması'nda önemli değişiklikler yapmıştır. Böylece Avrupa Sosyal Şartı ilk kez topluluğun birincil hukuk normlarından biri olmuş ve istihdam - sosyal politika alanı daha çok önem kazanmıştır (Kolat 2007, s.4).

### **3.7.3.2 Avrupa Birliği Hukuku ve Politikalarında Ayrımcılıkla Mücadele**

Ayrımcılığın önlenmesi ilkesi Avrupa Birliği Hukukunun genel ilkelerinden biridir. Bir dizi farklı bağlamda antlaşma metinlerinde de ifadesini bulmuştur. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı Aralık 2000’de törenle ilan edilmiş; Şartın 21(1) maddesi’ne göre; “Cinsiyet, ırk, renk, etnik ve sosyal köken, genetik özellikler, dil, din ya da inanç, siyasi ya da herhangi bir başka görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, mülkiyet, doğum, özürlülük, yaş ya da cinsel yönelim gibi temellere dayanan her türlü ayrımcılık yasaktır.”

Avrupa Toplulukları Anlaşması’nın 13. maddesinde ise şu hüküm yer almaktadır: “Konsey, bu antlaşmanın diğer hükümlerine dokunmaksızın ve topluluk hakkında kendisine devredilen yetki sınırları içinde kalmak koşuluyla, Komisyondan gelen bir teklif üzerine ve Avrupa Parlamentosu’na danıştıktan sonra cinsiyet, ırk ve etnik köken, din ya da inanç, özürlülük, yaş ya da cinsel yönelim temelinde ayrımcılığa karşı mücadele etmek üzere uygun tedbirleri almak amacıyla oybirliği ile hareket edebilir.”

Bu kural doğrudan bir ayrımcılık yasağı içermemekle birlikte, Avrupa Birliği’ni sayılan ayrımcılık türlerine karşı önlem almaya olanak tanıyan bir yetkilendirici hüküm içermektedir (Kolat 2007, s.4).

### **3.7.3.3 Ayrımcılıkla Mücadelede Ülkesel Örnek: İngiltere’de Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele**

Özürlü nüfusu tespit etmeye yönelik İngiltere’de yapılan bazı çalışmalara göre, Avrupa Birliği’nde 50 milyon ve dünyada 500 milyon olan özürlü birey sayısı ile karşılaştırıldığında, yaklaşık 10 milyon özürlü yetişkin (toplam yetişkin nüfusunun yüzde 24’ü) ve 770.000 özürlü çocuk (toplam çocuk nüfusunun yüzde 7’si) bulunmaktadır (Duygun 2006, s.427).

İngiltere’de her dört özürliiden biri ayrımcılık ve taciz ile karşı karşıya iken bu oran zihinsel hastalığı olanlarda yüzde 47’lere çıkmaktadır. Her on kişiden sekizi ise sosyal dışlanmaya uğramaktadır. Konut ve ulaşım yönünden de problemler büyüktür. Ekonomik dezavantajlılık sebebiyle özürliüler birçok özel ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır. Böylece 1997-2003 yılları arasında özürliülerin sosyal evlere bağımlılığı yüzde 44 oranında artmıştır. Bu oran zihinsel özürliülerde yüzde 77’dir.

İngiltere’de ayrımcılıkla mücadele ekseninde bugüne gelinceye kadar çeşitli yasal ve politik düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bunlardan en önemlisi 1995 yılında kabul edilen Özürliüler Ayrımcılık Yasası’dır. Daha sonra Özürliüler Ayrımcılık Yasası’nda değişiklik düzenlemeleri yapılmış ve özürliülere yönelik daha fazla koruma getirilmiştir. 2003 yılında ise, Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu kurulmuştur (Kolat 2007, s. 8).

İngiliz Parlamentosu’nda özürliü bireylere yönelik ayrımcılık karşıtı yasanın çıkarılmasına yönelik ilk girişim 1982 yılında başlatıldı. On üç başarısız girişimin ardından, 1995 yılında İngiltere Özürliüler Ayrımcılıkla Mücadele Yasası, İngiliz Parlamentosu tarafından kabul edildi (Barnes 1995, s.53). Bu yasayla; işverenlerin, hizmet sağlayıcıların, ev sahiplerinin, okul, yüksekokul ve üniversitelerin yerine getirmeleri gereken bazı yükümlülüklerin konulması yoluyla özürliü bireylerin toplumsal yaşama katılma haklarını iyileştirmeye yönelik düzenlemeler yapıldı. Aralık 1995’te bazı ilgili konularda düzenlemeye gidilerek işverenlere yönelik bir yasa olarak ortaya konuldu. Bu yasadan özürliülerin kendisi, işverenler ve hizmet sunucuları ve ev sahipleri de etkilendi (Okur 2001, s. 37).

Bu yasaya göre; işverenler işe alma, eğitim, geliştirme ve işten çıkarma gibi konularda özürliülere yönelik ayrımcılık yapmayacaklardır. Ayrıca işe alınan özürliülere kolaylık sağlamak üzere işverenler, işyerlerinde gerekli düzenlemeleri yapacaklardır. Yasanın istihdamla ilgili bölümü 20’den az kişi istihdam eden yerleri kapsamamaktadır. Ancak bunlar da, olumlu uygulamaları için teşvik edilecektir. Yasa, silahlı kuvvetler, polis, cezaevi, itfaiye hizmetleri, gemicilik, hava ulaşımı gibi istihdam alanlarında uygulanmayacaktır.

Mal ve hizmetlerde özürliilerin gereksinim duyduğu birtakım değişiklikler yapılacaktır. Gayrimenkulün veya mülkün satışı, kiralanmasında da ayrımcılık yasaktır. Ancak, gayrimenkulu satan kişiler buranın ulaşılabilir olmasını sağlamak zorunda değillerdir. Yasadaki diğer önlemler şunlardır:

- a. Ulaşım ile ilgili olarak hükümet toplu taşımada asgari standart oluşturulacaktır,
- b. Yasa eğitim almak isteyen özürliinin gereksiniminin tanınmasını ve ailelere, öğrencilere daha fazla enformasyon sağlamayı zorunlu kılar,
- c. Okullar özürli öğrenciler için yaptıkları düzenlemeleri onlara açıklamak zorundadırlar,
- d. İleri ve Yüksek Öğrenimi Destekleme Konseyi tarafından desteklenen kurumlar özürliilere sağlanan kolaylıklar hakkında bilgi içeren yayın yapmak zorundadırlar,
- e. Yerel eğitim otoriteleri, özürliilere yönelik ileri eğitim olanakları konusunda bilgi almak zorundadırlar (Kolat 2007, s.9) .

2005 yılında, İngiltere Özürliiler Ayrımcılıkla Mücadele Yasası'nda bazı değişiklikler yapılmıştır. Ancak; yapılan bu değişiklikler yasanın 1995 modelinin dayandığı temel ilke veya yaklaşımlardan daha çok yasanın 1995 modelinde yer alan mevcut alanların genişletilmesi, güçlendirilmesi ve mevcut görevlere yeni görevlerin eklenmesi şeklinde olmuştur. Örneğin; yasanın 2005 modeli 1995 modeli yer alan özürliülük tanımını genişleterek, kanser, HIV, multiple sclerosis ve ruh sağlığı problemlerinin yol açtığı durumların kişinin gündelik yaşamını etkilemeye başladığı noktayı yasa güvencesi altına alınan nokta olarak kabul etmek yerine, söz konusu sağlık problemlerinin teşhis edilmesini yasa güvencesinin başladığı nokta olarak belirlemiştir.

Bir diğer değişiklik, 1995 modelinde ruh sağlığı bozukluklarının yol açtıkları rahatsızlıklar ancak “klinik açıdan genel kabul gören” rahatsızlıklar olduğunda bu tür rahatsızlıkları olan bireylerin söz konusu ayrımcılık yasasının güvencesi altına alınabileceğine işaret eden “klinik açıdan genel kabul görme” ibaresinin 2005 modeli ile birlikte kaldırılmasıdır (Duygun 2006, s .428).

### **3.7.4 Türkiye’de Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele**

Ülkemizde ayrımcılık olgusu yeni bir kavramdır ve daha çok özürlülüğün dışındaki ayrımcılık popülerdir. Ancak toplumumuzda özürlü ayrımcılığı, daha somut, gözle görünür ve günlük hayatta örneklerine çok rastlayabileceğimiz bir sorundur.

#### **3.7.4.1 Mevcut Durum**

Günümüz Türkiye’inde özürlüler aileden ve toplumdan daha az destek almakta ve hizmetlere (eğitim, kaynaştırma, rehabilitasyon hizmetleri vb.) ulaşmada daha fazla zorluk çekmektedirler. Ekonomik açıdan daha fazla bağımlı olan özürlü bireyler, eğitimlerinin sınırlı olması, mesleki eğitim hizmetlerinden yeterince yararlanamamaları, olumsuz bakış açısı gibi nedenlerle işverenlerce tercih edilmeyen ve fiziksel, seksüel, psikolojik şiddete ve istismara daha çok maruz kalan bir kesimi oluşturmaktadırlar (Osunluk 2006, s. 410).

Özürlüler, emek piyasasında deneme süresinden sonra işveren tarafından işten çıkarılabilmektedirler. Kota kurallarının ihlali için para cezası ödemek istemeyen işverenler “işe al ve işten çıkar” stratejisi uygulamaktadırlar. Bazen işverenler çalışanı işe gelmemeye veya erken emekli olmaya zorlamaktadırlar.

Özürlü bireyler çoğunlukla mimari engeller nedeniyle toplumsal alanlara ulaşmada zorluklar yaşamaktadırlar. Yaşadıkları konutların çoğu özürlerine uygun değildir. Toplu taşıma araçlarının büyük bölümü özürlülere uygun değildir. Eğitim ve öğretim özürlüler için ülkemizde öncelikli sayılmamaktadır. Gerekli özel destek güvencesi sağlayan engelsiz sistemlere ihtiyaç duyulmaktadır.

#### **3.7.4.2 Yasal Açıdan Durum**

Ülkemizde özürlülerle ilgili mevzuata baktığımızda Cumhuriyet Dönemi’nde toplumun refahını ve insan değerini ön planda tutan bir düşüncenin varlığı ve sosyal hukuk devleti

anlayışı içinde özürlülerin kanunlar karşısında tüm vatandaşlara tanınan kanunî hak ve görevlere sahip oldukları ifade edilmiş, çıkartılan çeşitli Anayasa ve yasalarda özürlüleri koruyucu hükümler yer almıştır. Özel yasalarla da özel eğitimleri, çalışma hayatına katılımları ve sosyal yardımlardan yararlanmaları güvence altına alınmıştır (Aytaç 2000, s.2). Ancak; Türk Hukuk Sistemi'nde doğrudan, dolaylı ayrımcılık veya taciz tanımlaması bulunmamaktadır. 1982 Anayasası'nın 10. maddesi eşit muamelenin temellerini ortaya koyar:

“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”

Anayasada her ne kadar “benzeri sebepler” ifadesi ortaya konmuş olsa da, “etnik köken”, “cinsel yönelim”, “yaş” ve “özürlülük” maddede açıkça ifade edilmemiştir.

2005 yılında kabul edilen, Yeni Türk Ceza Kanunu özürlülere dayalı ayrımcılığın suç olduğunu belirtmektedir. Anayasa Mahkemesi'nin içtihatlarından eşitlik ve ayrımcılık konusunda iki ilke çıkarılabilir. Birincisi aynı koşullarda bulunan bireyler için aynı kuralların bağlayıcı olmasıdır. O halde, farklı koşullarda bulunan bireylere farklı muamele yapılabilir ve bu da yasaya aykırı olmayacaktır. İkinci olarak; yasa eğer haklı gerekçeler var ise, aynı koşullarda bulunan bireyler arasında ayırım yapabilir. Kamu yararı da bireyler arasında farklılıkları haklı kılan bir gerekçe olabilir.

4876 Sayılı İş Kanunu, 9 Ağustos 2002 tarihinde 4773 sayılı Kanunla kısmi olarak değiştirildi. Böylece, Türk İş Hukuku'nda ilk defa iş güvencesi konusunda bir hüküm kabul edildi. Böylece; “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” denmektedir. Yine benzeri sebep unsuru muğlakta kalan bir ifadesi vardır ve özürlülerin ayrımcılığa uğramasına dair doğrudan bir atıf veya düzenlemede bulunmamıştır (Ünver 2003, s.13).



01.07.2005 tarih ve 5378 sayılı “Özörlöler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un” 41. maddesi ile, Türk Ceza Kanunu’nun 122. maddesinin birinci fıkrasında geçen “dil, ırk, renk, cinsiyet,” ibaresinden sonra gelmek üzere “özörlölük” ibaresi eklenmiştir.

5378 sayılı yasa ile özörlölere yönelik politikaların temel esasının ayrımcılıkla mücadele olması hedeflenmiştir. Söz konusu “özörlölük” ibaresinin eklenmesi, Avrupa Birliği Komisyonu’nun ayrımcılık yapılamayacak konuların, hepsinin adının açıkça yazılmasının özellikle gerekli olduğunu belirtmesi açısından da önemlidir (Ergün 2006, s.377).

Ek olarak, mevzuatımızda ayrımcılıkla ilgili hükümlerin yer aldığı kanunlar şunlardır: Siyasi Partiler Kanunu, Odalar Kanunu, Temel Eğitim Kanunu, Yüksek Öğretim Kanunu ve Radyo ve Televizyon Üst Kurumu Kanunu.

## 4. TÜRKİYE’DE ENGELLİ İSTİHDAMI VE BİR ARAŞTIRMA

### 4.1 AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın temel amacı; işveren açısından özürülülerin istihdamı sırasında karşılaşılan sorunları belirlemek ve bu sorunlara çözüm önerileri getirmektir. Çalışmanın önemi mülakat yapılan sektör/işletmelerde engelli istihdamının, yasaların öngördüğü şekilde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğine ilişkin durumu resmetme şeklinde amaçlanmıştır.

### 4.2 ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırmada, tanımlayıcı araştırma modeli kullanılmıştır. Yöntem olarak yüz yüze görüşme ile yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır.

### 4.3 UYGULAMA

Araştırma; 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında özürülü çalıştırma yükümlülüğü bulunan 50 ve daha fazla işçi çalıştıran, 13 iş yeri ile yapılmıştır. Bu iş yerleri İstanbul Avrupa yakasında faaliyet gösteren işyerlerinden tesadüfi olarak seçilmiştir. İstihdam edilen özürülülere yönelik yapılan pilot araştırmada işverenler şeffaf olmadıkları için örneklem seçiminde sorun yaşanmıştır ve görüşme teklifimi kabul eden şirketlerle bu uygulama yapılmıştır. 50 ve daha fazla işçi çalıştıran 13 iş yerinin isim ve adreslerinin bir kısmı kayıtlı oldukları İş-Kur ve Vakıflardan alınmıştır. İşletmelerin genelde üretim konuları; temizlik, gıda ve tekstil’den oluşmaktadır.

Mülakatta açık uçlu sorular sorulmuştur. Daha açık ve daha sağlıklı sonuç elde edebilmek için en uygun şekilde detay ve fazla bilgi almaya çalışılmıştır.

#### **4.4 SINIRLILIKLAR**

İstanbul'da faaliyet gösteren ve gönüllü olarak bu araştırmaya katılan, özürli istihdam eden 13 işletmede araştırma yapılmış olup; bu konuda genelleme yapmaya elverişli olmadığı görülmüştür.

İşletmelerinin gizli bilgilerinin açığa çıkarılmaması gereği, işletmenin ismi ve yetkililerin isimleri açıklanmayacaktır.

#### **4.5 VERİLER VE TOPLANMASI**

Araştırmaya ilişkin veriler, görüşme ve gözlem yoluyla elde edilmiştir. Araştırmacılar tarafından literatür taranarak hazırlanmış olan sorular yapılandırılmış, (sorunlar boyutlandırılmış) görüşme yöntemine uygun olarak düzenlenmiştir. Ancak görüşmeler esnasında deneklerin konu ile ilgili düşüncelerini ifade etmelerine herhangi bir kısıtlama getirilmemiştir. Mülakat sırasında not tutularak görüş ve öneriler anında kayıt edilmiştir.

Bu araştırmaya konu olan işletmelerin yöneticilerinin, samimi ve objektif görüşleri hemen anında işlenmiş ve problem boyutunun önem derecesi belirlenmeye çalışılmıştır.

#### **4.6 VERİLERİN ANALİZİ**

- i. Mülakatlar düz yazıya geçirilmiştir.
- ii. Sorunlar ve çözüm önerileri kategorize edilmiştir.
- iii. Bu kategorilere ilişkin alternatif açıklamalar aranmıştır.
- iv. Rapor yazılmıştır.

## 5. BULGULAR

Bu bölümde, uygulama soruları ve cevapları yer almaktadır. Sorular ayrıca Ek A.1’de verilmiştir.

İstanbul’da faaliyette bulunan 13 işletme ile yapılan görüşmeler sonucunda ortak ve kıyaslamalı cevaplara yer verilmiştir.

Konunun bütünlüğünün sağlanması ve okuyucuların dikkatinin dağılmaması için yetkililere sorulan sorulardan hemen sonra cevaplara yer verilecektir.

Uygulamada sorulan sorular ve cevaplar aşağıda madde halinde verilmiştir;

### • **Özürlü işçinin işe alımında yaşanan problemler (iş analizleri, meslek tanımları, vb) nelerdir?**

Özürlü işçiyi işe alırken zaman zaman problemler yaşanmaktadır. Bunlar;

- i. Türkiye şartlarında asgari ücreti kabul etmemektedirler.
- ii. Özgüven problemi vardır. “Ben diğer insanlar kadar iyi üretemem”.
- iii. Aciz, yardıma muhtaç olarak görülmektedirler. Aileler kendi sırtlarına bir yük olarak görüp, aciz insan psikolojisi ile yetiştirmektedirler. Bu önemli bir problemdir.
- iv. Seçicilik problemi mevcuttur. Özürlü işçilerde; “Özel sektör yerine Kamuda iş yok mu?, Daha çok masa başı işler olsun?, Öğrenme yoluna giderek zahmet çekmeyeceğim işler yok mu?” anlayışı hakimdir.
- v. Sosyal kurallara adaptasyonda sıkıntıları vardır. İnsanlar özörlöölere hep acıyarak yaklaşır, bağımsız bir birey olarak görmediğı için haliyle özörlöölere ayrıcalık beklemektedirler.

- vi. Özürlünün yapabileceği işlerin listesi diye bir şey olmamalıdır. Toplum, özürünü aciz olarak görüp, üretebileceğine, verimli olabileceğine inanmamaktadır. Ama; özürlü her şeyi yapabilir.
- Prosedür olarak da sorun vardır.
1. Özürlünün işe başvuru süreci (İş-Kur'a kayıt, özürlü sağlık kurulu raporu, vb).
  2. İşgören ile işveren eşleştirildi. Yine sorun vardır. Uygun eşleştirme yapılamamaktadır.
  3. Eşleştirme işleminden sonra ulaşım, toplu taşıma sorunu başlamaktadır. Çünkü özürülülerin pek çoğu bu sıkıntıyı yaşamaktadır.
  4. Toplu taşımada gerekli düzenlemelere gidilse bile bu kez işyerinin önünde (bekçi, rampa, vb) engeller çıkmaktadır.
  5. İşletmeye girmeyi başarmış olsalar da, bu kez işverenler, sadece görüşmüş olmak için görüşüyorlar ancak istihdama sıcak bakmamaktadırlar.
- vii. Yasal zorunluluk bulunması sebebiyle “Ben engelliyim ama ucuza çalışmam, daha iyi işler bulabilirim, beni işe almaya mecbursunuz” gibi düşüncesi olanlar vardır.
- viii. Bazıları yolun uzun olduğunu söylemekte, işi bırakmakta ve çalışma şartlarını kendilerine uygun bulmamaktadırlar.
- ix. İş beğenmeyenler olduğu gibi işi kabul ettiğini söyleyip yolda fikrini değiştirenler vardır.
- x. İşe alınan personel bazen işe gelmemektedir. Çok fazla izin isteyen özürlü işçilerde mevcuttur.
- xi. Özellikle konuşma engeli olan bireyler iş görüşmelerine aileleri ile birlikte gelmedikleri için iletişimde sıkıntı yaşanmaktadır.
- xii. İşveren açısından baktığımızda; çalıştırmak isteyip sosyal sorumluluk olarak görenler vardır. Bir de külfet olarak görüp çalıştırmak istemeyenler bulunmaktadır. Tabii asla çalıştırmak istemiyorum, cezamı kesin diyenlerin sayısı da çok fazladır.
- xiii. Şirketler özürlü işçilerden “normal” diye adlandırdığımız işçiler gibi verim alamadıkları için çalıştırmak istememektedirler. Şirkette sıkıntı

oluşturduğunu, fiziksel düzenlemelerinde özürlü istihdam etmeye uygun olmadığını düşünmektedirler.

- xiv. Özürünün yapabileceği sınırlılıkları doğrultusunda bir iş verilmezse sıkıntı oluşmaktadır. Özüne ve kapasitesine uygun işlerde çalıştırmak lazımdır.
- xv. Özürlü bireylerin işe alımında konu ile ilgili belirli bir muhatabın olmaması gibi konularda zaman zaman problem yaşanmaktadır.
- xvi. İŞKUR yada çeşitli vakıflardan (FEV, Özürlüler Vakfı, vb.) yönlendirilen işçilerin vasıfsız olması yada belirli bir alanda uzmanlaşmamış olması sıkıntı oluşturmaktadır.
- xvii. Özürlü işçiyi işe almada standart formlara ihtiyaç vardır. Tüm İŞKUR'lar aynı standart formları uygulamalıdır. Engellilerin ihtiyaçları ve yönlendirilebileceği alanlar o forma göre ortaya çıkartılmalıdır.

**• Kurumunuzda özürlü işçiyi çalıştırabileceğiniz veya çalıştıramayacağınız alanlar / bölümler nelerdir?**

Uygun işe uygun özürlü işçi bulunmalıdır. Ancak teknik anlamda donanımlı özürlü bulmak zordur. İşe göre personel alımı yapılmalıdır. Personele göre iş bulmak oldukça zordur.

Yetkinliklere bakılmalı, açığı kapatmak için işçi çalıştırılmamalıdır. İleride bu personelinde zirveye çıkması hedeflenmelidir.

Kendisinin, çalışma arkadaşlarının ve müşterilerin güvenliğini riske sokabilecek bir durumun oluşmaması önemlidir. Tehlike derecesi yüksek işlerde çalıştırılmaları sakıncalıdır. Hafif ve ofis işlerinde çalıştırılmalıdırlar.

Özürlü bireylerin sahaya çıkmaları, uzun saat araç kullanmaları ve bu alanda çalışmalarını oldukça zorlayıcıdır. Ayrıca iyi yabancı dil birikimi olan çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Maalesef özürlü bireylerde bunu bulmak pek mümkün olmamaktadır.

Örneğin işitme problemi olan bir özürlü işçi makinelerin bulunduğu bölümde çalıştırılmamalıdır. Çünkü makinelerin sesini duyamayacağı için, bir problem durumunda müdahale edemeyecektir.

Özürlü işçiler daha çok destek (üretim, ofis, bahçe, temizlik,vb.) işlerde çalıştırılabilir.

• **4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesine göre özürlü işçi istihdam eden şirketlere devlet teşvik politikaları uygulamaktadır. Başka teşviklere ihtiyaç var mıdır? Varsa neler olabilir?**

Özürlü istihdam etmekle yükümlü olup özürlü işçi çalıştırmayan işletmeler her ay 1.552.00 lira ceza ödemekle yükümlüler. Şuan için örnek verirsek, asgari ücretten ücretlendirilen bir işçinin brüt maaşı 850.00 liradır. Bunun yaklaşık 200.00 lirası sigorta primidir ve tamamı hazine tarafından ödenmektedir.

Vergi indirimi aslında ciddi bir teşviktir. Ama önce devlet, kamu kuruluşlarındaki özürlü işçi istihdamını arttırmalıdır. Özel sektöre örnek teşkil etmelidir. İŞKUR fonunda biriken paralar, özürlü işçi istihdamı ile yükümlü şirketlere teşvik amaçlı kullanılabilir. Yani özürlü işçinin maaşının yarısı bu paradan karşılanabilir.

Bu aşamada maddiyatın çok da önemi yoktur. Yol gösterici birilerinin olması gerekmektedir. İşveren “Özürlü işçi istihdam etmek istiyorum, ne yapmalıyım?, Ben istihdam ettiğim özürlü işçi ile ilgili sorun yaşarsam ne olacak, kime danışmalıyım?” sorusu ile karşılaşmaktadır. Bu soruya cevap verecek bir kişi, birim bulunmamaktadır. Öncelikle bu soruya cevap aranmalı ve sorun çözücü bir kurum oluşturulmalıdır.

Özürlü sağlık raporunda özür derecesi yüzde 45’e kadar olan, ortopedik engeli bulunmayan özürlü işçileri devlet özel sektöre yönlendirmelidir. “Sağlam” diye adlandırdığımız iş görenler iş bulamazken, bu konunun talebe yönelik halledilmesi çok daha uygun olacaktır.

Aslında eski hükümlü ve terör mağdurlarını sadece kamunun istihdam etmesi de teşvik anlamında önemlidir. İş Kanununun 30. maddesine göre işveren payını karşılamaktadır. Belki özürllüler için işçi payını da karşılayabilirler. Yada özürllü işçinin yaşlılık, iş kazası sigortasının tamamını karşılayabilir. İşe alınan özürllüler için staj programı oluşturulabilir. Aslında yüzde 3 istihdam büyük bir rakam. Belki yüzde 1'e indirgenir ama istihdam edilmediği takdirde uygulanacak cezada yaptırıma gidilebilir.

Şirketler engellilerle ilgilenen sivil toplum kuruluşlarına bağış yapmalı, böylece şirketlere vergi indirimi sağlanmalıdır. Özürllü işçi istihdamının zorunlu olmasına rağmen hala "ben öğrencilerimin göz zevkini bozmak istemiyorum, cezam neyse veririm." diyen zihniyetler de mevcuttur.

İnsanların gönlüne hitap etmemiz gerekmektedir. Engelliliğe yönelik iyi şeylerin hissettirileceği pozitif yansımalar yapılabilir. Bu konuda reklam filmleri etkili olabilir. İnsanların gönlüne, ruhuna, gözüne hitap etmek gerekmektedir. İstihdamın toplumsal rehabilitasyona dönüşmesi sağlanmalıdır. İŞKUR yetkisi doğrultusundaki ilçelerin işverenlerine teşvik politikaları, değişen kanunlar hakkında brifing vermelidir.

**• Bazı Avrupa ülkelerinde özürllü istihdamı zorunlu olmamakla birlikte, ülkemizde zorunludur ve yasalarla desteklenmiştir. Sizce engellilerin çalıştırılması bir zorunluluk haline getirilmeli midir? Eğer getirilmemesi gerektiğini düşünüyorsanız çözüm önerileriniz nelerdir?**

Türkiye'de özürllü istihdamı zorunlu tutulmazsa, engelliye görmeyen bir toplum haline gelebiliriz. İstihdam başlı başına ciddi bir sorun haline gelirdi.

İşverenler engellilik hakkında bilgisiz ve geri dönüt alacağı bir birim bulmakta zorlanmaktadır. Aslında her sağlam insan bir engelli adaydır fikrini insanlara aşılabilirmeliyiz.



Sosyal bilincin oturmuş olması ve kültür seviyemizin üst düzeylere taşınması gerekmektedir. Tabii bu zamanla olacak bir süreçtir. Bu süreç zarfında istihdam zorunlu olmalıdır.

Şirketler kar amaçlı çalıştıkları için kalifiye elemana ihtiyaçları vardır. Bu açıdan bakılırsa engelliler için daha donanımlı kurslar açılabilir. Alana göre eğitilmeleri sağlanabilmeli ve sonucunda istihdam edilebilmelidirler. Bu bağlamda eğitim kurumlarının yaygınlaştırılması yoluna gidilebilir.

Engelli bireyler daha ilköğretimdeyken yeteneklerine göre testlere tabi tutulmalı ve eğitimine o alanda devam etmesi sağlanmalıdır.

Şu aşamada dediğimiz gibi zorunluluk bir şart ama zamanla bu engel aşılabılır. Onlar açısından düşündüğümüzde sosyalleşebilmeleri için bir işe ihtiyaçları olduklarını aklımızdan çıkarmamalıyız.

Evet, istihdam zorunlu olmalı ancak iş yükümlülüğünden önce alt yapıyı uygun hale getirmeliyiz. Özürlü bireyler sokakta yürümekte ya da toplu taşıma araçlarını kullanmakta sıkıntı yaşamaktadır. Örneğin tekerlekli sandalyeye bağımlı bir özürliyi istihdam ettiğimizde ulaşımda sıkıntı yaşamaktadır. Özürlü evden çıkamazken, nasıl üretime katılabilir ki?

**• Kurumunuzda özürli işçilerin sorun yaşamamaları için, fiziksel koşullarda ne gibi düzenlemeler yapılabilir?**

Herhangi bir fiziksel düzenleme yapılmamıştır. Çünkü düzenlemeye gidilecek bir istihdamımız bulunmamaktadır. Gerekirse “normal/sağlıklı” personelimiz, özürli personele yardım etmektedir.

Özürlü W.C yapımı ve binaya girişteki merdivenlerin bir kısmına rampa yapılması projeler arasındadır.

Ama önce sokaklarda ve ulaşımda alt yapı düzenlemelerine gidilmelidir. Artık yeni binalar yapılırken engellilik faktörü de göz önünde bulundurulmalı ve uygun şekilde inşa edilmelidir.

- **Kurum içinde personelin özürlü işçiye bakış açısı nedir? Kurumda çalışan özürlü işçinin personele olumlu/olumsuz etkileri var mıdır?**

Engelli çalışanların diğer çalışanlardan bir farkı bulunmamaktadır. Diğer çalışanlara sunduğumuz tüm hak ve sorumluluklar engelliler içinde aynı şekilde geçerlidir. Kişilerin engel durumu sadece yapacakları görev tanımlarında öne çıkmaktadır. Diğer personele etkisi ise zaman zaman olumsuz yansıyabilmektedir. Özellikle davranış problemi oluşturan engelli çalışanlar, diğer çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaratabilmektedir. Bunun dışında çalışan ekibin büyük çoğunluğu, engelli çalışanları kabullenmekte ve destek vermektedirler.

Hor görme, hakir görme söz konusu değildir. Hatta karşılıklı yardımlaşmanın bulunduğunu da söyleyebiliriz. Tabii belirli boyutlarda acıma duygusu da işin içine girebilmektedir.

Hatta bazen engelli bir personelimiz terfi ettiğinde, diğer personele örnek teşkil edebilmektedir.

- **İstihdam konusunda özürlü bireylere düşen görevler nelerdir?**

Davranışsal olarak eğitim seviyelerini arttırmalıdır. Genele baktığımızda iş arayanların çoğu ilkokul mezunu düzeyindedir. Bilgisayar, muhasebe, yabancı dil, hobi alanlarında kendilerini geliştirerek iş fırsatlarını arttırmalıdır. Bunları sağlayan ücretsiz kuruluşlar bulunmaktadır.

Ayrıca kendilerini iyi ifade etmeleri gerekmektedir. İlla ki üniversite okusunlar demiyoruz ama örneğin bir bilgisayar kullanmayı, bir faks çekmeyi, vb. bilmeleri konusunda kendilerini yetiştirmelidirler.

Kanıksanmış çaresizlik çözümlenmelidir. İş disiplininin önemi vurgulanmalıdır. “Kafama göre işe gidip, gelirim” düşüncesi acizlikten kaynaklanmaktadır. İş disiplini bilinci oluşturulmalı, kurum kültürünü benimsemeli ve bu çerçevede kurallara riayet etmelidirler. Amir, saygı, iş arkadaşlarına bağlılık, iletişim kavramları oturtulmalıdır. Kişi kendi kendini yenilemeli, iş bulma aşamasında kendini prezente etmelidir. Her işe tamam demek yerine, kendi belirlediği, seviyesine karşılık gelen uygun işleri kabul etmelidir. “Ben senin paranı vereyim ama sen işletmeye gelme” yaklaşımına karşı tutumunu net olarak belirlemeli ve böyle bir teklifi kabul etmemelidir.

Sonuç olarak eğitimlerini tamamlamalıdır. Donanımlı olmalıdırlar. Ne istediklerinin ve kapasitelerinin farkında olmalıdırlar. Sosyal ve yasal haklarını iyi bilmelidirler. Bu konuda destek almalıdırlar. Bu desteği engelli merkezlerinden, vakıflardan, internetten, sivil toplum kuruluşlarından alabilirler. Duygusal olmayan potansiyel bir yaklaşıma ihtiyaçları vardır. Ancak bu şekilde toplumda bir yer edinebilirler.

- **Özürllüer için oluşturulan mesleki eğitim ve rehabilitasyon merkezleri için neler yapılabilir?**

En büyük problem yetişmiş personeldir. Bu özürllü / normal işçi içinde ciddi bir sorundur. Kalifiye eleman olmaları, işe alımları kolaylaştırır. Donanımlı bir özürllü, “normal” diye adlandırdığımız bir işçi ile aynı seviyede yükselebilir.

Özürllülerin eğitim problemleri eskiye dayanmaktadır. Okula ulaşımında sıkıntı yaşayan özürllünün kendini geliştirmesi de zor olmaktadır. Eğitimli, kendini geliştirmiş özürllü bulmak gerçekten de zordur.

Kurumlarda engelli olup da hiçbir eğitime katılmamış işçiler bulunmaktadır. Özürllü işçinin neye kabiliyeti olduğu belirlenip, bu konuda eğitim alması sağlanabilir ve vasıflı elemanlar haline getirilebilir. Eğitim aldığı alanda da istihdamı sağlanmalıdır. Aksi halde eğitim almış olması bir işe yaramayacaktır. Bilgisini kullanacağı bir sahaya çıkmamış olacaktır. Alınan eğitimin pratiğe dökülmesi önemlidir. Kişiler çalışmaya

başladıktan sonra periyodik dönemlerde eğitime devam edilmesi gerekir. Aynı zamanda işverenlerin bu konuda bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi de gerekmektedir.

Ya da İŞKUR'da hangi meslekte eleman açığı var? Hangi meslekler daha çabuk işe yerleşiyor? Bu istatistiğe ulaşarak gerekli eğitimler belirlenebilir ve özürsümler bu eğitimlerden geçirilerek istihdam edilmeleri sağlanabilir.

Bazı aileler rehabilitasyon merkezlerinden verim alamadıklarını, yeterli olmadıklarını söylemektedirler. İçerik daha verimli ve kaliteli hale getirilebilir. Eğitim veren rehabilitasyon merkezlerinin daha fazla denetlenmesi sağlanabilir.

Devlet, engellilerin özellikleri doğrultusunda eğitimler düzenlemeli, ve rehabilite çalışmalarını buna göre düzenlemelidir. "Biz kurs açtık, herkes bu kursa gelsin" mantığıyla hareket edilmemesi gerekiyor. Gerekirse sivil toplum kuruluşları – belediyeler – vakıflar bu konuya duyarlı olup, elini taşın altına koymalıdır.

• **Özürsümler işi istihdamı konusunda yaşanan sıkıntılara çözüm önerileriniz nelerdir?**

Çözüm önerilerini şu şekilde sıralamak mümkündür;

- i. İşverenler istihdam konusunda engelli şartlarından haberdar değildirler. Yükümlülükleri denetleyen, kamu kuruluşları ile işverenler arasında bir köprü oluşturulmalıdır.
- ii. Özürsümler istihdamı konusu sadece yasal yükümlülükler ve sosyal sorumluluk bağlamında ele alınmamalıdır. Temel esas verimlilik olmalıdır. Bu noktadan yola çıkılmalıdır.
- iii. Özürsümler bilgi girişi ile ilgili İŞKUR tarafından iyi bir veri tabanı hazırlanmalıdır. Bu bilgilere erişim kolay, kullanılabilir ve güncel olması sağlanmalıdır.
- iv. Yönlendirme öncesi özürsümler işçilere mesleki eğitimler verilmelidir. Verilen eğitimler istihdama yönelik olmalıdır. Yani kişi eğitimi aldı, sertifikayı da aldı. Aldığı bu eğitimi nerede hayata geçirecek? Bu sıkıntıyı ortadan kaldırmak için

ihtiyaç doğrultusunda, istihdam garantili eğitimler düzenlenmeli ve hayata geçirilmelidir. Gerekirse işletmeler mesleki rehabilitasyon merkezleri ile birlikte çalışmalıdırlar.

- v. İşletmelerce özürlü kişiden ne bekleniyor?, Kapasitesi nedir? Bu ve benzeri sorulara cevap aramalı, işverenler, işgörene kapasitesinin üstünde iş teklif etmemelidir.
- vi. Evden çıkamayacak derecede özrü bulunan kişilere evde istihdam projesi hayata geçirilebilir. Bu konuda işletmeler teşvik edilebilir.
- vii. İş-işgören uyumunun olması gerekir. İşverenlerde buna destek olmalıdır. Belediyeler, sivil toplum kuruluşları sahip çıkmalı, kar amaçlı iş atölyeleri kurulmalıdır.
- viii. İşveren işletmesinde uygun fiziksel düzenlemeleri ayarlayıp özürlü işgöreni öyle işe almalıdır.
- ix. Bir fon kurulmalı ve işletmelerin ödedikleri cezalar burada toplanmalıdır. Bu paralar tekrar onların yarına kullanılmalıdır.
- x. Tüm işe yerleştirmelerde ortak bir literatür (ortak cv, ortak mülakat) olmalıdır. Engelliği ölçen, değerlendiren, yönlendiren uzmanlar tarafından hazırlanmış formlar kullanılmalıdır.
- xi. Duygusal süreçten – profesyonel sürece geçilmelidir. (Tanıdık) kavramına artık son verilmelidir. “Bu çok iyi iş yapar, alın bunu belediyeye” görüşü çok yaygındır. Akrabalık yaptırımlarını kullanmaya çalışanlar vardır. Bu böyle olmamalıdır. Belirli bir denetimden geçirilmeli ve öyle işe alımlar yapılmalıdır. Devlet istihdam konusunda kamu/özel ortak bir politika oluşturmalıdır.
- xii. Asgari ücretin biraz daha yukarıda tutulması istihdamın da arttırılması konusunda faydalı olacaktır. Çünkü asgari ücret günümüz şartlarında geçinmek için yeterli olmamaktadır. Öncelikle kişiyi maddi olarak tatmin etmek lazımdır.
- xiii. İşverenler olarak işe aldığımız özürlüyü engelli olarak görmüyoruz. O sebeple kurum disiplinine uymasını bekleriz. Ama özrünü bahane ederek işe geç gelip - erken çıkmalar, sık sık hastalık izin almalar olursa, biz o kişinin iyi niyetini sorgularız. Bazen bu durumu kendilerinde hak olarak görebiliyorlar. Bu bilinci ortadan kaldırıcı politikalar geliştirilmelidir.

- xiv. Sirkülasyonu engelleyecek caydırma politikaları geliştirilmelidir. İş-kur'da eğitim açığı olan meslekler belirlenerek bu konuda ki eğitimlere ağırlık verilmelidir.
- xv. "Ne iş olsa yaparım ağabey" zihniyeti ortadan kaldırılmalıdır. Kaynaklar verimli kullanılmalı ve istihdam projeleri geliştirilmelidir. Aslında özürülüler için istihdam sorunları parti politikalarında var ancak kağıt üzerinde kalmaktan öteye geçememektedir.
- xvi. Meslekler / işler kategorize edilip, "Hangi işte hangi özür türü çalışabilir?" sınıflandırması yapılabilir.
- xvii. Çalıştırılma zorunluluğu yüzde 3 yerine yüzde 1-2 olmalı ama ceza yaptırımı caydırıcı olmalıdır.
- xviii. Bazı işleri sadece bayanlar, bazı işleri de sadece erkekler yapabiliyorken, neden bazı işleri de engelliler yapıyor olmasın?. Engelliler bu konuda eğitilebilirler. Sosyal çevrenin engellilerin de rahat hareket edebileceği uygun hale getirilmelidir.
- xix. İŞKUR bünyesinde bütün İ.K.(İnsan Kaynakları) yöneticileri toplanıp özürülü personel için ne yapılabilir? Son yenilikler nelerdir?, vb hakkında beyin fırtınası yapılabilir. Toplantı ve seminerler sonrasında alınan geribildirimlerle ilgili hareket planları oluşturularak ilgili katılımcılarla paylaşılmalıdır. Toplantıların amacı sadece bilgi almak değil çözüm oluşturma yönünde olmalıdır.
- xx. Bu konulara hassasiyetle riayet eden şirketler motive amaçlı ödüllendirilebilir.
- xxi. Şirketler kısa çalışma ödeneği aldıklarında en azından özürülü personelin sigorta primleri devlet tarafından karşılanabilir. Böylece sağlık hizmetlerinden yararlanmaları sekteye uğramamış olur (Örneğin, diyaliz merkezine devam eden özürülü personelin sigorta primi tam olmadığı için problem yaşaması ve diyalize girememesi gibi).
- xxii. Yüzde 40'luk özür dilimini problem eden işverenler vardır. Oysa bu özürülülere bir şans verilmeli ki, neler yapabileceklerini ancak o zaman görebiliriz. "Potansiyel Engelli" bakış açımızı değiştirmemiz lazım. Zorunlu olduğu için özürülü işçi istihdam edilmemelidir. Sağlıklı personeli çalıştırdığımız gibi engelli personeli de çalıştırabilmeliyiz.

## 6. TARTIŞMA

Mülakatlar sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir.

İşverenlerin hepsi özürlü işgücünün mesleki eğitimlerinin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. İşverenler istihdam etmek istedikleri özürlü işgücünün en azından kısa bir süre dahi olsa kendi işyerlerinde yapacakları işlerle ilgili olarak eğitimlerinin verilip daha sonra işyerlerine dağıtılması gerektiğini belirtmişlerdir. Böylelikle özürlü kişilerin eğitilmiş/nitelikli olmaları ile birlikte işlerini kaybetme kaygılarının da azalabileceği söz konusu olmaktadır. İşverenler; özürlü istihdamının artırılabilmesi için özörlönlere genel eğitim, mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin tam anlamı ile verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

İşverenlerin çoğu, iş başvurusuna gelen özürlü işçilerin özgüvenlerinin yeterli olmadığını, her an işe kabul edilmeme, işten çıkarılma korkusu içinde olduklarını ifade etmişlerdir. Bu durumun da özürlü bireyin mesleki eğitim yönünden yetersiz olmasından veya işgücünün gerektirdiği niteliklere sahip olmamasından kaynaklandığını ifade etmişlerdir.

İşverenlerin bir kısmı genel olarak özürlü işgücünün işyerleri için artı bir maliyet olduğunu, işlerini sık sık ihmal edip, rahatsızlıklarını bahane ederek izin alabilecekleri düşünülerek çalıştırılmak istenmediğini belirtmişlerdir. Fakat özürlü işgücüne bu kadar da ön yargılı davranılmaması gerektiğini uygun çalışma koşulları sağlandığında bu durumların da ortadan kaldırılabilceğini kendi işyerlerinde gördüklerini belirtmişlerdir. Bu yüzden özürlü işgücünün istihdamında işverenlerin tutumları oldukça önemlidir. Hem işverenlerin hem de özürlü işgücünün birbirlerine güven duymaları gerekmektedir.

İşverenlerin hepsi özürlü istihdamında yaşanan sorunların nedenleri arasında Türkiye İş Kurumu'nu göstermektedir. İşverenlerin özürlü işgücü istihdamının artırılmasında iş ve meslek kazandırıcı eğitimin Türkiye İş Kurumu tarafından özörlönlü kişilere kazandırılması gerektiğini fakat kendilerine Türkiye İş Kurumu aracılığı ile gönderilen

özürlü kişilerin gerekli donanımı olmayan vasıfsız işgücü olduğunu belirtmişlerdir. Özürlü işgörenler için herhangi bir meslek tanımı yada yapılmış bir iş analizi bulunmamaktadır. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda işverenler, sağlıklı bir şekilde iş ve meslek analizleri yaparak, hangi iş kollarında hangi nitelikte iş gücüne ihtiyaç duyulacağını belirleyip bu isteklerini Türkiye İş Kurumuna bildirip isteklerine uygun vasıflı özürlü işgücünü istihdam etmeyi arzulamaktadırlar. Türkiye İş Kurumunun yeterli hizmeti sağlamadığını belirtmişlerdir. İşverenlerin özürlü işgücü talebinde bulunup bulunmadığının incelenmesi gibi Türkiye İş Kurumu'nun da işyerlerinin taleplerine uygun nitelikte aday gönderilip gönderilmediğinin de incelenmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

İşverenlerin hepsi uygun işe uygun işçi bulunması gerektiğini belirtmişlerdir. Personele göre iş bulmanın zor olduğunu, zaten teknik anlamda donanımlı özürlü bulmanın güç olduğunu söylemişlerdir. Genelde hafif – ofis işlerinde çalıştırdıklarını, dikkat gerektiren zor işlerde çalıştırmayı uygun görmediklerini belirtmişlerdir.

Özürlü işçi istihdam eden şirketlerin bir kısmı var olan teşvik politikasının ciddi bir teşvik olduğunu belirtmektedir. Özürlü işçilerin özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de yeterli sayıda istihdam edilmesi gerekliliğini vurgulamışlardır. Hazine tarafından ödenen miktarın sadece sigorta primleri için geçerli olmayıp maaşlarını da kapsamaması gerektiğini söylemişlerdir. Özur derecesi yüzde 40'ın üzerinde olan özürlü işçilerin kamu tarafından istihdam edilmesinin önemli bir teşvik unsuru olabileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca yol gösterici bir merciinin de olması problemini vurgulamışlardır.

İstihdam zorunluluğu olmasına rağmen özürlü işçi çalıştırmayan işyerlerince ödenen cezalar Türkiye İş Kurumu fonunda biriktirilip, gerekli eğitimlerin bu fondan karşılanması yada özürlü işçi istihdam kotasının üstünde istihdam sağlayan kuruluşlara teşvik amaçlı ekstra vergi indirimi uygulamasına gidilebileceği belirtilmiştir.

İşverenlerin bir kısmı istihdam zorunluluğunun olması gerektiğini, bir kısmı ise zorunluluk olmaktan çıkması gerektiğini vurgulamışlardır. Ancak varılan son noktada



istihdamın, alt yapı sorunlarının giderilmesinin ve gerekli eğitimlerin verilmesinin ardından zorunluluk olmaktan çıkarılması gerektiğini belirtmişlerdir. İstihdam zorunluluğu yerine İŞKUR bünyesinde oluşturulacak bir fonda biriken paralarla özürhüherin eğitimlerine ve çalışma hayatına hazırlanmalarına yardımcı olacak kuruluşların gelişmesinin sağlanabileceğini söylemişlerdir.

İşverenlerin çoğu işyerlerinin fiziki şartlarının özürhü işgücünün uygun çalışma ortamı bulmasını zorlaştırdığını ifade etmişlerdir. Özellikle özür oranı yüksek derecede olan işgücünü çalıştırma konusunda kendilerini yeterli görmediklerini belirtmişlerdir. Bu sorunların üstesinden gelinmeden sağlıklı bir özürhü istihdamından bahsedilemez. Özürhü işgücünün işe uygunluğu ve rahat çalışabileceği fiziki ortamın tesisi konusunda duyarlı olunmalıdır. Bu durum işyerinin verimliliği ile de doğrudan ilişkilidir.

Özürhülerin istihdamına engel teşkil eden önemli sorunlardan biri olan ulaşım ve fiziki mekan sorununun ortadan kaldırılması için devletçe önemler alınmalı, yapılacak düzenlemelerin yasalarla belirlenmesi (toplu taşıma, alt yapı, binaların fiziki uygunluğu, vb.) yoluna gidilmelidir.

Zaman zaman özürhü işçilerin diğer çalışanları rahatsız edip genel çalışma temposunu düşürdüklerini belirten işverenler, genellikle özürhü işgücünün uyumlu ve uzlaşmacı bir yapı sergilemediklerini, bazen iş arkadaşları ile iyi geçinmediklerini, işyerindeki disiplin kurallarına uymada zorluk çektiklerini belirtmektedirler.

Özürhü işgücüne mesleki eğitim ve iş disiplini konularında eğitim verilmeli ve ardından eğitime uygun işlerde istihdam edildikleri takdirde kurum kültürüne daha kısa sürede uyum sağlayacağı ve bu sorunların azalacağı düşünülmektedir. Özürhü işgücü ile sağlam işgücü arasında ki ilişki iki taraflı gelişmeli, özürhü kişilerin özürleri ile yaşamlarını öğrendikleri kadar, sağlam işgücünün de özürhü işgücü ile yaşamasını öğrenebilmesi her konu da onlara yardımcı olunması gerektiğini öğrenebilmesi sorunun çözümünde ki en önemli adımdır.

İşverenlerin çoğu istihdam ettikleri özürlü işçinin eğitimsiz ve vasıfsız olduklarını, kurum kültürüne uyum sağlamakta zorlandıklarını belirtmişlerdir. İşe başladıklarında kurum kültürünü benimseyip, kurallara riayet ederlerse iş hayatında daha başarılı olacaklardır. Özürlü işçilerin genel kültür, yabancı dil, hobi alanlarında kendilerini geliştirmeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Sosyal ve yasal haklarını iyi bilmeleri bu konuda gerekirse yardım almaları gerektiğini, ne istediklerini ve kapasitelerini bildikleri takdirde toplumda bir yer edinebileceklerini belirtmişlerdir. Sadece işverenler değil işgörenler de bilinçli olup haklarını ve yasal dayanaklarını bilmelidirler.

Özürlü işgücünün eksikliklerinin giderilmesi için verilen eğitimler verimliliklerini doğrudan etkilemektedir. Kısa vadeli meslek edindirme kurslarının yaygınlaştırılması ve mesleki eğitimini tamamlayan özürlü kişilerin almış oldukları eğitime uygun iş dalında istihdamı sağlandığında verimlilik artışı da söz konusu olacaktır. Böylelikle özürlü işgücü iş piyasasında bilgi, beceri ve yetenekleri ile iş bulma ve işlerini koruma şansları artmış ve özgüvenleri de yerine gelmiş olacaktır. İşverenler engelli kişilerin hangi işleri yapabileceği konusunda sistemli bir çalışmalarının olmadığını belirtmişlerdir. Globalleşen dünyada yoğun rekabet ortamı içerisinde her geçen gün daha çok nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulmakta, herkes için olduğu gibi özürlü işgücü içinde iyi yetişmenin önemi gittikçe artmaktadır. Eğitilmiş vasıflı özürlü işgücünün iş piyasasında iş bulabilmesi daha rahat olmakla birlikte işverenlerin de tercih sebebi olacaktır.

Genelde işyerlerinin fiziksel şartlarının uygun olmadığını, hem kendilerinin, hem çalışanlarının özürlü işgücünün çalıştırılması ve işe uyumu konusunda tam anlamıyla bilgi sahibi olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum bize gerekli koşulların sağlanması durumunda hem işverenlerin hem de özürlü işgücünün beraber hareket edebileceğini göstermektedir.

İşverenler özürlü işçilerin daha çok mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinden geçirilip, mesleğe uygun istihdamın sağlanmasıyla istihdam probleminin aşılabileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca özürlü işçi istihdam eden iş yerleri genel olarak bu işçileri asgari ücret üzerinden ücretlendirdikleri için bu ücretin istihdam edilen özürlü işçi tarafından uygun görülmediği, hatta işten çıkmalara sebebiyet verdiğini vurgulamışlardır. Bu

konuya çözüm olarak asgari ücretlendirmenin biraz daha pozitif anlamda arttırılması yada cezai yaptırım neticesinde fonlarda biriken paralarla ücretlerinin bir kısmının karşılanması yoluna gidilebilir.

Çalıştırma zorunluluğunun yüzde 3 yerine yüzde 1 yada yüzde 2 olması gerektiğini buna binaen cezai yaptırımların güçlü ve etkili olması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca özürlü istihdam etmeyen işletmelerden kesilen cezalarla oluşturulan fonlarda toplanan paraların özürlü işçiye geri dönüşünün, eğitim ve istihdam olanakları yaratılması şeklinde kullanılması gerektiği söylenmiştir.

## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma hayatında var olmak isteyen özürlü işgücünün genel eğitim, mesleki eğitim ve rehabilitasyon gibi hizmetlerden tam olarak faydalanabilmesi gerekmektedir. Özürliülerin topluma dahil olup sosyalleşebilmeleri için çalışma koşulları yaratılmalı, istihdam olanakları arttırılmalıdır. Bu konuda en büyük sorumluluk devlete düşmektedir. Devlet hem yasa koyucu hem de istihdam yaratan bir işveren olarak çalışma koşullarını düzenlemeli, geliştirilecek politikalarla özel sektörü de özürlü istihdamı konusunda teşvik etmelidir. Ayrıca, bu koşullara uymayanlara gerekirse caydırıcı yaptırımlar uygulamalıdır. Özürlü çalıştırmaktan imtina eden işverenlere hukuki bir müeyyide uygulanması ve sürecin denetlenmesi istihdama zorlayıcı bir tedbir olarak görülebilir. Bu konuda devlet, özel sektör ve sivil toplum örgütleri ile ortak projeler geliştirmelidir. Bu ortak çalışmalar ile istihdam olanakları, sosyal hayata uyum, mesleki eğitim, sağlık taraması, özel eğitim, fiziksel koşulların uygunluğu, uzman kadro ihtiyaçları tespit edilerek yeni yapılanmalara gidilmelidir. İstihdama engel olan sorunlar için özellikle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca gerek işverenler, gerekse işgörenlerin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak çözüme yönelik politikalar üretilmelidir. Ayrıca devlet sadece gerekli düzenlemeleri yapmakla kalmamalı, çıkarılmış olan yasaların uygulanmasında gerekli özeni ve denetimi göstermelidir. Özürlü kişilerin istihdamının sağlanabilmesi için devlet, temel eğitim ve özel eğitim programlarını desteklemeli, özel eğitim alanında görev alacak yetişmiş eğitimcilerin sayıları arttırılmalıdır. Özürlü kişilerin okullaşma oranının arttırılması için gerekli tedbirler alınmalıdır. Özellikle tıbbi ve mesleki rehabilitasyon faaliyetlerinin süreklilik arz etmesi önem taşımaktadır. Çünkü, özürlü kişilerin kendilerinde bulunan mevcut potansiyeli ve yeteneklerini kullanabilmeleri bakımından tıbbi ve mesleki rehabilitasyona ihtiyaç duymaktadırlar. Yapılacak olan iş analizleri ile özürlü kişilerin bilgi ve becerileri dikkate alınarak yapabilecekleri işlere uygun mesleki eğitim olanakları sağlanmalıdır.

Özürliülerin çalıştırılmalarını öngören yasaların uygulanabilmesinde de pek çok aksaklıklar ile karşılaşmaktadır. Özel sektördeki işyerleri genelde çalıştırma yükümlülüğünden sıyrılma yolları bulabilmekte ya da cezai yaptırım olan bedeli ödeyip

tercihlerini bu yönde kullanmaktadırlar. Bu nedenle özürlü çalıştırmayan işverenlerce ödenmesi gerekli ağır para cezasının, günün koşullarına göre değişen bir tutarın olması daha uygundur. Bu cezanın daha yüksek belirlenmesi işverenleri istihdama zorlayacaktır.

İşverenler, özürllüleri mesleklerinde veya mesleklerine uygun işlerde çalıştırmak; bilgi ve yeteneklerini geliştirecek şekilde çalışmalarını sağlamakla ve onların işyerine gelip gidişlerini kolaylaştıracak tedbirleri almakla yükümlüdürler. Bu tedbirler arasında özürllülerin çalıştıkları yerlerin gerekiyorsa ışılandırılması, masa, sandalye ve tezgahlarda özürllülere göre gerekli değişikliklerin yapılması, sakatların giriş ve çıkışlarını kolaylaştıracak şekilde kapı, merdiven ve giriş - çıkış yerlerinde değişiklikler yapılması, asansörden yararlanma olanaklarının sağlanması vb. sayılabilir. Esasen özürllülerin kendi evlerinde başlayan ve en önemli sorunlardan olan mimari engeller, kaldırımda, araçlarda, eğlence yerlerinde ve en önemlisi resmi dairelerde de devam etmektedir. Bu sorunların giderilmesinde merkezi yönetime ve yerel yönetimlere önemli sorumluluklar düşmektedir. Ayrıca işe yerleştirme, çalışma koşulları, performans değerlendirmesi, kariyer ve ücret yönetimi gibi insan kaynakları yönetiminin konusu olan alanlarda düzenlemeler özürllüler için de yapılmalıdır.

İstihdam güçlüğü olan ve işverenler tarafından istihdam edilmek istenmeyen özür grupları için korumalı işyerleri kurulmalı veya kurulması teşvik edilmelidir. Bu tür işyerleri devlet tarafından desteklenmelidir. Bu merkezlerde üretilen ürünlerin satışında destekler sağlanmalıdır. Bölgede bulunan normal işletmeler ile işbirliği içerisinde olunmalıdır. Korumalı işyerleri özürllülerin normal işgücü piyasasında çalışabilmelerini sağlayacak geçiş mekanizmaları olarak tasarlanmalıdır.

Özürllülere yönelik istihdam olanaklarının arttırılabilmesi için; ilk etapta özürllülerin ve ailelerinin bilinçlendirilmesi, daha sonra da işverenlere özürllü işgücünün yapabilecekleri, uygun ortam ve çalışma koşulları sağlandığında verimliliğinin artacağı gösterilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte özürllü işgücünün de genel eğitim, mesleki eğitim ve rehabilitasyon konularında sistemli bir programdan geçirilmeleri gerekmektedir. Toplumda özürllü bilinci oluşturulmalıdır. Özürllülere dair önyargılı

davranışların ortadan kaldırılmasına yönelik olarak bilgilendirme çalışmalarına ağırlık verilmeli, eğitim kurumlarında bu bilincini oluşturacak etkinlikler eğitim planlarına dahil edilmelidir.

Araştırmacılara yönelik öneriler;

- i. Bu çalışma tek bir sektör üzerinden yola çıkılarak ayrıntılı bir inceleme yapılabilir. Örneğin; temizlik, gıda, vb. kurumlar araştırma evreni olarak belirlenebilir ve durum değerlendirmesi yapılabilir.
- ii. Belediyelerde yada devlet kurumlarında özürlü işçilerin istihdamı araştırılarak durum değerlendirmesi yapılabilir.
- iii. Bu çalışma özürlü işgören açısından istihdam sorunu olarak ele alınıp durum değerlendirmesi yapılabilir ve öneriler geliştirilebilir.
- iv. Özürlü işgörenin istihdam edilebileceği sektörler üzerine bir araştırma yapılabilir ve istihdamı artırıcı öneriler geliştirilebilir.
- v. Özürlü işgörenler için meslekler bazında iş analizleri yapılarak mesleki eğitimleri konusunda öneriler geliştirilebilir.

## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

- Akyiğit, E., 2008, *İctihatlı ve açıklamalı 4857 sayılı iş kanunu şerhi*. 1. cilt. Ankara: Seçkin Yayıncılık, ss. 1403-1424.
- American Psychiatric Association 1994, *DSM-IV tanı ölçütleri başvuru el kitabı*. E. Köroğlu (Çev.). Ankara: Hekimler Yayın Birliği (Orijinal basım tarihi 1844).
- Avcı, N. ve Ersoy, Ö., 2001, *Özel gereksinimli olan çocuklar ve eğitimleri*. Ankara: Ya-Pa Yayınevi.
- Çakmakçı, R. Ve Başöz, L., 2006, *İş kanunları*. 1. baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık, ss. 36-38.
- Eripek, S., Özsoy, Y. & Özyürek, M., 2002, *Özel eğitime muhtaç çocuklar. Özel eğitime giriş*. 11. baskı. Ankara: Karatepe Yayınları, ss.11-81.
- Ertekin, Ö., 2004, *İş kanunu (Gerekçeli eski-yeni yasa karşılaştırmaları rapor ve görüşlü)*. 1. basım. Ankara: Adil Yayınevi.
- Güven, Y., 2003, *Özel eğitime giriş*. Adnan Kulaksızoğlu (Ed.). *Farklı gelişen çocuklar*. İstanbul: Epsilon Yayınları, ss. 58-64.
- ILO.,1981, *Coopratives for the disable*. Organisation and Development. Geneva.
- Kırkincioğlu, M., 1995, *Çocuk ruh sağlığı*. 1. baskı. İstanbul: Esin Yayınevi, ss. 58-63.
- Okur, N., 2001, *Özrürlülere yönelik örgütlenmenin incelenmesi*. Ankara: Başbakanlık Basımevi, ss. 37-93.
- Seyyar, A., 2002, *Sosyal siyaset terimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık, ss. 430-603.

Seyyar, A., 2001, *Sosyal siyaset açısından zrller politikası: zrllerin çalışma ve sosyal güvenlik hakları, toplumun zrllere karşı sorumlulukları*. İstanbul: Trdav Yayıncılık.

Tulum, M., 1991, *Temel Türkçe Sözlük*. 2. cilt. İstanbul: Tercüman Gazetesi Yayınları.



### ***Sürelî Yayınlar***

- Aktaş, C., Gergin, S., Kuz, T., Mutluoğlu, L., Uğurlu, B. & Yılmaz, Z., 2004, Özürlülerin istihdamı raporu. *Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayını*. Ankara.
- Altan, Ö. Z., 1976, Sakatlar ve Türkiye’de sakat çalışma sorunları. Eskişehir: *Eskişehir Ticari İlimler Akademisi*. No 146 / 90.
- Aytaç, S., 2000, Özürlü rehabilitasyonunun artan önemi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. İzmir: Cilt 2. Sayı 2. Nisan – Haziran. ss. 2-21.
- Çalışan ve çalışmak isteyen özürlülerin verimliliğinde mesleki iyileştirme 1998, 3. *Verimlilik Kongresi*. Ankara: 14-16 Mayıs 1997. *Milli Prodüktivite Yayınları*. No 559.
- Danış, M. Z., 2005, Toplum temelli bakış anlayışı. *Öz-Veri Dergisi*. Cilt 2. Sayı 1, Mayıs.
- Duygun, T., 2006, 1995 / 2005 İngiltere özürlüler ayrımcılıkla mücadele yasası ve yasayla ilgili güncel konular. Ankara: *Öz-Veri Dergisi*. Sayı 1.
- Ergün, M., 2006, Ayrımcılık ve özürlüler, sosyal çalışmacı. *Öz-Veri Dergisi*. Cilt 2. Sayı 1.
- Ergün, M., 2006, İşverenlerin özürlülere yönelik tutumları ve öğrenme güçlüğü olan bireylere yaklaşımları. *Öz-Veri Dergisi*. Cilt 3. Sayı 1. Ağustos, ss. 377-708.
- Eripek, S., (Ed). 2004, Özel eğitim. 3. baskı. Eskişehir: *Açıköğretim Fakültesi Yayını* No: 756
- Gökmen, F., 2007, Türkiye’de özürlü haklarının gelişimi. *Öz-Veri Dergisi*. Cilt 4. Sayı 2. Aralık, ss. 7-8.

- Karataş, K., 2001, Özürlülerin istihdamı ve çalışma yaşamında karşılaşılan sorunlar. Kasım Karataş (Ed.). Görme özürlüler için rehabilitasyon deneyimleri, yeni rehabilitasyon politikaları ve meslek tanımları. Ankara: *Körler Federasyonu Yayını* No 4.
- Kolat, S., 2007, Avrupa Birliği'nde özürlülere yönelik ayrımcılıkla mücadele. *Öz-Veri Dergisi*. Cilt 4. Sayı 2. Aralık, ss. 2-9.
- Maloney, M., 1979, Mental retardation ve modern society. Newyork: *Oxford University Press*.
- Meşhur, H. F. A., 2004, Engellilerin çalışma yaşamına katılma gerekliliği ve uygulanan istihdam politikalarının değerlendirilmesi. *Öz-Veri Dergisi*. Cilt 1. Sayı 2. Aralık, ss. 178-183.
- Osunluk, H. ve Uğurlu, B., 2006, Özürlü kadınlar ve ayrımcılık. *Öz-Veri Dergisi*. Cilt 2. Sayı 1.
- Özaydın, L., 2002, Yerleştirme ve engellilere yönelik el ilanları. *Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi*. Ankara.
- Özürlüler Kanunu İle İlgili Mevzuat 2006*.
- Saraoğlu, R., 2008. Sosyal devlet bağlamında çalışma yaşamında özürlülerin korunması. *Türkiye Ekonomisinin Sorunları Sempozyumu Dizisi – 2*.
- Stone, D. L. ve Colella, A., 1996. Model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy Of Management Rewiew*. V.21 No: 2.
- Seçkin, H., 1978. Sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu. İstanbul: *Yasa: Hukuk Dergisi*. Cilt 1. Sayı 1.

- Şahin, H.. 2004. Engellilik kimin sorunu? Bireyin mi, toplumun mu? *Öz-Veri Dergisi*. Cilt 1. Sayı 1. Aralık, ss. 3-56.
- T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 2008, *İstatistik Yıllığı*.
- T.C Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı 2007, Durum analizi. *Stratejik Plan (2008-2012)*. Ankara: Kalemdar Matbaacılık, ss. 26-37.
- T.C Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı 2005, Özürlülerin iş gücü piyasasına katılımı. *II. Özürlüler Şurası*. Ankara: 26-28 Eylül. ss. 73-125.
- T.C Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı 1999, *I. Özürlüler Şurası Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürlüler Komisyon Raporları*. Ankara: 29 Kasım – 02 Aralık.
- Türkiye Özürlüler Araştırması 2002, *Devlet İstatistik Enstitüsü*.
- Uşan, F. M., 2005, Kamu ve özel sektör açısından özürli işçi istihdamı. *Öz-Veri Dergisi*. Cilt 1. Sayı 2, Aralık.
- Uşan, F., 2003, Mesleki eğitim ve istihdam, devlet personel rejimi ve iş mevzuatı. *E-akademi. Hukuk , Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*.
- Ünver, O. C. ve Bardak, Ü., 2003, *Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Toplantı Raporu*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Yayımlanmamış Rapor).
- Yılmaz, Z., 2004, Çalışan özürlülerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bunları etkileyen etmenler. *Öz-Veri Dergisi*. Cilt 1. Sayı 2, Aralık.

### ***Diğer Yayınlar***

Aydın, Y., 1991, Sakatların istihdamı hakkında tüzük uygulaması açısından sakatların çalışma sorunlarının incelenmesi ve Zonguldak örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.

Bilgin, K. U., 2010, Özürlülerin çalışma hayatındaki sorunları ve çözüm önerileri. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/543.pdf> [Erişim tarihi 11.03.2010].

Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi 1993, Cilt 3.

Dünyada Sosyal Rehabilitasyon Uygulamaları 2006, [online]. <http://www.ozida.gov.tr/egitim/sosyalreh.htm> [Erişim tarihi 06.03.2010].

Ergün, M., 2005, Özürlülerin çalışma yaşamına katılımı & İş verenler için rehber. *Bilgi Bankası-Özürlülük Eğitimi*, Mayıs. Ankara: <http://www.ozida.gov.tr/egitim/isverenrehberi.htm> [Erişim tarihi 06.04.2010].

Karakoç, İsmail., 2000, İstanbul Büyükşehir Belediyesinde çalışan özürlülerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlar. *Basılmamış Lisans Bitirme Tezi*. Marmara Üniversitesi EBF.

Kaşıkçı, T., 2007, İnsan kaynakları yönetimi açısından sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.

Mesleki Eğitim, Rehabilitasyon ve İstihdam Sistemlerinde Yaşanan Sorunlar. <http://www.ozida.gov.tr/projeler/proje%20betul/1-5.html> [Erişim tarihi 26.03.2010].

Mutluoğlu, L., 2001, Örgün mesleki eğitim ve çıraklık eğitimi içerisinde özürlülerin mesleki eğitimi. *Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi*. Ankara: Özürlüler İdaresi Başkanlığı.

- Okur, N., 2001, Özürlülere yönelik örgütlenmenin incelenmesi. *Uzmanlık Tezi*. Özürlüler İdaresi Başkanlığı. ss. 37-93.
- Orhan, S., 2002, Sokak çocuklarının sosyal rehabilitasyonu. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi SBE.
- Pamuk, S. P., 2002, Çalışma yaşamında özürlülerin iş doyumu ve bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi SBE.
- Şişman, Y., 1995, Türkiye’de sakat çalıştırma yükümlülüğünün düzenlenmesi ve uygulanması. *Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi SBE.
- T.C Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. *Türkiye Özürlüler Araştırması 2002*. <http://www.ozida.gov.tr/> [Erişim tarihi 10.03.2010].
- Toplu, A., 2009, Sosyal dışlanma perspektifinde Türkiye’de özürlü istihdamı. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi SBE. ss. 26-103.
- Uşan, F. M., 1997, İş hukukunda sakat istihdamı. *Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.
- [www.turkcebilgi.com/ayrimcilik/ansiklopedi#ansiklopedi](http://www.turkcebilgi.com/ayrimcilik/ansiklopedi#ansiklopedi) [Erişim tarihi 10.04.2010].
- Yılmaz, Z., 2001, Avrupa Birliğinde ve Türkiye’de özürlülerin mesleki rehabilitasyon uygulamaları. *Yayımlanmamış Özürlüler Uzmanlığı Tezi*. Ankara: Özürlüler İdaresi Başkanlığı.

# **EKLER**

## **Ek 1 - Mülakat Soruları**

**Bu çalışmada; özürlü işgücünün istihdamına yönelik uygulanabilecek politikalar ve İş Kanunu'nun özürlü istihdamı ile getirdiği hükümler değerlendirilecek, istihdam sistemindeki sorunlar incelenecektir. Bu araştırma ile özürllülerin, eğitimlerini aldıkları mesleklerde etkin olabilecekleri ve bu alanda istihdam edilmelerinin gerektiği, özürllüler için ihtiyaç duyulan düzenlemelerin yapılmasının özürllülerin istihdamını ve iş verimliliğini artıracacağı, işverenlerin uygun teşviklerle özendirilmesi gerektiği vb. öneriler geliştirilecektir.**

**Ad – Soyad:**

**Unvan (şirket ismi ve pozisyon):**

**Araştırmayla ilgili sorularınız için ayskoksal@mynet.com e-posta adresinden bize ulaşabilirsiniz. Çalışmaya gösterdiğiniz ilgi için teşekkürler.**

**Ayşegül KÖKSAL**

### **İŞ KANUNUNA GÖRE TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMI VE İSTİHDAM KONUSUNDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR**

1. Özürlü işçinin işe alımında yaşanan problemler (iş analizleri, meslek tanımları, vb) nelerdir?
2. Kurumunuzda özürlü işçiyi çalıştırabileceğiniz veya çalıştıramayacağınız alanlar / bölümler nelerdir?
3. 4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesine göre özürlü işçi istihdam eden şirketlere devlet teşvik politikaları uygulamaktadır. Başka teşviklere ihtiyaç var mıdır? Varsa neler olabilir?
4. Bazı Avrupa ülkelerinde özürlü istihdamı zorunlu olmamakla birlikte, ülkemizde zorunludur ve yasalarla desteklenmiştir. Sizce engellilerin çalıştırılması bir zorunluluk haline getirilmeli midir? Eğer getirilmemesi gerektiğini düşünüyorsanız çözüm önerileriniz nelerdir?
5. Kurumunuzda özürlü işçilerin sorun yaşamamaları için, fiziksel koşullarda ne gibi düzenlemeler yapılabilir?

6. Kurum içinde personelin özörlü işçiye bakış açısı nedir? Kurumda çalışan özörlü işçinin personele olumlu/olumsuz etkileri var mıdır?
7. İstihdam konusunda özörlü bireylere düşen görevler nelerdir?
8. Özörlüler için oluşturulan mesleki eğitim ve rehabilitasyon merkezleri için neler yapılabilir?
9. Özörlü işçi istihdamı konusunda yaşanan sıkıntılara çözüm önerileriniz nelerdir?