

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DE ÖZÜRLÜ DOSTU İSTİHDAM
POLİTİKALARI
(DURUM ANALİZİ VE ÖNERİLER)**

DOKTORA TEZİ

Serdar ORHAN

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali SEYYAR

HAZİRAN - 2011

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ


TÜRKİYE'DE ÖZÜRLÜ DOSTU İSTİHDAM
POLİTİKALARI
(DURUM ANALİZİ VE ÖNERİLER)

DOKTORA TEZİ


Serdar ORHAN

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri


Bu tez 16/06/2011 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.


Prof. Dr. Ali SEYYAR
Jüri Başkanı

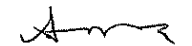
Kabul
 Red
 Düzeltme


Doç. Dr. Abdülkadir ŞENKUL
Jüri Üyesi

Kabul
 Red
 Düzeltme


Doç. Dr. Tuncay GÜLOĞLU
Jüri Üyesi

Kabul
 Red
 Düzeltme


Yrd. Doç. Dr. Ali TAŞ
Jüri Üyesi

Kabul
 Red
 Düzeltme


Yrd. Doç. Dr. Osman SARI
Jüri Üyesi

Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Serdar ORHAN
16.06.2011

ÖNSÖZ

Genel nüfusu içerisinde %12,29'luk bir dilimi oluşturan engelliler ve onların istihdam sorunları ülkemizin sosyal sorunlarının en başında gelmektedir. Dünyada engellilerin istihdamını arttırmaya yönelik olarak değişik yöntemler uygulanmaktadır. Bu modellerin uygulanması ülkenin sosyo-ekonomik durumuna göre farklılık arz etmektedir. Ülkemiz açısından engelli vatandaşlar için daha iyi nasıl bir istihdam imkânı sağlayabiliriz kaygısıyla bu çalışma yapılmıştır.

Bu konunun belirlenmesinde Danışman Hocam Prof.Dr. Ali SEYYAR ve 2008-2010 yılları arasında benimde ekip üyelerinden birisi olduğum “Engellilerin İstihdamının Artırılması” isimli Avrupa Birliği, Leonardo da Vinci Projesi etkili olmuştur.

Gerek tez çalışmam sırasında gerekse daha önce okuduğum tezlerin giriş kısmında yapılan teşekkürler bana abartılı gelirdi. Ancak uzun yıllar süren bu tez çalışmasının bugünlere gelmesinde teşekkür edilmesi gereken pek çok değerli insana ihtiyaç olduğunu bugün öğrendim. Tek tek isimlerini ve katkılarını yazmaya kalkarsam bir küçük bölüm haline gelebilir.

Bu nedenle lisans eğitiminden beri yol gösteren ve Danışmanlığımı yapan danışman hocam Prof. Dr. Ali SEYYAR bey'e ve daha öncede belirttiğim gibi yardımlarını, desteklerini ve emeklerini benden esirgemeyen tüm değerli hocalarım, arkadaşlarım, dostlarım ve aileme şükranlarımı sunarım.

Serdar ORHAN
16.06.2011

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	x
SUMMARY	xi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1. REFAH DEVLETİNİN SOSYAL REFAHIN EN ELVERİŞLİ BİÇİMDE VATANDAŞLARA SUNULMASI TEZİNE KARŞILIK UNUTULAN ÖZÜRLÜLER	7
1.1. Refah Devleti Modellerinde Özürlüler ve Onların İstihdamına İlişkin Eleştirel Bir Literatür İncelemesi	7
1.1.1. Refah Devleti	8
1.1.2. Refah Devleti Modellerinin Özürlülere İlişkin İmaları.....	12
1.1.2.1. Liberal Refah Modeli.....	13
1.1.2.2. Muhafazakâr Refah Modeli	16
1.1.2.3. Sosyal Demokrat Refah Modeli	18
1.1.3. Refah Devletinde Özürlü İstihdamı Olgusu.....	19
1.2. Refah Devletinde Yaşanan Dönüşüm	21
1.3. Geçmişten Günümüze Özürlü Haklarının Tarihi Gelişimi	23
1.3.1. Avrupa Birliği'nde Özürlü Haklarının Gelişimi	23
1.3.2. Türkiye'de Özürlü Haklarının Gelişimi ve Sınırları	26
1.3.2.1. Anayasal Olarak Özürlü Hakları	28
1.3.2.2. İstihdam Açısından Özürlülerin Hakları.....	29
1.3.2.3. Eğitim Haklarının Korunması Açısından Özürlülere Yönelik Haklar	31
1.3.2.4. Sosyal Yardım Alanında Özürlülere Yönelik Haklar.....	31
1.3.2.5. Özürlülere Yönelik Pozitif Ayrımcılık Uygulamaları ve Hakları	32
BÖLÜM 2. ÖZÜRLÜ İSTİHDAM YÖNTEMLERİ VE ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER.....	34
2.1. Özürlü İstihdam Yöntemleri	34

2.1.1. Kota Sistemi.....	35
2.1.2. Korumalı İşyerleri	38
2.1.3. Kişisel Çalışma Yöntemi	41
2.1.4. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Özürlü İstihdamı.....	42
2.1.5. Evde Çalışma	42
2.1.6. Kooperatif Çalışma Yöntemi	43
2.1.7. Sadece Özürlülerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam	44
2.2. Özürlülerin İstihdam Zorunluluğu	45
2.3. Özürlülerin İstihdamının Önündeki Engeller.....	47
2.3.1. Özürlülerin Sosyal Hayata Aktif Katılımında Yaşanan Problemler	49
2.3.1.1. Aile Kurumu	50
2.3.1.2. Eğitim Hayatı.....	52
2.3.1.3. Ulaşılabilirlik	52
2.3.1.4. Sosyal Faaliyetler	53
2.3.1.5. Özürlülerin Temsil Edilmesi	53
2.3.1.6. Özürlülerin Kendisi	55
2.3.2. Özürlülerin İstihdam Piyasalarına Katılımlarında Yaşanan Problemler.....	55
2.3.2.1. İşverenlerden Kaynaklanan Engeller.....	57
2.3.2.2. Piyasa Rekabet Şartlarından Kaynaklanan Engeller	58
2.3.2.3. Kamu Politikalarından Kaynaklanan Engeller	59
2.4. Özürlü İstihdamında Yaşanan Sorunlar	61

BÖLÜM 3. TÜRKİYE ve AB ÜLKELERİNDE ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINA İLİŞKİN DURUM ANALİZİ

3.1. İstihdam Kavramı ve Aktörleri	66
3.1.1. Emek Arzı (İşgücü).....	67
3.1.2. Emek Talebi	69
3.1.3. İş Piyasası.....	69
3.2. Türk İşgücü Piyasaları Düzenlemeleri ve Özürlü İstihdamı	71
3.2.1. Planlı Dönemde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları ve Özürlüler	72

3.2.2. Türkiye’de Özürlülere Uygulanan Aktif-Pasif İstihdam Politikaları	74
3.2.2.1. Türkiye’de Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları.....	75
3.2.2.2. Türkiye’de Uygulanan Pasif İstihdam Politikaları	90
3.3. Avrupa Birliği Ülkelerinde Özürlü İstihdamı	93
3.3.1. Avrupa Birliği Ülkelerinde Engellilerin Mevcut Durumu.....	93
3.3.2. Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve Özürlü İstihdamına İlişkin Politikalar	94
3.3.2.1. Avrupa İstihdam Stratejisi	95
3.3.2.2. Özürlü İstihdam Modelleri	96
3.3.3. Avrupa Birliği Ülkelerinde Özürlü İstihdamına İlişkin Ülke Örnekleri.....	99
3.3.3.1. Almanya	99
3.3.3.2. İngiltere.....	101
3.3.3.3. İrlanda.....	102
3.3.3.4. Fransa	103
3.3.3.5. Hollanda	103
3.3.3.6. İtalya	104
3.3.3.7. İspanya.....	105
3.3.3.8. Danimarka	105
3.3.3.9. Finlandiya	106
3.3.3.10. Lüksemburg.....	106
3.3.3.11. Çek Cumhuriyeti	107
3.3.3.12. Polonya	107
3.3.3.13. Estonya	108
3.3.3.14. Belçika.....	108
3.3.3.15. Yunanistan.....	108

**BÖLÜM 4. ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINDAKİ PAYDAŞLARIN (Çalışan Özürlüler,
Çalışmayan Özürlüler, Özürlü Aileleri ve İşverenlerin) ÖZÜRLÜ
İSTİHDAMINA İLİŞKİN ALGILAMALARI** 112

4.1. Uygulamada Yöntem	112
4.1.1. Araştırmanın Amacı.....	112
4.1.2. Örneklem.....	113
4.1.3. Veri Toplama Amacı.....	114

4.2. Özürlü Ailelerinin Özürlülerin İstihdamı İle İlgili Görüşleri.....	115
4.2.1. Özürlü Ailelerinin Demografik Bilgilerinin Analizi.....	115
4.2.2. Özürlü Çocuğa Sahip Ailelerinin Likert Anket Soruların Verdikleri Cevapların Analizi	122
4.2.3. Özürlü Çocuğa Sahip Ailelerinin Likert Sorularında Genel Ortalaması	129
4.3.Çalışan Özürlülerin İstihdamı İle İlgili Görüşleri	131
4.3.1. Çalışan Özürlülerin Demografik Bilgilerinin Analizi.....	131
4.3.2. Çalışan Özürlülerin Likert Anket Soruların Verdikleri Cevapların Analizi .	140
4.3.3. Çalışan Özürlülerin Genel Likert Sorularına Verdikleri Cevaplar	149
4.4. Çalışmayan Özürlülerin İstihdamı İle İlgili Görüşleri	150
4.4.1. Çalışmayan Özürlülerin Demografik Bilgilerinin Analizi.....	150
4.4.2. Çalışmayan Özürlülerin Likert Anket Soruların Verdikleri Cevapların Analizi.....	159
4.4.3. Çalışmayan Özürlülerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Genel Ortalaması	166
4.5. İşverenlerin Özürlülerin İstihdamı İle İlgili Görüşleri	167
4.5.1. İşverenlerin Demografik Bilgilerinin Analizi.....	167
4.5.2. İşverenlerin Likert Anket Soruların Verdikleri Cevapların Analizi	170
4.5.3. İşverenlerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Genel Ortalaması.....	177

BÖLÜM 5. ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINA YÖNELİK OLARAK TÜRKİYE İÇİN

ÖNERİLER SETİ.....	180
5.1. Özürlü Dostu Aktif İstihdam Politikalarının Arka Planı.....	181
5.1.1. Özürlü Dostu İstihdam Politikalarının Aktörleri	183
5.1.1.1. Özürlüler.....	183
5.1.1.2. İşverenler	184
5.1.1.3. Özürlü Çocuğa Sahip Aileler.....	186
5.1.1.4. Devlet	188
5.1.1.5. Sendikalar	190
5.1.1.6. Sivil Toplum Kuruluşları.....	192
5.1.2. Özürlü Dostu Aktif İstihdam Politikalarının Temel Dayanakları.....	193
5.1.2.1. Özürlülerin Tespitinde ICF.....	193

5.1.2.2. Özürlülerin İş Analizi	195
5.1.2.3. Özürlülerin Eğitimi	196
5.1.2.4. Sosyal Destek	198
5.1.3. İşbirliği Yapılacak Kurumlar	202
5.1.3.1. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı	202
5.1.3.2. İş-Kur	203
5.1.3.3. Üniversiteler	204
5.1.3.4. Belediyeler	205
5.1.3.5. Halk Eğitim Merkezleri	206
5.1.3.6. İşveren Örgütleri (Sanayi ve Ticaret Odaları)	206
5.2. Özürlü Dostu Aktif İstihdam Politikaları	206
5.2.1. İstihdam Edilebilir Özürlülerin İş Piyasalarına Daha Rahat Girmesi	208
5.2.1.1. Kota Yönteminin Yeniden Düzenlenmesi	208
5.2.1.2. Ayrımcılıkla Mücadele	209
5.2.1.3. Yeni Teşvikler (İş Tasarımı)	210
5.2.1.4. Ulaşılabilirlik	211
5.2.2. İstihdam Edilmeleri Zor Olan Özürlülere Korunmalı İşyerleri ve Esnek İstihdam	212
5.2.2.1. Korunmalı İşyeri	212
5.2.2.2. Esnek İstihdam (Evde Korunmalı İş)	213
5.2.3. İstihdam Edilen Özürlülerin Korunması ve Kariyer Planları	214
5.2.3.1. İstihdam Edilen Özürlülerin Korunmasına Yönelik Önlemler	214
5.2.3.2. Kariyer Planları	217
SONUÇ	218
KAYNAKLAR	225
EKLER	245
ÖZGEÇMİŞ	255

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ADA	: Amerikan Özürlülük Yasası
İş.K	: İş Kanunu
İş-Kur	:Türkiye İş Kurumu
ICF	: Fonksiyonlara Göre Uluslararası Sınıflama Sistemi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	:Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
ÖZİDA	:Özürlüler İdaresi Başkanlığı
Sen.K	:Sendikalar Kanunu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SHU	: Sosyal Hizmet Uzmanı
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Genel Özürlü Oranı (A:Toplam B:Erkek C:Kadın).....	80
Tablo 2. Özürlülerin Bölgesel Dağılımı (A:Toplam B:Erkek C:Kadın).....	81
Tablo 3. İşgücü Durumuna Göre Özürlü Nüfus	82
Tablo 4. Özürlülere Yönelik Kurum ve Kuruluşlardan Beklentilere Göre Özürlü Nüfus.....	82
Tablo 5. Özur Türü ve Özrün Ortaya Çıkışına Göre Özürlü Nüfus	83
Tablo 6. Ülke Geneline Özürlü İstihdam Kotaları (2010 yılı)	87
Tablo 7. 2010 Yılında İş-Kur'a Yapılan Başvurular	88
Tablo 8. 1972-2010 Yılları Arasında İş-Kur'un Engelli Faaliyetleri	88
Tablo 9. Özürlülere Yönelik Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları.....	89
Tablo 10. Aylık Geliriniz	116
Tablo 11. Oturduğunuz Ev Kendinizin mi	116
Tablo 12. Kaç Çocuğunuz Var	117
Tablo 13. Çocuklarınızın Kaç Tanesi Özürlü	117
Tablo 14. Eşinizle Akraba mısınız	118
Tablo 15. Çocuğunuzun Özürlülük Nedeni Doğuştan mı Sonradan mı.....	118
Tablo 16. Eğitim Durumunuz.....	118
Tablo 17. Çocuğunuzun Özürlü Olduğunu Duyduğunuzda Ne Hissettiniz	119
Tablo 18. Özürlü Çocuğunuzun İçin Herhangi Bir Kurumdan Destek Aldınız mı.....	119
Tablo 19. Hangi Kurumdan Destek Aldınız.....	120
Tablo 20. Özürlü Çocuğunuzun Sahip Olduğu Hakları Biliyor musunuz	120
Tablo 21. Özürlü Çocuğunuzun Temel Eğitimiyle İlgili Sorun Yaşıyor musunuz.....	121
Tablo 22. Özürlülere Yönelik İş İmkanları Sağlanırsa Çocuğum Daha Rahat İş Bulur	121
Tablo 23. Özürlüler Çalıştırılmamalı Devlet Onlara Sosyal Yardım Yapmalı	121
Tablo 24. Özürlü Çocuğumun Sosyal Hayata Uyumunu İçin Çalışması Gerekir.....	122
Tablo 25. Özürlü Çocuğa Sahip Ailelerinin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Frekanslarının Yüzdeleri Dağılımları	123
Tablo 26. Özürlü Ailelerinin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Genel	

Ortalaması.....	129
Tablo 27. Cinsiyetiniz	131
Tablo 28. Çalıştığınız Sektör.....	131
Tablo 29. Ücretiniz.....	132
Tablo 30. Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz.....	133
Tablo 31. Özürlülük Türünüz.....	133
Tablo 32. Özürlülük Oranınız	134
Tablo 33. Eğitim Durumunuz.....	135
Tablo 34. İşinizi Nasıl Buldunuz.....	135
Tablo 35. Yararlandığınız Sosyal Güvenlik Türü	136
Tablo 36. İşiniz Dışında Başka Bir Geliriniz Var mı	136
Tablo 37. Daha Önce Kaç İşte Çalıştınız	137
Tablo 38. Özürlülük Nedeniniz	137
Tablo 39. Özürlülerin Çalışabilmesi İçin Size Göre En İyi Yöntem Hangisidir.....	138
Tablo 40. Özürlülerin İstihdamı İçin Sizce Hangisi Daha Etkili Olur	138
Tablo 41. Size Göre Özürlüler İle İlgili Temel Sorun Hangisidir	139
Tablo 42. Çalışan Özürlülerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Frekanslarının Yüzdelik Dağılımları.....	141
Tablo 43. Çalışan Özürlülerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Genel Ortalaması.....	149
Tablo 44. Cinsiyetiniz	151
Tablo 45. Yararlandığınız Sosyal Güvenlik Türü	151
Tablo 46. Daha Önce Kaç İşte Çalıştınız	152
Tablo 47. Özürlülük Nedeniniz	152
Tablo 48. Ailenizde Sizden Başka Özürlü Kaç Yakınınız Var	152
Tablo 49. Geçiminizi Nasıl Temin Ediyorsunuz.....	153
Tablo 50. Eğitim Durumunuz.....	153
Tablo 51. Özur Türünüz	154
Tablo 52. Özürlülük Oranınız	154
Tablo 53. Özürlülerin Çalışabilmesi İçin Size Göre En İyi Yöntem Hangisidir.....	155
Tablo 54. Özürlülerin İstihdamı İçin Sizce Hangisi Daha Etkili Olur	155
Tablo 55. Size Göre Özürlüler İle İlgili Temel Sorun Hangisidir	156

Tablo 56. İşe Girememenizdeki En Büyük Faktör Nedir.....	157
Tablo 57. Çalışmayan Özürlülerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Frekanslarının Yüzdelik Dağılımları	159
Tablo 58. Çalışmayan Özürlülerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Genel Ortalaması.....	166
Tablo 59. Firmanızın Faaliyette Bulunduğu İl	167
Tablo 60. Firmanın Faaliyet Alanı	168
Tablo 61. Özürlü Çalışan Sayısı.....	168
Tablo 62. Taşeron Firma İle Çalışıyor Musunuz.....	169
Tablo 63. Özürlü Çalıştırma Halinde Herhangi Bir Kurum Tarafından Sahip Olacağınız Avantajlar ve Dezavantajlar Konusunda Bilgi Verildi mi	169
Tablo 64. Ailenizde Veya Çevrenizde Özürlü Birisi Var mı	170
Tablo 65. Daha Önce Herhangi Bir Özürlü İle İletişim Kurdunuz mu	170
Tablo 66. İşverenlerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Frekanslarının Yüzdelik Dağılımları	171
Tablo 67. İşverenlerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Genel Ortalaması	177

Tezin Başlığı: Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)	
Tezin Yazarı: Serdar ORHAN	Danışman: Prof. Dr. Ali SEYYAR
Kabul Tarihi: 16.06.2011	Sayfa Sayısı: xi (ön kısım)+245 (tez)
Anabilim dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	
<p>Doğuştan veya doğum sonrası savaş, trafik kazası, iş kazası, hastalık, doğal afetler gibi nedenlerle özürlü nüfus oranı genel nüfus içerisinde artmaktadır. Ülkemizde 2002 yılında özürlülerin sayısı ve özür türlerini ölçmek amacıyla yapılan Türkiye Özürlüler Araştırması sonucunda özürlülerin sayıları ile bunların istihdam oranlarını karşılaştırdığımızda büyük bir uçurum olduğu görülmüştür. Ülke nüfusunun %12.29’u özürlü konumundadır (yaklaşık 8.500.000). Yine çeşitli nedenlerden dolayı özürlülerin %78,29’u yani yaklaşık 6.654.650’si iş piyasasının dışındadır.</p> <p>Bu durum özürlülerin yaşam kalitesini olumsuz etkileyen bir faktördür. Özürlülerin istihdamı ekonomik ve sosyal boyutu nedeniyle büyük önem kazanmaktadır. Ekonomik olarak baktığımızda, özürlülerin özürlerinden kaynaklanan nedenlerden dolayı sağlık, tedavi ve bakım giderleri özürlü olmayan vatandaşlara göre daha yüksektir. Bunun yanı sıra özürlüyü tek başına değerlendirmek de yanlıştır, özürlülükten özürlü çocuğa sahip aileler de etkilenmektedir. Sosyal boyutuyla özürlü istihdamı, özürlü vatandaşların bir şeyler üretmesini, kendi kendine yetebilmesine ve toplumla kaynaşmasına katkı sağlayacaktır.</p> <p>Özürlülerin istihdamı noktası ise toplumda özürlülük bilinç düzeyi ile alakalıdır. Özürlülük bilinç düzeyi, özürlülerin eğitim haklarının sağlanması, özürlülere uygun iş dizaynı, bilinçli işveren ve kamu politikaları ile ülkenin genel ekonomik sosyal düzeyine bağlı olarak her ülkede farklı boyutlarda gerçekleşmektedir.</p> <p>Bu tezin ana amacı, özürlülerin istihdamını arttırmak için somut öneriler sunmaktır. Çalışmada elde edilen teorik ve deneysel bulgular, ülkemizde kota sisteminin yeniden düzenlenmesine ve özürlüler ile ilgili toplumsal bilincin oluşturulması gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Ayrıca yüksek özür oranına sahip özürlülere yönelik korumalı ve evde istihdam yöntemlerinin geliştirilmesi gerekliliğini göstermektedir.</p>	
Anahtar kelimeler: Refah Devleti, Özürlüler, Aktif İstihdam Politikası, Özürlü İnsanların İstihdamı	

Title of the thesis: Handicapped Friendly Employment Policies in Turkey (Situation Analysis and Suggestions).	
Author: Serdar ORHAN	Supervisor: Prof. Dr. Ali SEYYAR
Date: 16.06.2011	Nu. of pages: xi(pre text)+245(main body)
Department: Labour Economics and Industrial Relations	
<p>Because of the reasons such as inborn or postnatal war, traffic accident, occupational accident, disease, natural disaster, disabled population rate has been increasing in general population. In our country according to the “Turkey Disabled Survey” which was aim to research number of disableds and types of their handicaps in 2002, it’s seen that there has been great gap between disableds’ number and their employment rate. 12.29 percent of our country’s population is disabled (around 8.500.000). Also because of different reasons 78,29 percent of disableds, in other words 6.654.650 disableds are out of active labour market.</p> <p>This situation is one of the negative factor for disableds’ life quality. Employment of disableds has been getting more important because of its economical and social dimension. When we look at economical side, owing to their handicaps disabled persons’ health, cure and treatment costs are more higher than non-disabled persons. Also considering disabled being alone is false because, disableds’ families are also affected from disability. With social dimension of disableds’ employment will provide disableds to produce something, become self-sufficient and become one of the part of the society.</p> <p>The employment of disabled people is about disability consciousness level of society. Disability consciousness level is different dimension in every country, depending on country’s general economical, social level and providing disables education rights, convenient work design for disableds, conscious employer and public policies.</p> <p>The main purpose of this thesis represents suggestions to increase the employment of handicapped. Collected theoretic and empirical data imply two points. First point is about quota systems. According to collected data Turkish state must restructure quota system. Second point is regarding about social consciousness. In Turkey, state, education intuitions, civil organizations and trade union must help to create social consciousness.</p>	
Keywords: Welfare State, Handicappeds, Active Labor Market Policy, The Employment of Disabled People	

GİRİŞ

Özürllüer ve onların istihdamına ilişkin sorunlarla 20'inci yy. ortalarında devletin sosyal politikalarının şekillendiği dönemde ilgilenilmeye başlanmıştır. Özürllü nüfusun yükselmesi, özürllülerin başta temel ihtiyaçlarının karşılanması olmak üzere onlarla ilgili diğer birçok yaşamsal faktörün sadece sosyal yardımla çözülmeye çalışılmasının devlet bütçelerine getirdiği yüksek maliyetler ve bu iki duruma ek olarak dünya nüfusunda meydana gelen hızlı yaşlanma ile sağlık alanındaki hızlı gelişmeler özürllülere ilişkin yeni değerlendirmeler yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu zorunluluk başlayan çalışmaların odak noktalarından bir tanesi özürllülerin istihdamıdır. Özürllülerin istihdamı özellikle uluslararası yazında sıklıkla incelenmiştir. Bu çalışmalardaki temel sorunsal özürllülerin istihdam edilebilirliğinin nasıl sağlanabileceği yönündedir. Bu çalışmalar sonucunda ortaya çıkan sonuç özürllülerin istihdamı konusunda hemen hemen tüm ülkelerde ana politika olarak aktif istihdam politikalarının uygulanması gerektiği yönündedir. Ancak yine uluslararası yazındaki çalışmalar hem gelişmiş ülkelerde, hem de gelişmekte olan ülkelerde özürllülerin genel istihdam oranı içerisindeki payının çok düşük olduğunu gözler önüne sermektedir. Bunun temel nedenleri olarak ise işverenlerin ki devletlerde bu gruba girmektedir, özürllülerin istihdamına ilişkin negatif algılamaları, özürllülerin sahip olduğu mesleki niteliklerin piyasanın bir çalışandan beklediği niteliklerle uyuşmaması ve bazı kesimlerin özürllüler ile ilgili olarak olumsuz düşüncelere sahip olması gösterilmektedir.

Yazında dile getirinle bu nedenlerden dolayı birçok ülkede özürllü insanların en az üçte ikisinin işsiz olduğu görülmektedir. Mesela Tunus'ta 15-64 yaş arası özürllülerin %85'inin işsiz olduğu görülmektedir. İngiltere ve ABD gibi iki gelişmiş devlette ise durum aslında Tunus'tan farksız değildir. Bu iki ülkede özürllülerin %67'sinin işsiz olduğu görülmektedir (Osuluk ve Uğurlu, 2005:418, Mant, 2007:36). Aslında durum çalışma şansı yakalayan özürllüler içinde pek iç açıcı değildir. Çünkü çalışan özürllülerin önemli bir kısmının çoğunlukla talep edilmeyen, az ücretli, düşük beceri gerektiren alt düzeydeki işlerde çalışmakta oldukları görülmektedir (Yılmaz, 2004:194).

Ne yazık ki ülkemizde de hem istihdam edilen özürllülerin istihdam kalitesi, hem de özürllü istihdamına ilişkin oranın düşüklüğü dünya genel durumundan çok farklı değildir.

5-Özürüüleriñ istihdamı konusunda temel paydaş konumunda olan çalışan ve çalışmayan özürüüleri, özürüüleriñ aileleri ve işverenleriñ özürüü istihdamına ilişkin algılamaları nelerdir?

Bu sorula bir bütün olarak ele alındığında özürüüleriñ istihdam edilebilirliğini arttırmak üzere geliştirilecek olan somut öneriler için ihtiyaç duyulan girdiler oluşturulacaktır.

Araştırmanın Önemi

Bilimsel bir çalışmanın kavramsal ve kurumsal metodolojik ve pratik olmak üzere yazına üç şekilde katkı sağlayabileceği bilinmektedir. Bu çalışmanın ise yazına yapacağı katkılar şu şekilde özetlenebilir.

Birincisi, refah devletinin sosyal refahın en elverişli biçimde vatandaşlara sunulması amacıyla devletin ekonomiye aktif ve kapsamlı müdahalelerde bulunmasını öngören bir devlet anlayışı olmasına rağmen, refah devleti modellerinin özürüüleriñe ilişkin vurgunun yetersizliğini gözler önüne sermeye çalışmasıdır. Bu kritik özürüüleri ve onların istihdamına ilişkin refah devletinin önemli bir boyutu haline getirme yönünde önemli bir katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın yazına katkı yapması beklenen diğer bir noktası ise araştırmada mevcut özürüü istihdam politikalarının üstünlüklerini ve zayıflıklarını ortaya çıkarmaya yönelik yapılan incelemedir. Bu inceleme sayesinde bir yandan mevcut yöntemleriñ zayıflıklarının giderilmesine ilişkin bulgulara ulaşılmış diğer yandan da mevcut yöntemleriñ üstünlüklerinden hareketle ideal bir yöntemiñ olabilirliği tartışılmıştır. Bu inceleme sonuçları özürüüleriñ istihdamı ile ilgili olarak mevcut yöntemlere ilişkin var olan tartışmayı derinleştirerek adeta krizden çıkış için yeni yöntemlere olan ihtiyacı bir kez daha su yüzüne çıkarmıştır.

Araştırmanın yazına olan üçüñcü katkısı ise ampirik kısım ile ilgilidir. Özürüü istihdamına ilişkin algılamalar daha önce hiç yapılmamış bir şekilde dört farklı gruba anket uygulanarak ölçülmüştür. Ülkemizde bu konuyla ilgili tek alışma Hasırcıoğlu (2006) tarafından yapılmıştır. Ancak çalışmada sadece işverenleriñ özürüü istihdamına ilişkin yaklaşımları ölçülmüştür. Bu çalışmada ise hem çalışan, hem çalışmayan özürüüleriñe, özürüü aileleri ve işverenler olmak üzere dört farklı grubun özürüüleriñ istihdamına

ilişkin algılamaları ölçülmüştür. Çalışma bu özelliği itibariyle ulusal yazında yapılmış tek çalışmadır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada gerekli olan verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama sürecinin ilk aşaması anketi hazırlamaktır. Her zaman olduğu gibi bu araştırmada da anket hazırlanırken adıma soruları hazırlamak olmuştur. Bu aşamada özürllülerin istihdamına ilişkin çeşitli faktörler sorular halinde kavramsallaştırılmış ve işlevselleştirilmiştir. Hazırlanan soruların anlaşılabilirliğini ve bütünlüğünü sağlamak için tekrar tekrar uygulanıp araştırmanın ilgili amacına ve anketi yanıtlayacak olanlara göre düzeltilmiştir. Ankete nihai hali verildikten sonra küçük bir yanıtlayıcı kümesiyle anketin pilot testi gerçekleştirilmiştir. Pilot testte soruları yanıtlayanlara soruların anlaşılır olup olmadığı sorulmuş ve tasarlanmış olan anlamın net olup olmadığını anlamak için pilot teste katılanların yorumları incelenmiştir. Bu pilot testten sonra anket formunda gerekli ayarlamalar yapılarak veri toplamaya başlanmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda anketi dolduranlara ait demografik bilgiler yer almaktadır. İkinci kısımda ise özürllü istihdamı ve ilgili algılamaları ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Daha öncede ifade edildiği gibi araştırmada çalışan ve çalışmayan özürllüler, özürllü aileleri ve işverenler olmak üzere dört farklı gruba anket uygulanmıştır.

Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini İstanbul, Kocaeli, Sakarya ve Ankara'da yaşamlarını devam ettiren çalışan ve çalışmayan özürllüler, işverenler ve özürllü aileleri oluşturmaktadır. Bu dört ilin seçilmesindeki temel amaç, işletme sayılarının ve büyüklüklerinin Türkiye ortalamasının üstünde olması ve illerdeki bazı sivil toplum örgütlerinin bizlere veri toplama ve katılımcılara ulaşma konusunda sağlamış oldukları destektir. Araştırmanın örnekleme oluşturulurken adı geçen illerin Ticaret ve Sanayi odaları ile e-mail adresleri ile işverenlere, özürllü derneklerinden alınan iletişim bilgileri ile de özürllülere ve ailelerine ulaşılmıştır. Her katılımcı grubuna ortalama olarak 500 anket formu gönderilmiştir.

Özürü aileleri ve işverenler gönderilen anketlerin 390 tanesi, çalışan özürülerden 400 tanesi ve çalışmayan özürülerden de 230 tanesi doldurularak tarafımıza gönderilmiştir.

Toplanan verilerin analizinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Veriler frekans yüzde dağılımı ile ortalamaları alınarak yorumlanmıştır.

Araştırmanın İçeriği

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde refah devleti modellerinde özürülerin istihdamına ilişkin eksikliği ortaya koymak amacıyla refah devleti modellerine ilişkin eleştirel bir literatür incelemesi yapılmış, ikinci bölümde özürü istihdam yöntemleri ve özürülerin istihdamının önündeki engellere yönelik bir inceleme, üçüncü bölümde Türkiye ve AB ülkelerinde özürülerin istihdamına ilişkin bir durum analizi yapılmış, dördüncü bölümde çalışan ve çalışmayan özürülerin, özürü ailelerinin ve işverenlerin özürülerin istihdamına ilişkin algılamaları ölçülmüştür. Beşinci bölümde ise dört bölümün sonucunda elde edilen bulgu ve değerlendirmelerden hareketle özürülerin istihdamına ilişkin somut öneriler sunulmuştur.

Birinci bölümde refah devleti modelleri incelenmiştir. Bilindiği üzere refah devletinin en temel iddiası, sosyal refahın en elverişli biçimde vatandaşlara sunulması gerektiğidir. Bir başka ifadeyle refah devleti modelleri sosyal refahın en elverişli şekilde vatandaşlara nasıl eşit bir şekilde dağıtabileceği sorunsalı üzerine odaklanmıştır. Refah devletinin bu temel maksadına karşılık refah devleti modellerinde özürü olmayan yurttaşlar kadar sosyal refaktan pay almaya hakkı olan ve bu konuda eğer gerekirse bir pozitif ayrımcılığa ihtiyaç duyan özürülere ve onların istihdamına ilişkin vurgulara rastlanılmaması çok ilginçtir. Bu bölümde bu tespiti daha net bir şekilde çıkarmaya yönelik refah devleti modellerine ilişkin yapılan eleştirel inceleme özürülerin istihdamında ve daha insanca yaşamalarında devletin rolünün ne olması gerektiğine dair bazı vurgularda bulunulmuştur.

İkinci bölümde mevcut özürü istihdam yöntemlerinin güçlü ve zayıf yönlerinin ortaya çıkartılması için bir inceleme yapılmıştır. Bilindiği üzere özürülerin istihdamı ile ilgili olarak ideal bir yöntemden bahsedemeyiz. Ancak uygulanmakta olan istihdam yöntemlerinin göreceli olarak birbirinden üstünlükleri mevcuttur. Bu bölümdeki temel amaç hem yöntemlerin üstünlükleri ve Türkiye’de alt yapı düzenlenerek hangi yöntem

yada yöntemlerin Türkiye için daha iyi olacağına karar vermek, hem de mevcut yöntemlerin üstünlüklerinden hareketle daha sağlıklı bir yöntem geliştirilebilir mi sorusunu tartışmaktır.

Üçüncü bölümde ise Türkiye’de ve AB ülkelerinde özürliilerin istihdamına ilişkin bir durum analizi yapılmıştır. Özetle bu bölümde cevabı aranan soru şudur; “Türkiye ve AB ülkeleri özürliü istihdamı hususunda neredeler” bu sorunun cevabı gelecekte özürliü istihdamında aşama aşama hangi noktalara gelinebileceğine ilişkin bize önemli ipuçları verecektir.

Dördüncü bölümde özürliü istihdamında doğrudan rol alan paydaşların özürliü istihdamına ilişkin algılamalarını ortaya çıkarmaya yönelik bir alan araştırması yapılmıştır. Bilindiği gibi özürliü istihdamında özürliüler, özürliü aileleri ve işverenler doğrudan rol almaktadır. Bu gerçekten hareketle bu çalışmanın çalışan ve çalışmayan özürliüler, özürliü aileleri ve işverenler olmak üzere dört farklı evreden veri toplayarak yürütülmüştür.

Araştırmanın beşinci ve son bölümünde ise Türkiye’de özürliülerin istihdamına ilişkin somut bazı öneriler sunulmuştur.

BÖLÜM 1. REFAH DEVLETİNİN SOSYAL REFAHIN EN ELVERİŞLİ BİÇİMDE VATANDAŞLARA SUNULMASI TEZİNE KARŞILIK UNUTULAN ÖZÜRLÜLER

1.1. Refah Devleti Modellerinde Özürllüer ve Onların İstihdamına İlişkin Eleştirel Bir Literatür İncelemesi

Özellikle son yıllarda hem genelde özürllü¹ hakları, hem de bu hakların en önemlilerinden biri olan özürllü istihdamı uluslararası yazında sıklıkla ele alınan konulardan bir tanesidir. Konunun uluslararası yazında sıklıkla ele alınmasına rağmen, ulusal yazında beklenen ilgiyle karşılaşmadığı görülmektedir. Ancak uluslararası yazında konunun ulusal yazından çok daha fazla çalışılmış olması özürllü haklarının ve bu hakların en önemlilerinden biri olan özürllü istihdamının hak ettiği yerde olduğunu göstermemektedir. Çünkü yapılan literatür incelemesi sahip olduğu konsept itibariyle önemli derecede özürllülere vurgu yapması gereken birçok durumda özürllü haklarına vurgu yapılmadığını göstermektedir. Bunun en çarpıcı örneği refah devleti modellerinde görülmektedir.

Sosyal refahın en elverişli biçimde vatandaşlara sunulması iddiasındaki refah devletinin özürllülere ve istihdamlarına ilişkin vurgusunun yok denecek kadar az olması son derece ironik bir durumdur. Bu durumdan hareketle bu çalışmada öncelikli olarak refah devletlerinde özürllüler ve onların istihdamına ilişkin durumun ne olduğu ve bunun da ötesinde ne olması gerektiğine ilişkin eleştirel bir inceleme yapılacaktır. Bu inceleme

¹ Dünya Sağlık Örgütü özürllülüğü (impairment) fonksiyonel bir hasar, sakatlığı (disability) normal aktivitelerde kısıtlılık ve engelliliği (handicap) ise sosyal dezavantaj olarak tanımlamaktadır (Şahin, 2004). Özürllülere yönelik olarak ülkemizde kanuni düzenlemelerde farklı tanımlamalar yapılmıştır. Sakat, çürük, malul, engelli, özürllü, yaşamak için gerekli hareketleri yapmakta aciz kime gibi. Uluslararası yazında ise özürllülüğü ifade etmek için “impairment”, “disability” ve “handicap” kelimeleri kullanılmaktadır. Türkçeye yapılan tercümelelerde bu ifadelerin hepsi “engelli” diye çevrilmiştir. Ancak bu durumda anlam kaybına neden olmaktadır (Ülker, 2010). Biz çalışmamızda özürllü kavramını kullanacağız.

özürlülerin istihdamına ilişkin geliştirilecek önerilerde devletin ve ilgili organizasyonların rolünün ne olması gerektiği konusunda bize ipuçları verecektir. Akabinde ise Avrupa Birliği ve Türkiye’de özürlü haklarının gelişim evreleri incelenerek, özürlülerin bugün sahip olduğu hakların onların hayatlarının normalleşmesi için nasıl form değiştirmesi gerektiği üzerinde durulacaktır. Bölümün bu kısmının yine özürlülerin istihdamına ilişkin geliştirilecek olan öneriler seti için önemli bir girdi olacağı düşünülmektedir.

1.1.1. Refah Devleti

Refah devletinde, bu konudaki bilimsel çalışmaların odak noktası 19. yüzyılda siyasal ekonomistlerin tanımladığı devlet-ekonomi ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan büyük ölçüde kabul gören refah devleti birbiriyle çatışan siyasal ekonomi kuramlarının örnek ölçütü haline gelmiştir (Esping, 2000). Bir bakıma refah devletlerinin ortaya çıkışı Sanayi Devrimi’nden sonra güç şartlarda çalışan işçilerin devletle arasında sorun oluşmaması için siyasal otoritenin uyguladığı programlardır.

Literatürde refah devleti ile ilgili pek çok tanım yapılmıştır. Refah devleti kavramı ilk defa demokrasi politikalarını Avrupa diktatörlerinin savaş devleti uygulamalarından ayırt etmek amacıyla 1930’ların sonlarında Alfred Zimmern tarafından kullanılmıştır. Bu sistemin kökeninde ise 1883 yılında Alman Şansölyesi Otto von Bismark tarafından oluşturulan devlet sübvansiyonu ile işleyen ulusal kaza ve hastalık sigortası yasası bulunmaktadır. 19. yüzyılın sonlarından itibaren Batı Avrupa bölgelerinde bu sigorta inşa edilmeye başlandı. Yeni Zellanda Avusturya-Macaristan (19. yy.), Norveç (1909), İsveç (1910), İtalya, İngiltere ve Rusya (1911) yıllarında ulusal sağlık sigortasını uygulamaya geçtiler. Daha sonra ABD’de 1935 yılında Sosyal Güvenlik Yasası bu gelişmeleri takip etti. Bu gelişmelerin kökeninde ise demokrasi anlayışı ve artan siyasi, sosyal baskılara yanıt verme fikri bulunmaktaydı. İngiltere’de ise bu anlamda refah devletinin oluşumu 1940 yılında başlamıştır (www.talktalk.co.uk).

Refah devleti literatüre 1942 yılında hazırlanan Beveridge raporuyla birlikte girmiştir. Refah devleti genel olarak sosyal refahın maksimizasyonu amacıyla ekonomiye aktif ve kapsamlı müdahale eden devlettir (Aktan ve Özkıvrak, 2003). Bu müdahale alanlarını açacak olursak, refah devleti, piyasa güçlerini en az üç alanda yönlendirmek için örgütlü kamu gücünün etkin bir şekilde kullanıldığı devlettir (Gough, 2003:895). Bu üç alandan

birincisi, kişilere ve ailelere toplumun tüm fertlerine ve ailelerine asgari düzeyde bir gelir garantisi sağlamak, ikincisi, toplumun tüm fertlerinin sosyal risklerin üstesinden gelmesini sağlamak veya bu riskler gerçekleştiği takdirde insanlara destek olmak, üçüncüsü ise sosyal hizmetler çerçevesinde statü ve sınıf farkı gözetmeksizin bütün vatandaşlara var olan en iyi standartları sağlamaktır.

Refah devletinde amaç ya ekonomik eşitlik oluşturmak ya da tüm yaşamı adil standartlarla güvence altına almaktır. Bu kapsamda refah hizmetleri olarak refah devleti, eğitim, barınma, yiyecek, sağlık, emeklilik, işsizlik sigortası, hastalık izni gibi nedenlerle ek gelir uygulaması veya ücret kontrolleri yoluyla ücretler için eşitliği hedefler. Aynı şekilde sosyal aktiviteler, toplu taşıma, çocuk alanları, parklar, kütüphane binaları da ödenen vergiler ile finanse edilir. Refah devleti bu hizmetleri insanlara bir garanti olarak veya hak olarak yerine getirir. Bu şekilde en savunmasız bireylere bile bir güvenlik şemsiyesi tasarlanmış olur (www.wisegeek.com).

Tarihi açıdan refah devleti modern toplumlarda ekonomik hayatı düzenleyen eşi görülmemiş bir başarıdır. Bütün refah devletleri; rekabetçi üretimi garanti altına almak ve iş piyasalarındaki minimum düzenin devamını sağlamak, daha da önemlisi sosyal analizler için ekonomik zorluklardan etkilenen kişilere güvenlik hizmetlerini sağlamaya çabalar (Gangl, 2002:1).

Refah devleti, sosyal refahın en elverişli biçimde vatandaşlara sunulması amacıyla devletin ekonomiye aktif ve kapsamlı müdahalelerde bulunmasını öngören bir devlet anlayışıdır (Bilgebay, 2006:3).

Refah devleti sadece emek yönlü yapılan tanımlamasına göre ise emeğin meta olarak tanımlanmasından çıkışına paralel olarak devletin emek ve vatandaşlara sağladığı sosyal hakların tümüne verilen bir addır (Buğra, 2008:68).

Refah devletini genel olarak devletin ekonomiye aktif ve kapsamlı müdahalelerde bulunmasını öngören bir devlet anlayışı şeklinde de tanımlayabiliriz. Bu müdahalelere dar ve geniş bakış açılarına göre farklı anlamlar yüklenebilir. Refah devleti kavramına dar bir bakış açısıyla yaklaşanlar onu sosyal hizmetler sunan, gelir transferleri gerçekleştiren ve toplu konut faaliyetlerinde bulunan bir kurum olarak algılamaktadırlar. Yani daha çok sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler boyutuyla dikkate alırken, buna

karşılık geniş bir perspektiften yaklaşanlar ise devletin ekonominin yönetimindeki rolü üzerinde yoğunlaşarak istihdam ve ücretler gibi makro ekonomik politikalara dikkati çekmektedirler (Şenkal ve Sarıipek, 2007: 148).

Epsing Andersen (2000b), refah devletini vatandaşları için temel refah düzeyini sağlama sorumluluğunu alan bir devlet diye basitçe tanımlamıştır. Ancak böyle bir tanımın sosyal politikaların özgürlükçü olup olmadığı; sistemin yasallaşmasına yardımcı olup olmadığı; piyasa sürecine yardım edip etmediği veya piyasayla çelişkili olup olmadığı gibi konuları gündeme getireceğini belirtmiştir.

Refah devletini en sade tanımlayanlardan biriside Asa Briggs'tir. Ona göre refah devleti; "piyasa güçlerinin rolünü azaltmak amacıyla, bilinçli bir şekilde örgütlü kamu gücünün kullanıldığı bir devlet türüdür" (Özdemir, 2005:699). Refah devleti politika ve kabine aracılığıyla organize gücün kastı kullanıldığı devlettir. Pazar güçlerinin rollerini en az üç yönde değiştirme ayarlama çabasıdır. İlk olarak kişilere ya da aileye gelirlerinin piyasa değerini katmaksızın minimum geliri garanti etmektir. İkinci olarak kişisel ve ailelerin karşılaşılabileceği sosyal riskler, ki bu sosyal riskler kişisel ya da aile krizlerine neden olabilir, bunlardaki güvensizliğin kapsamını daraltmaktır. Üçüncü olarak, statü ve sınıf ayırmaksızın bütün vatandaşları, onlara en iyi olanakları sunması düzenlenen sosyal hizmetler ile sigortalamak. Bu yalnızca sınıf farklılıklarının ya da belirlenmiş grupların ihtiyaçlarının azaltılmasıyla ilgili değildir. Bu, davranış eşitliği ve seçmen olarak bütün vatandaşların seçim güçlerinin eşit payları ile ilgilidir.

Bu objelerden birincisi ve ikincisi başarılmış olabilir, en azından "sosyal hizmet devletinin" bir parçası olarak sosyal hizmet devletinde, kamusal kaynaklar sıkıntısı olanlara yardımcı olmak ve fakirliği azaltmak için kullanılır. Ancak üçüncü obje sosyal hizmet devletinin amaçları dışında kalır. Bu obje eski görüş olan "minimumun" yerine, yeni görüş olan "optimumu" getirir (Briggs, 1999: 11).

Özdemir ise "Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti" adlı çalışmasında refah devleti ile ilgili genel tanımlamasında refah devletini "temel sosyal hizmetlerin sağlanması amacıyla yönelik devlet önlemleri (genellikle sağlık, eğitim, konut, gelirin korunması ve kişisel sosyal hizmetleri kapsar) olarak ifade etmek mümkündür" şeklinde tanımlamıştır. Refah devletinin amacını ise zorunlu devlet mekanizmalarıyla çeşitli gruplar arasında gelirin yeniden dağıtılmasını ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için

yasal düzenlemelerin yapılmasını ve kurumların kurulmasını sağlamak olduğunu belirtmiştir (Özdemir, 2007: 21).

“Refah devleti nedir?” sorusunu objektif kriterlerle tanımlayıp açıklamak amacıyla bir takım karşılaştırmalı çalışmalar yapılmıştır. Bu konudaki ilk karşılaştırmalı çalışmalar sosyal harcamaların düzeyinin bir devletin refah sözünü tutmasının göstergesi olduğunu kabul eder. Refah harcamaları olarak devletin şehirleşme düzeyi, ekonomik büyüme düzeyi ve demografik yapıdaki yaşlı nüfusun payı açısından değerlendirilmesi yoluyla endüstriyel modernleşmenin en temel özelliklerinin açıklandığına inanılıyordu. Alternatif olarak ortaya çıkan başka bazı çalışmalar ulusları sol partilerin gücüne göre veya işçi sınıfının mobilizasyonu (sendikalaşma, seçmenin gücü ve kabinenin gücü ile) açısından değerlendirerek, sosyal demokratik modelde formüle edildiği gibi, işçi sınıfının mobilizasyonunun etkisini ortaya çıkarmaya çalışmışlardır (Esping-Andersen, 2000a). Devletleri GSMH’deki refah harcamalarına (sosyal hizmet harcamalarına) göre değerlendirdiğimizde, bu harcamaların 20. yy.’de oldukça arttığı gözlenir. İngiltere’de refah (sosyal hizmet harcamaları) harcamalarının GSMH’deki payı 1910’da % 4 iken 1975’te % 29’a yükselmiştir. Özellikle iki dünya savaşından sonraki yıllarda sürekli artışlar gözlenmiştir. Bütün bu dönem boyunca OECD ülkelerinde harcamalardaki büyüme oranının GSYİH’ye elastikiyeti; sağlık için 1.75, gelir sürdürme bakımından 1.42 ve eğitim için 1.38’dir. Özellikle II. Dünya Savaşı’ndan sonra kamu sektörünün payını arttırmak refah devletleri için dinamik bir gösterge olmuştur. İngiltere hariç bütün OECD ülkelerinde 1970’lerin sonlarında sosyal harcamaların kamu harcamaları içindeki payı % 50’yi aşmıştır. 1973’ten sonra iktidarların bu harcamaları durdurmak için çabaları olmasına rağmen 1980’lere kadar yükselmeye devam etmiştir. 1981 yılında özellikle Hollanda, Danimarka, İsveç ve Batı Almanya’da sosyal harcamalar GSYİH’nin 1/3’ü oranında artmıştır (Gough, 2003: 3-4).

İkinci yaklaşım Richard Titmuss (1958)’ un artık değer (residual) ve kurumsal refah devletleri arasındaki klasik ayrımına dayanır. Artık değer yaklaşımına göre, devletin sorumluluğu sadece aile ya da piyasa başarısız olunca başlar; bu yaklaşımın yükümlülüğü toplumdaki marjinal gruplara yöneliktir (Esping-Andersen, 2000a). Bu marjinal gruplara yönelik yapılan hizmetler refah hizmetleri olarak kabul edilir

Üçüncü yaklaşım refah devletleri tiplerine karar vermek için kuramsal olarak ölçütleri belirlemektir. Bu da gerçek refah devletlerinin soyut bir modele göre değerlendirilmesi, daha sonra programların veya tüm refah devletlerinin değerlendirilmesi yoluyla yapılır (Esping-Andersen, 2000b). Bu yaklaşım refah harcamalarını dikkate almadan modellere göre ülkeleri değerlendirmek istemektedir. Ancak bu yaklaşım, refah devletini anlamak ve açıklamak konusunda tarihi göz ardı ettiği için eleştirilmiştir.

Görüldüğü gibi refah devletine yönelik farklı bakışa açılarından farklı tanımlamalar yapılmaktadır. Ama hepsinde ortak özellik şudur ki, refah devletlerinde çeşitli yöntemler yoluyla devlet piyasaya müdahale ederek piyasayı düzenlenmektedir. Bu müdahalenin boyutu ve sınırı ülkenin ekonomik, siyasi idare şekline göre farklılıklar arz edebilmektedir.

1.1.2. Refah Devleti Modellerinin Özürlülere İlişkin İmaları

Refah devletinin kazanımlarından en çok yararlanacak olan toplumsal grup özürlülerdir. Özürlü bireyler ekonomik ve sosyal yönden desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Özürlü olmayan bireylerin yaşam kalitesine ulaşabilmeleri noktasında ise mutlak dışarıdan desteğe gerek bulunmaktadır. Bu nedenle özürlülerin hayatlarını idame ettirmeleri konusunda refah devleti politikaları ve onların özürlülere yönelik sunacağı hizmetler belirleyici olacaktır (Çınarlı, 2010: 31).

Refah devleti modellerine yönelik yapılan inceleme, modellerin farklı şekillerde gruplandırıldığını göstermektedir. Yazında refah devleti olgusunu açıklamaya ilişkin yaklaşık olarak on tane model olduğu görülmektedir. Ancak Esping Andersen tarafından kaleme alınan “Refah Kapitalizminin Üç Dünyası” isimli eserdeki Batı Avrupa’da ve diğer gelişmiş endüstriyel demokrasilerdeki refah devleti anlayışını açıklayan refah devleti modellerinin, diğer refah devleti modelleri ile karşılaştırıldığında özellikle açıklama gücü bakımından önemli derecede kabul gördüğü görülmektedir. Esping Andersen tarafından yapılmış olan refah devletini sınıflandırmalarının temel hareket noktası ülke düzeyinde hakim olan ideoloji ve ekonomik sistem olduğu için bugün hala geçerli olan liberal, muhafazakar ve sosyal demokrat politikaların argümanlarının bir yansıması olarak oluşacak olan refah devleti modellerinin tamamını kapsamaktadır (Scruggs and Allan, 2006). Buradan hareketle refah devleti modelleri

temelinde yapılacak olan tartışma Esping Andersen tarafında yapılmış olan sınıflandırmadan hareketle yapılacaktır.

Esping Andersen, vatandaşların piyasaya bağımlılıklarının bir sonucu olarak yeniden kavramlaştırdığı refah devletini, sosyal programlar üzerindeki toplam harcamalar veya sistemin yeniden dağıtım seviyesine göre analiz etmekte; sınıflandırma sistemini de programın evrensel olup olmadığı ve kişilerin emek piyasasına güvenmeksizin geçinmelerini sağlayabilmelerine göre şekillendirmektedir (Gökbunar vd., 2008: 160). Bu sınıflandırmaya göre refah devletinin liberal, muhafazakâr ve sosyal demokratik olmak üzere üç ayrı türü vardır. Ancak gerek tarihi gelişim olsun, gerekse uygulanan yöntemler bakımından refah devleti kümelerinin, tekil saf bir modele denk düşmediği de yine Esping Anderson tarafından dile getirilmektedir. (Kara, 2004:172).

Refah devletini açıklamak ve ortak bir sosyal politika oluşturmak için pek çok farklı yöntem ve strateji takip edilebilir. Ancak tüm bunlar her ülke için, her ulus için ortak bir refah politikası oluşturamaz. Her ülkenin farklı siyasi rejimi, ekonomik gerçekleri ve kültürel yapısı bulunmaktadır. Bahsedilen bu farklılıklar doğrudan oluşturulmak istenen modelin karakterinin şekillenmesinde belirleyici olacaktır. Bu durum göz önüne alındığında refah devleti modelleri ne kadar sağlam bir kurgulama içerisinde sınıflandırılırsa sınıflandırılınsınlar yapılan sınıflandırma hiçbir zaman hüküm sürmekte olan bütün refah devleti politikalarını açıklayabilecek bir mükemmellikte olmayacaktır. Ancak sosyal, kültürel ve ekonomik farklılıkların ışığında oluşan refah devleti anlayışlarının da belirli bir sistematik dahilinde incelenmesi gerekmektedir. Yapılmış olan sınıflandırmaların konuyu açıklamada belli yönleriyle yetersiz kalıyor olsalar da olguyu incelemede sunmuş oldukları katkı bakımında oldukça önemli bir işlevi olduğu görülmektedir.

1.1.2.1. Liberal Refah Modeli

İngiltere, Amerika, Kanada, İrlanda, Avustralya gibi ülkelerde uygulanan sosyal politikalar liberal sosyal devlet şeklinde ifade edilmektedir (Kara, 2004:174). Bu ülkelerde hakim olan bu modelin en önemli özelliği piyasa merkezli sistemler olmalarıdır. Liberal düşünürlerin hemen hemen hepsi eşitlik ve refah yolunun maksimum serbest piyasa ve minimum devlet müdahalesiyle döşenmesi gerektiği ileri sürerek piyasayı sistemin işleyişi içerisinde çok önemli bir yere konumlandırırlar.

Model kendi içinde refah devleti uygulamaları içinde ilk olarak yoksullara vurgu yapmaktadır. Modele göre ekonomik büyüme ve gelişmenin eninde sonunda yoksullara da sızıntı olarak da olsa ulaşacağını; bu nedenler devletin yoksullara yardım etmekle onları vasıfsızlaştıracağını bununda, yüksek gelir gruplarının tasarruflarının azalacağını bunun da doğrudan ekonomik büyüme hızını düşüreceğini iddia etmektedir (Serter, 1999: 46). Bu modelin bu iddiasının doğrulandığına dair ekonomi çalışmalarına rastlanmaktadır. Ancak yapılan inceleme bir ülkede meydana gelen ekonomik büyüme ile yoksulların yaşam standartları arasında doğru orantılı bir ilişki olmadığını birçok ülkenin ekonomik anlamda istikrarlı bir büyüme oranı yakalamasına rağmen yoksulların bu büyümede kendilerine düşen payı çok fazla alamadığını göstermektedir.

Liberal devlet anlayışı devlete üç temel işlev yüklemektedir. Bunlar ulusal savunma, iç güvenlik ve adalet ile kişilerin bireysel çıkar peşinde koşma güdüsünün serbest piyasada üretimini gerçekleştiremeyeceği yollar, kanallar gibi belirli kamu mal ya da hizmetlerinin sunumudur (Sallan Gül, 2006: 29). Devlet sadece piyasada geçimini sağlayamayan ve bakım hizmetlerine ulaşamayanlara yönelik olarak önlem ve tedbirler alır (Buğra, 2008: 69). Bu refah devletinde para ve mal varlığının belirlenmesiyle yapılan yardım, mütevazı evrensel transferler veya aynı şekilde sosyal sigorta planları olarak öne çıkarmaktadır. Bunlar genelde işçi kesimi ve devlet memurları gibi düşük gelir gruplarına yöneliktir (Esping-Andersen, 2000b). Liberal refah sistemlerinde refah harcamaları oldukça sınırlıdır. Yalnızca piyasada geçimini ve yaşam standartlarını sağlayamayanlara yönelik gelir garantisi sağlamaktadır. Çünkü sosyal politika açısından liberaller, minimum sosyal ücretin yoksulluğu yok edemeyeceğini fakat gerçekte bunun sürdürülmesine katkı yapılabileceğine inanırlar. Liberaller nakit yardımlarının, müdahale karşılığının taraftarıdır ve bunun piyasanın oluşturduğu sınıflaşmayı bozacağına inanırlar (Gökbunar vd., 2008: 160).

Klasik liberaller dönemindeki refah anlayışının temel ilkeleri ise kısaca şöyledir,

- 1- Birey kendi kendine yeterlidir.
- 2- Aile ve yerel toplumlar arası dayanışma önemlidir.
- 3- Gönüllülük esastır.

4- Serbest piyasa sistemi, bireylerin ve toplumların refahını maksimize eden en mükemmel sistemdir.

5- Kendi kusuru olmaksızın yoksulluğa düşenlere yerel yönetimler, yerel topluluklar, dinsel ve geleneksel kurumlar ya da gönüllüler ve zenginler yardım edebilir.

6- Çalışabilir durumda olup yoksul olanlara yapılan yardımlar, aşağılayıcı ve suçlayıcı da olsa bireyin çalışması karşılığında olmalıdır.

7- Yerel düzeydeki yönetim birimlerinin bazı sorumluluklarına rağmen, devlete toplumun refahını arttırmak için önemli ve aktif görevler verilmemelidir

8- Sürekli, evrensel ve kurumsal bir refah sistemi anlayışı kabul edilmemelidir (Sallan Gül, 2006: 144).

Liberal refah yaklaşımında, refah devleti yönetimi, emeğin meta olmaktan çıkarılmasının etkilerini en aza indirger, sosyal haklar alanının etkili hale gelmesini sağlar ve devletten refah beklentisi olanlar arasındaki fakirliği, çoğunluklar arasındaki piyasa farklılığını ve her iki sınıf arasındaki siyasal iki yönlülüğü eşitleyen bir katmanlaştırma sistemi kurar (Esping-Andersen, 2000a).

Bu yaklaşımında istihdam ile ilgili temel düşünce yüksek istihdamı sağlamak ve kadın istihdamını arttırmaktır. Piyasa olarak ise esnek ve kuralsızlaştırılmış bir emek piyasası düşüncesine sahiptir ve liberalizmin etkisiyle artan özelleştirme çaba ve gayreti bulunmaktadır. Dolayısıyla liberal refah yaklaşımına göre engellilerin istihdamı da piyasanın doğal işleyiş mekanizmasına bırakılmalıdır. Bu engellilere yönelik sosyal yardımların olmaması gerektiği şeklinde yorumlanmamalıdır. Liberal anlayış kendi varlığı için önemli bir işlev üstlenen sivil toplum örgütleri ile engellilere yönelik sosyal yardım programları düzenlenmesine ilişkin gerekli zihinsel ve anlayışın temellerini geliştirmiş ve buna ilişkin yapıyı inşa etmiştir. Buna karşılık engellilerin istihdamı ile ilgili durumu tamamen piyasanın doğal işleyişine bırakmıştır. Liberal ideoloji devletin özellikle piyasaya müdahalesini reddettiği için devletin engellilerin istihdamına ilişkin olarak da piyasaya müdahale etme yetkisi yoktur.

1.1.2.2.Muhafazakâr Refah Modeli

Almanya, İtalya, Avusturya, Fransa gibi ülkelerde uygulanan refah politikaları muhafazakâr refah modelinin temel örneklerini teşkil etmektedir (Casteras, 2005:3).

Batıda muhafazakâr düşüncede toplumdaki gereksinim içinde olan kişi ya da gruplara yardım edilmesi, toplumda istikrarın sağlanması ve düzenin devamı açısından önemlidir (Sallan Gül, 2009: 77). Muhafazakâr toplumlarda yoksullara yardım tüm dindarların sorumluluğundadır. Bunun gerçekleştirilmesini sağlayacak kurumlar da, başta kilise olmak üzere, aile, yerel ve dinsel topluluklar ve gönüllü yardımlaşma kuruluşlarıdır. Yoksullara yardım amaçlı devlet müdahalesi bu grupları saf dışı bırakıp önemini azalttığı için reddedilir. Bu modele göre, bir yardımdan yararlanabilmek için kişinin kendisinin veya ailesinin kaynaklarıyla asgari ihtiyaçları karşılayamayacak durumda olması gerekir (Kara, 200:195). Özellikle aile insanın geçimini sağlayamadığı noktada devlet sosyal refah önlemleriyle müdahale eder. Muhafazakâr refah modelinde piyasa, refah sağlayan bir faktör olmaktan çıkarmaya hazır bir devlet uygulamasıyla eş değer olarak düşünülmektedir. Bu nedenle bu modelde liberalizmin en önemli araçlarından bir tanesi olan özel sigorta ve mesleki yan gelirler marjinal bir rol oynamaktadır (Esping-Andersen, 2000a) Muhafazakarlar, liberalizmin refah sağlayamayacağı konusunda ciddi iddialar ortaya atmışlardır. Özellikle Alman Tarih Okulu tarafından ortaya konulan argümanlar bir yandan muhafazakarların teorik hareket noktasını oluştururken, bir yandan da liberalizme karşı bir argüman olarak yazında önemli bir yere sahiptir. Alman Tarih Okulu kapitalizmin piyasa mekanizması içerisinde en iyi şekilde işleyeceği argümanına şiddetle karşı çıkmıştır. Bunun yerine Alman Tarih Okulu'nun önderliğinde muhafazakârlar sınıf çatışması olmayan yasal, politik ve sosyal bir çerçeve hazırlanabileceğini iddia etmişlerdir. Bu iddialarından hareketle bir muhafazakâr okul olarak monarşik refah devleti okulunu oluşturmuşlardır. Temel amaçları sosyal refahı, sınıf uyumunu, bağlılığı ve üretkenliği sağlamaktır. Onlara etkinliği garanti eden rekabet değil bireylerin sahip oldukları disiplindir. Devlet liberal görüşün aksine çok önemli bir yere konumlandırılarak çakışan menfaatleri düzenleme konusunda en iyi ve en donanımlı kurum olarak kabul edilmektedir (Briggs, 1999).

Muhafazakâr modeli benimseyen ülkelerde, sosyal sigortaların varlığı nedeniyle güçlü bir istihdam garantisi söz konusudur. Ancak, bu anlayış istenmeyen bazı sonuçlar ortaya

çıkarmıştır. Bu modeli benimseyen ülkelerde, esas itibariyle istihdamı yüksek tutma hedefi yerine (çalışma hakkı), sosyal güvenlik hakkını, yani sosyal sorunları sosyal güvenlik yoluyla giderme yöntemini daha çok önemsemiştir. Bu yöntem, sonuç itibariyle, bireyleri iş piyasasına giriş ve orada kalmaya teşvik edecekken, iş piyasasından çıkışa ve hatta piyasaya girmemeye teşvik etmektedir (Özdemir, 2006:727). İş piyasaları açısından pasif iş piyasası tedbirleri ön planda gözükmektedir. Ancak bu durumda özellikle 1980'lerden sonra sosyal ödemeleri ve maliyetleri arttırdığından özellikle Almanya'da pasif yardımların miktarlarında ciddi düşmelere neden olmuştur.

Bu modelin benimsendiği ülkelerde kadın istihdamı oranları da düşüktür. Özellikle evli bayanların iş piyasalarına girmesi destek görmez. Sosyal sigorta ise, doğal olarak çalışmayan eşleri kapsamaz, ama aileye sağlanan faydalar anneliği cazip hale getirir. Bebeğin günlük bakımı gibi aileyi ilgilendiren hizmetler belirgin olarak yetersiz hale getirilir ve devletin, 'sübvansiyon ilkesi' gereğince, sadece, ailenin ihtiyaçlarını karşılayamadığı anda müdahale etmesi söz konusu olur (Esping-Andersen, 2000a).

Muhafazakâr refah anlayışında da refah hizmetlerinden faydalanabilmek istihdama bağlı kalmaktadır. Temel olarak istihdam düzeyini artırma amacıyla çalışmalar yapılmıştır. Bu amaçla düzenlenmiş bir emek piyasası, vasıflı işgücü ve ömür boyu istihdam hedefleri içerisinde sosyal sigortalar yöntemiyle sosyal güvenlik oluşturulmuştur.

Bu modelin özürülülerin istihdamına ilişkin net bir vurgusu yoktur. Aktif istihdam politikalarını temel almasına rağmen, özürülülerin istihdamına yönelik sunulacak politikalar belirlenmemiştir. Modelde özürülülerin istihdam piyasalarına girmeleri vasıf seviyelerini yükseltmelerine bağlı olmaktadır. Bu tür refah politikası benimseyen ülkelerde, özürülülerin istihdamı konusunda zorunlu istihdam yöntemi ilk etapta uygulanmaya başlamıştır. Bu ülkeler içerisinde Anglo-Sakson ülkesi olmasına rağmen İngiltere'de uyguladığı politikalar açısından katılabilir. Özellikle Almanya, İtalya, Fransa da kotayı engelli istihdamında temel almıştı. Ancak bu ülkeler yeni liberal akımların etkisiyle son yıllarda, kotadan daha çok ayrımcılıkla mücadeleyi ön plana çıkartmış, bunun yanında kota uygulaması konusunda farklı seçenek ve uygulamalar geliştirmişlerdir. Örneğin Almanya, İtalya kota uygulamasına devam ederken, Fransa

farklı seçeneklere destek sağlamış, İngiltere kota uygulamasından tamamen vazgeçmiştir.

1.1.2.3. Sosyal Demokrat Refah Modeli

Sosyal demokrat model Marxçı siyasal ekonomiye bir çözüm olarak, piyasaların eşitliği garanti ettiğini savunan liberalizmin iddialarını reddeder. Kapitalist birikim, sınıf ayrımlarıyla sonuçlanan mülk insanlarını reddeder. Devletin görevi tarafsızca müşfik olmak değildir ya da kurtuluş için bir kaynak değildir; mülkiyet hakkını ve sermaye otoritesini korumak için mevcuttur. Marksizm'e göre bu sınıf egemenliğinin kuruluşudur. Sosyal demokratlar devlet ve piyasa ve işçi sınıfıyla orta sınıf arasındaki ikiliği tolere etmektense, (minimal ihtiyaçlardaki eşitliğin sağlanması yerine) en yüksek standartlardaki eşitliği sağlayacak bir refah devleti arayışı içindeydiler (Esping-Andersen, 2000a). Karma pazar ekonomileri, ekonomik dünyada özel girişim-kamu sektörü ve birlik-bireysellik arasındaki sorumlulukların paylaşımında adaleti oluşturmak niyetindedir (Tepe, 2005:264).

İskandinav ülkelerinde uygulanmakta olan politikalar sosyal demokrat modele örnek olarak gösterilebilecek uygulamalar olarak kabul edilmektedir. Sosyal demokrat refah modeline göre, eşitlik asgari ihtiyaçlarda değil en yüksek standartlar baz alınarak sağlanmalıdır (Kara, 2004:203).

Sosyal demokratik yönetimin özgürlükçü politikası hem piyasaya, hem de aileye yöneliktir. Kolektif-sübvansiyonel modele karşıt olarak, bu model ailenin zor duruma düşmesine müsaade etmez. Ancak ailenin maliyetlerinin de önceden toplumsallaştırılması ilkesini temel hareket noktası olarak kabul eder. Bu modelin amacı aileye bağımlılığı arttırmak değil; bireyin bağımsızlığını sağlayacak koşulları yaratmaktır. Bu anlamda, bu model liberalizm ve sosyalizmin karışımı olarak kabul edilebilir (Esping-Andersen, 2000a).

Sosyal demokrat refah devleti tipinde öncelikli hedef her vatandaşa iş sağlayarak tam istihdamı sağlamaktır. Bu yaklaşıma göre, tam istihdamın sağlanmasıyla kişiler kendi gelirlerine güvenirler, bunun sonucu olarak da devletin sağladığı refah hizmetlerine ve programlarına daha az bağımlı olurlar (Gökbunar vd., 2008:161).

Sosyal demokrat refah modeli diğer modellere göre özellikle devlete verdiği önem ile uluslararası alanda eşsizdir. Ailelerin güçlendirilmesini ve bireylerin daha fazla bağımsız olmaları üzerine odaklanan model aynı zamanda vatandaşların refah gereksinimlerini, mümkün olduğunca piyasadan bağımsız kılmaya (dekomüdfite etmeye) çalışmaktadır. Bu modelin üç karakteristiği vardır: Evrensel gelir garantisi, sosyal risklerle savaş ve son derece gelişmiş hizmetler (çocuk, özürlü ve yaşlılara yönelik) (Özdemir, 2006:727).

Bu modelde istihdam konusunda yüksek istihdamı oluşturma amacı ve bu amaca yönelik olarak kısmi-zamanlı istihdam uygulaması bulunmaktadır. Emek piyasalarına yönelik olarak ise tıpkı liberal modelde olduğu gibi vasıflı işgücü ve emek piyasası düzenleme temel politikası belirlenmiştir. Sosyal güvenlik ise evrensel bir sosyal hizmet sunumu şeklinde düzenlenmiştir.

Modelin bu özelliklerine karşılık yazında modele yöneltilen çok önemli eleştiriler olduğu görülmektedir. Özellikle İsveç'in uygulamakta olduğu refah politikaları önemli derecede eleştirilmektedir. İsveç özellikle büyük zorunlu sosyal sigorta planlarının başlangıç tarihleri ve kapsamı açısından çok ciddi eleştiriler almaktadır. Buna ek olarak İsveç'in sosyal sigorta masrafları Avrupa Birliği ortalamasının oldukça altında olması da İsveç'in eleştirildiği diğer bir konudur (Armingeon, 2000: 172).

Sosyal demokrat modelde ana düşünce risk oluşmadan önlemektir. Uygulamaları da buna yöneliktir. Özürlü veya dezavantajlı kişilerin istihdamının nasıl gerçekleşeceği konusunda bu modelde net bir vurgu bulunmamaktadır. Daha çok önleyici tedbirler üzerinde durulmuştur. Evrensel gelir garantisi sağlaması bakımından dezavantajlı gruplara sosyal hizmet uygulamaları ile hizmet sağlamak düşüncesi bulunmaktadır.

1.1.3. Refah Devletinde Özürlü İstihdamı Olgusu

Batı'daki gelişmiş ülkelerde yaklaşık olarak 1920'lerde kurulan ve II. Dünya Savaşı sonlarına kadar devam eden refah devleti sistemleri işçi organizasyonları, işveren organizasyonları ve devlet olmak üzere üç tarafın birliğini temel almışlardır. Refah sisteminin doğası ekonomik sistemin model seçimini belirler (Bingwen, 2002: 16). Ancak bu birliğin ve refah devleti politikalarının dört riskli dinamik ayarla sınırlandırıldığı görülmektedir. İlk olarak özel sektörün refah devleti politikalarına

etkileri ile ayarları ertelemesi. İkinci olarak makro ekonomik istikrarın kısa dönemde problematik sonuçlanması. Üçüncü olarak politikacıların davranış kalıplarındaki değişikliğin teşvik edilmesi ve son olarak politik risk ile piyasa risklerini dereceli olarak yenilenmesi. Bu dinamik ayarlamalar da bir birini etkiler (Lindbeck, 2009: 9)

Özellikle refah devletinin ilk yıllarında arka planında anneler çocuklarını erken yaşlarda doğurup, onlara yeteri kadar eğitim imkanı sağladıktan sonra ilk gençlik yıllarındaki iş deneyimlerinin ileriki sosyal yaşamları için önemli olduğu görüşünün hakim olduğu görülmektedir. Çocuk doğurmanın ileriki dönemdeki aile ekonomisinin istikrarına katkısı olduğu görüşünün söz konusu dönemde hakim olan görüş olduğu görülmektedir (Greenwell vd., 1998:176).

Refah devletleri için istihdam ve iş piyasaları çok önemlidir. Bazı gelişmiş ülkeler refah devleti denince tam istihdam sağlamayı kendilerine hedef almaktadır. Tam istihdamı sağlamak için çalışabilir nüfusun iş piyasalarına girebilmesi ve bunun yöntemleri önemli bir hale gelmektedir. Bunu sağlama konusunda hükümetlere üç sorumluluk ve yöntem düşer. Esas itibariyle bu üç sorumluluk da Esping Andersen'in tipolojisine uyar.

1- Bazı hükümetler iş vermeyi özel sektöre yaptırtır (teşvik eder). Ama aynı zamanda hükümetler işçilerin servislerde yeni iş bulmasının risklerini işçiler arasında eşitlemeye çalışırlar. Bunun için genel sigortaların değişik şekillerinden faydalanırlar. Bunu ilk uygulayan Amerika'dır.

2- Devlet için ikinci strateji ise hükümetlerin gelişmiş iş bulma hizmetlerinin yanında yoğun kuralcı özel sistemlerin sıkı denetimidir. Bu uygulamalar da İskandinav ülkelerinde mevcuttur.

3- İş ve üretim piyasasında ağır kurallar olan ekonomilerde ise ana genişleme ise özel sektörün iş verme servislerindedir. Aynı zamanda kamu sektörünün önemli derecelerde büyümesine izin verilmez. Bu sistemi uygulayan ülkelere ise Almanya ve Fransa örnek olarak verilebilir (Iversen and Cusack, 2000:316).

21 yy. başlarından itibaren dünyadaki refah devleti uygulamaları ne liberal, ne muhafazakâr ne de sosyal demokrat ülkelerde istenildiği gibi uygulanmıştır. Özellikle sosyal politika ve yoksullara hizmet sunumunda özel sektör, dini kurumlar ve üçüncü sektör diye nitelendirilen sivil toplum kuruluşları istenilen sonuçları elde edememiştir.

Dolayısıyla sosyal politikaları uygulama devletin öncelikli bir görevi olarak devam etmektedir (Ersöz, 2009:40).

Bu kapsamda özürhüleri istihdamını sağlamak ve arttırmak devletin görevi olarak devam etmektedir. Çünkü en çok kabul edilen refah devleti teorilerinde istihdam konusu piyasa mekanizmasına bırakılmıştır. Refah devletlerinde de refah hizmetlerinden faydalanabilmek için genel olarak iş piyasasına giriş önemlidir. Refah devleti modellerine baktığımızda özürhüleri bu piyasalara girişle ilgili olarak aktif politikalar görülmemektedir. Genel olarak sosyal koruma altında (kota sistemi, sosyal yardım, işsizlik ödeneği vs.) politikalar uygulanmaktadır.

Bu politikalar ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmişliğine ve anlayışına göre her ülkede farklılıklar arz etmektedir. Örneğin İngiltere’de zorunlu kota sistemiyle engelliler çalıştırılırken son yıllarda kota sisteminden vazgeçilerek ayrımcılıkla mücadele kanunlarıyla engelli istihdamı sağlanmaya çalışılmaktadır. Özellikle Avrupa’da ülkelerin ekonomik gelişmişliğine paralel olarak artık engelli istihdamı konusu zorlamalardan ziyade ayrımcılıkla mücadele kanunları ile arttırılmaya çalışılmaktadır. Özürhüleri istihdamını bir ülke için belirleyen pek çok faktör bulunmaktadır.

1.2. Refah Devletinde Yaşanan Dönüşüm

1945-1975’li yıllar arasında özellikle Avrupa’da refah devleti ve önlemleri açısından tam bir altın çağ yaşanmıştır. 1975’lere gelindiğinde küreselleşmenin etkisiyle refah devleti açısından kriz göstergeleri başlamıştır. Refah devletinin önemli bir çelişkisi vardır. Öncelikle refah devleti politikaları uygulayan devletlerin tümü kapitalist üretim sistemini benimseyen ülkelerdir. Ekonomik sisteme devletin etkisinin olmaması beklenir. Oysa demokrasi veya refah müdahalelerinin refah devleti politikaları için mutlaka olması gerekir. İşte bu iki durum birbiriyle çelişen durumdur (Baltacı, 2004: 361).

Refah devleti kökeni itibariyle ulus-devlet tartışmalarıyla örtüşmektedir. Ulus-devlet Sanayi Devrimi’nden sonra mega-devlet’e dönüşmüştür. Mega devlet olma yolunda ilk adım ise Bismarck’ın sosyal güvenlik politikaları ile gerçekleşmiştir. Ulus-devletler artan bu sosyal politikalar neticesinde daha koruyucu bir rol oynamışlardır. Sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardımları temel alan refah devletleri

vatandaşlarını korumak için piyasaya müdahale etmeye başlamıştır. Bu müdahaleler, yaşanan ekonomik krizler sonrası küreselleşme ve onun etkisiyle 1975'lerin başlarında oluşan neo-liberal politikalar refah devletlerinde dönüşüme neden olan iki temel etmendir (Çımrın, 2009).

Kürsel pazarların gelişmesi ve küreselleşme olgusu refah devletlerini değişime zorlayan ilk nedendir. Refah devletinin gelişiminde etkili olan sanayileşme, modernleşme ile küreselleşme birbirlerinden farklı anlamlar taşımaktadır. Refah devletinin geliştiği sanayileşme ve modernleşme ulus-devlet veya bir coğrafi bölge ile sınırlı ve dış dünyadan belli ölçülerde soyutlanmış bir sistemdir. Buna karşılık küreselleşmede sanayileşme modernleşme küresel bir olgu olarak gerçekleşmiş ve soyutlanmış bölgeler yerine birbirine eklenmiş bölgeler ve sistemlere dönüşüme gerek duymaktadır (Coşkun, 2002: 23).

1975'den sonra küreselleşmenin etkisi neo-liberal politikaların uygulamaya konulmasına neden olmuştur. Küreselleşmenin refah devletine etkisi konusunda iki temel görüş vardır: İlk görüşe göre olan etkinlik hipotezine göre, devlet anlayışında bir dönüşüm yaşanmış ve refah devletinden rekabet devletine doğru bir eksen kayması yaşanmıştır. İkinci görüş olan tanzim hipotezine göre ise, küreselleşmenin refah devleti üzerinde olumsuz bir etkisi olmamıştır (Özdemir, 2007:229). Bu iki temel görüşe rağmen küreselleşme refah devleti uygulamalarını olumsuz etkilemiştir (Çımrın, 2009: 199).

Neo-liberal politikaların gelişmesi refah devletinin dönüşümüne etki eden ikinci faktördür. Özellikle küreselleşmenin etkisiyle neo-liberal politikalar Avrupa ülkelerinde uygulanmaya başlanmıştır. Yeni liberaller refah devletini altı noktada eleştirmektedirler:

Refah devleti ekonomik değildir. Refah programları kişilerin vergi yükünü arttırıp, onların mülkiyet hakkını ihlal etmiştir. Bir yandan sermayenin yatırım yapma isteğini, diğer yandan da bireylerin çalışma isteğini yok etmiştir.

Refah devleti üretken değildir. Kamu bürokrasini arttırmıştır

Refah devleti verimli değildir. Refah programları örgütlü baskı gruplarının müdahaleleri ile verimsiz alanlara yatırım yapabilir.

Refah devleti sonuç alıcı ve etkin çalışmamaktadır. Ayrılan büyük kaynaklara rağmen refah devleti programları ne yoksulluğu ne de mahrumiyetleri ortadan kaldırmamıştır.

Refah devleti despotiktir. Refah devleti programları, bürokrasinin ellerinde güç kaybetmekte, etkinliğini yitirmekte ve bürokrasiyi daha da arttırmaktadır.

Refah devleti bireylerin seçim özgürlüğünü zedelemektedir (Sallan Gül, 2006:136).

Özellikle refah hizmetlerinin devlet eliyle sunulması liberaller tarafından kabul edilemez bir olguydu. Çünkü onlara göre, iktidar sahip olduğu sınırsız gücü, bireysel özgürlükleri kısıtlayıcı olarak kullanmaktaydı ve bu şekilde hizmet sunumu ekonomiyi başarısızlaştırırdı (Alp, 2009:270). Neo-liberallere göre, üçüncü sektör olarak sivil toplum kuruluşlarının etkinliğinin artırılmasıyla refah hizmetlerinin sunumu bu kuruluşlara bırakılması benimsenmiştir. Üçüncü sektör olarak adlandırılan sivil toplum kuruluşlarının; yoksulluğu ortadan kaldırmada, isteyen ve yapabilen herkesi işe yerleştirmede, gençlik suçlarını durdurmada, çiftçilerin meselelerini çözmede, kasaba ve şehirleri yenilemede, herkese ihtiyaç duyduğu eğitimi vermek gibi pek çok meselenin çözümünde etkili olacağına inanmaktadırlar (Hayek,1997).

Bu çerçevede devletin küçültülmesi, güvenlik, adalet ve dış politika ana işlevlerinin etkinleştirilmesi temel alınarak, sivil toplum alanı genişletilerek, serbest piyasa ekonomisinin hakim kılınması var olan eşitsizlikleri kabul ederek, emek esnekleştirilerek, sosyal güvenlik alanının daraltılması ön plana çıkartılmıştır (Günaydın, 2001). Özellikle yeni liberal politikalar ile birlikte özelleştirme, yerelleştirme, bürokrasiyi çözme çabaları politikalarının ideolojik kaynağında klasik liberal ilkelere başvurulmuştur (Özalp, 2008:112).

Özellikle bu yeni politikalar Avrupa'da engelli istihdamı konusunda yeni yaklaşımları ortaya çıkartmıştır. Engelli istihdamı konusunda ayrımcılıkla mücadele, kota uygulamasında alternatif uygulamalar gelişmeye başlamıştır.

1.3. Geçmişten Günümüze Özürlü Haklarının Tarihi Gelişimi

1.3.1. Avrupa Birliği'nde Özürlü Haklarının Gelişimi

Avrupa'da özürlülerin haklarının gelişimi 1900'lü yılların başlarında itibaren başlamıştır. Onun öncesinde özürlülerin yaşam hakları bile güvence altında değildi.

Özellikle ortaçağda fiziksel engelliler görünüşlerinden dolayı, zihinsel özürllüer ise davranışlarındaki farklılıklar nedeniyle yanlış algılanmaktaydı. Özellikle akıl ve ruhsal yetersizliklerin nelerden kaynaklandığı da bilinemediğinden özürllüer engizisyon mahkemelerinde “cadı” olmakla atfedilip yargılanmışlardır. Resmi kayıtlara göre ise Avrupa’da 18 yy. sonlarına kadar tahmini olarak 9 milyon insan cadılıktan dolayı ölüm cezasına çarptırılmıştır. Bu mahkemeler 18. yy. sonlarında kaldırılırken, Bavyera Kraliyeti’nde bu mahkemeler 1806 yılına kadar faaliyet göstermişlerdir (Seyyar, 1998).

Ortaçağ’ın karanlık uygulamalarından Avrupa aydınlanma hareketleriyle kurtulmaya çalışırken, engellilere yönelik ülkelerde politikalarda yavaş yavaş şekillenmeye başlamıştır. Özürllüer ve onların istihdamına yönelik olarak her ülke kendi sosyo-ekonomik durumuna göre politikalar belirlemiştir.

Avrupa Birliği oluşturulduktan sonra üye ülkeler için bir ortak politika oluşturulması amaçlanmıştır. Avrupa Birliği’nin engellilere ilişkin düzenlediği düzenlemeler ortak bir politika oluşturma hedefine yöneliktir. Çünkü Avrupa insan hakları sisteminde Avrupa Konseyi ile Avrupa Birliği karşılıklı etkileşim içerisindeyler (Çağlar, 2009:60).

Avrupa Birliği’nde engellilik son 20 yıl içerisinde farklı olarak düşünölmeye başlanmıştır. Ayrımcılıkla mücadele ön plana çıkartılarak, özürllüeri pasif, yardıma muhtaç insanlardan ziyade, diğer insanlarla eşit haklara sahip ve bu haklar doğrultusunda toplumla kaynaşmaları ön plana çıkartılmıştır (www.ozida.gov.tr). Daha önceki uygulamalarda özürllüer toplumdan soyutlanarak genellikle kamu bakımevlerinde yaşamlarını sürdürmeye mecbur bırakılıyorlardı. Özellikle sivil toplum kuruluşlarının da etkisiyle özürllüerin bakımevlerinde yaşamaktan ziyade toplumla iç içe üretken olarak yaşayabileceği yönünde kamuoyu baskısı oluşturmuşlardır. Tabi bunda bu bakımevlerinde insan hakları ihlali ve kötü yaşam şartları nedeniyle oluşturulan pek çok rapor da etkili olmuştur (Çınarlı, 2010:36).

Avrupa Birliği özürllüer politikasının temel noktası “ayrımcılıkla mücadele” olarak belirlenmiştir. Amsterdam Antlaşması’nda yer alan 13. maddeye göre “Avrupa Konseyi, Komisyon’dan gelen öneriler doğrultusunda Avrupa Parlamentosu’nun görüşünü alarak cinsiyet, ırk ya da etnik köken, din ya da inanç, özürllülük, yaş ya da cinsel tercihe dayalı olarak karşı karşıya kalınan ayrımcılıkla savaşıım konusunda gerekli önlemleri alır” hükmü yer almıştır. Bu maddeye dayanarak Birlik 1999 yılında

ayrımcılıkla mücadele paketi hazırlamıştır. Buna göre, özürliülerin istihdam edilme ve iş hayatında karşılaştıkları ayrımcılığa yönelik Birlik genelinde direktif yayınlayarak, önleyici tedbirler alınmasını ve bir eylem planı oluşturulmasını üye ülkelere önermiştir (Aysoy, 2004:53).

Avrupa Birliği'nde özürliülere yönelik pek çok düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler üye ülkeler ve aday ülkelerin özürliüler politikasının yol haritasını oluşturmaktadır. İlk olarak, Özürliüler İçin Engelsiz Avrupa Tebliği 12 Mayıs 2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

4 Şubat 2000 tarihinde bilgi toplumunda iş stratejileri konulu tebliğ yayınlanmıştır. Avrupa İstihdam Stratejisini ve e-Avrupa girişimini destekleyen bu tebliğe özürliülerin istihdam edilebilirliği konusuna değinilmekte ve bilgi toplumunda üreticilerin kullanıcı dostu araçlar geliştirmesi istenmektedir. "İstihdam Topluluk Girişimleri" kapsamında özel güçlükleri olan bazı özürliülere iş bulma ve işini koruma konusunda desteklenmesi söz konusudur. Bu Girişim'in dört boyutundan biri olan HORIZON, serebral palsi ve ruhsal problemleri olan özürliülerin mesleki eğitiminde ve istihdam politikalarında olumlu değışiklikler yaratmayı sağlamak için çaba gösterir. HORIZON kapsamında desteklenen 1700 proje gerçektemiştir. Yine Sokrates, Leonardo da Vinci, Sağlık Teşviki, Daphne, Prince, Phare ve Tacis vb. programlar aracılığıyla özürliülerin ihtiyaçlarına yönelik projeler desteklenmektedir. Üye ülkelerin işbirliği Avrupa Birliği düzeyindeki bir grup (High Level Group of Senior Officials) aracılığıyla sağlanmaktadır (www.ozida.gov.tr).

Avrupa Birliği Komisyonu engelsiz hizmetlerin geliştirilmesi amacıyla, özürliülere yönelik istihdam, ulaşılabilirlik, bilgi ve iletişim, Avrupa okullarında kaynaştırma konularında örnek uygulamaları desteklemektedir.

30.10.2003 tarihinde Avrupa Birliği Brüksel'de Özürliülere Yönelik Fırsat Eşitliği: Avrupa Eylem Planı'nı kabul etti. Bu plana göre üç tane operasyonel hedef tespit edilmiştir. Öncelikli olarak, "İstihdamda Eşit Muamele Direktifi"nin (2000/78/EC) uygulanması, ikinci olarak ilgili topluluk politikalarına özürliülük boyutunun dahil edilmesi, ve son olarak "herkes için ulaşılabilirliğin" iyileştirilmesi (Çağlar, 2009:68).

Avrupa Birliği'nde özörlölere yönelik diğer düzenlemeler² ise; -27 Kasım 2000, Konsey Kararı (2000/750/EC) Ayrımcılığa Karşı Topluluk Eylem Planı Oluşturulması (2001-2006),-27 Kasım 2000, Konsey Direktifi (2000/78 EC) İstihdamda ve İşte Eşit Muamele Konusunda Genel Çerçeve, -Avrupa Birliği Temel Haklar Belgesi (200/C 364/01), -15 Haziran 2003, Konsey İlke Kararı (2003/C175/01) Özörlölerin İstihdamının ve Toplumsal Bütünleşmelerinin Teşvik Edilmesi, -6 Mayıs 2003, Konsey İlke Kararı Özörlö Bireylere Yönelik Kültürel Etkinlikler ve Bu Etkinliklere Ulaşılabilirlik, -5 Mayıs 2003, Konsey İlke Kararı (2003/C 134/04) Özörlö Öğrencilere Eğitim ve Fırsat Eşitliği Sağlanması, -17 Haziran 1999, Konsey İlke Kararı (1999/C 186/02) Özörlö Kişilere Fırsat Eşitliği Sağlanması, -4 Haziran 1998, Konsey Tavsiye Kararı (98/376/EC) Özörlöler İçin Park Kartı Verilmesi, -20 Aralık 1996, Konsey İlke Kararı (97/C/12/01) Özörlö Bireylere Tanınacak Fırsat Eşitliği, -31 Mayıs 1990, Konsey İlke Kararı (90/C 162/02) Özörlö Çocuk ve Gençlerin Genel Öğretim Sistemine Katılmasıdır.

1.3.2. Türkiye'de Özörlö Haklarının Gelişimi ve Sınırları

Ölkemizde özörlö haklarının gelişimine baktığımızda 1967 yılına kadar özörlölere yönelik belirlenmiş bir genel politika bulunmamaktadır. Bu tarihe kadar bir belirgin politika olmaması ölkenin bulunduğu sosyal ortamdan kaynaklanmış olabilir. Özellikle Cumhuriyet'in ilanından sonra devletçi kalkınma politikası çerçevesinde ölkede hızlı kalkınma çalışmalarından dolayı temel sorun olarak ekonomik kalkınma benimsenmiş olduğundan, sosyal sorunlar ve dezavantajlı gruplara yönelik politikalar ihmal edilmiş olabilir. 1967 yılında yürürlüğe giren Deniz İş Kanunu'na kadar yasal herhangi bir düzenleme görölmemektedir. Deniz İş Kanunu'nda ilk defa özörlölerin istihdamında kota uygulamasına yer verilmiştir. Kota uygulaması 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu'yla tam olarak belirginleşmiştir (II. Özörlöler şurası).

Ancak ölkenin demografik yapısı ve gerçekleri özörlölere yönelik politikaların oluşturulmasını zorunlu hale getirmiştir. Türkiye nüfusunun % 12,29'unu özörlö nüfus oluşturmaktadır. Nisan 2010 itibariyle genel nüfusumuz 71.173 milyon kişidir. Dolayısıyla genel nüfusumuzun 8.747 milyonu özörlö durumundadır.

² www.ozida.gov.tr'de uluslararası mevzuatta.

Ülkemizde özürllüer ile ilgili olarak hizmetlerin düzenli, etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini temin etmek için; ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak, özürllüer ile ilgili ulusal politikanın oluşmasına yardımcı olmak, özürllüelerin problemlerini tespit etmek ve bunların çözüm yollarını araştırmak üzere 571 sayılı Başbakanlığa bağlı Özürllüer İdaresi Başkanlığı'nın kurulmasına, ilişkin Kanun Hükmünde Kararname 1997 yılında yürürlüğe girmiş ve Başkanlık Ankara'da faaliyete geçmiştir (www.ozida.gov.tr). İlgili kararnamede kurumun kuruluş amaçları da sıralanmıştır. Buna göre Özürllüer İdaresi Başkanlığı'nın temel amaçları;

- Eşit katılım için, özürllüelerin sahip oldukları hak ve yükümlülükler konusunda birey, aile ve toplumun bilinçlendirilmesi, tıbbi bakım ve rehabilitasyonlarının sağlanması, günlük yaşamlarında kendi başlarına yaşayabilme kapasitelerinin artırılması,
- Bilgi, hizmet ve fiziksel çevre koşullarının özürllüer için ulaşılabilir hale getirilmesi, doğumdan başlayarak okul öncesi, okul çağı ve yetişkinleri kapsayacak biçimde tüm özürllülere eğitimde fırsat eşitliği sağlanması,
- İstihdamın, mesleki eğitim ve rehabilitasyonla birlikte gerçekleştirilmesi, istihdam alanlarının özürllüelerin kullanımına uygunluğunun sağlanması ve teknolojiye uygun alet ve cihazların engellilerce elde edilmesini kolaylaştırıcı önlemlerin alınması,
- Özürllüelerin sosyal güvenlikleri ile gelirlerinin korunması, aile hayatı ve kişisel bütünlükleri ile kültür, eğlence, spor ve din alanlarına tam katılımlarının sağlanması,
- Özürllülere ilişkin plan ve programlar ile ekonomik ve sosyal statülerini etkileyen tüm kararların alınması sırasında özürllüelerin katılımlarının sağlanmasıdır.

2005 yılında 5378 sayılı Özürllüer ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun amacını açıklayan 1. maddesine göre; “Bu kanunun amacı; özürllülüğün önlenmesi, özürllüelerin sağlık, eğitim, rehabilitasyon, istihdam, bakım ve soysal güvenliğine ilişkin sorunlarının çözümü ile her bakımdan gelişmelerini ve önlerindeki engelleri kaldırmayı sağlayacak tedbirler olarak topluma katılımlarını sağlamak ve bu hizmetlerin koordinasyonu için gerekli düzenlemeleri yapmaktır”. Bu kanun özürllülere yönelik en genel düzenlemeyi ve dayanağı da aynı zamanda oluşturmaktadır.

Özürümlerinin direkt istihdamına yönelik maddeleri de içermektedir. 13 maddeye göre; “Özür türlerini dikkate alan iş ve meslek analizleri, Özürümler İdaresi Başkanlığı’nın koordinatörlüğünde Milli Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılır. Bu analizlerin ışığında özürümlerinin durumlarına uygun mesleki rehabilitasyon ve eğitim programları, anılan kurumlarca geliştirilir”. Bu düzenleme özürümlerinin iş bulmalarında sorumluluğu İş-Kur dışında anılan kurumlara da yüklemektedir.

Kanunun 14. maddesinde ise istihdam düzenlenmiştir. “İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özürümlerinin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan özürümlerinin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özürüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulmaz”. Bu madde istihdamda ayrımcılığı önlemeye yönelik olarak düzenlemeleri içermektedir.

Eğitimi düzenleyen 15. maddesine göre ise “Hiçbir gerekçeyle özürümlerinin eğitim alması engellenemez. Özürümlü çocuklara, gençlere ve yetişkinlere, özel durumları ve farklılıkları dikkate alınarak, bütünleştirilmiş ortamlarda ve özürümlü olmayanlarla eşit imkan sağlanır” hükmü vardır.

Özürümlere yönelik ayrıca başta Anayasa olmak üzere farklı kanun, yönetmelik ve genelgelerle düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler engellilerin başta Anayasal hakları, istihdam imkanları, eğitim, sosyal yardım ve ayrımcılıkla mücadele ana başlıkları altında toplanır.

1.3.2.1. Anayasal Olarak Özürümlü Hakları

Halen yürürlükte bulunan 1982 anayasasının kanun önünde eşitlikleri düzenleyen 10. maddesine göre;”herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir”.

Anayasanın çalışma hakkı ve ödevini düzenleyen 49. maddesinde de “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır”.

Anayasanın çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50. maddesinde “ Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunur” ibaresi vardır.

Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenleri düzenleyen 61. maddeye göre de “ Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır. Bu amaçla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur”.

Görüldüğü üzere Anayasa özürllülerin haklarını genel hatlarıyla düzenleyici tedbirleri almıştır.

1.3.2.2. İstihdam Açısından Özürllülerin Hakları

Özürllülerin çalışma hayatına girmeleri ve orada korunmalarına yönelik olarak ülkemizde yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ülkemizde özürllülerin istihdamı konusunda genel olarak zorunlu istihdam yöntemi uygulanmaktadır. Kota sistemi ülkemizde 1475 sayılı İş K. İle çalışma tam olarak mevzuatımıza girmiştir. Daha önce bir takım düzenlemeler yapılmaya çalışılmış olmasına rağmen uygulanamamıştır. 1475 sayılı İşK. göre “işverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde yüzde iki (%2) oranında sakat kimseyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun bir işte, aynı oranda eski hükümlüyü de mesleklerine uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler”.Çalıştırılacak sakat ve eski hükümlü sayısının tespitinde daimi işçi sayısı esas alınır. 1.1.1999’dan geçerli olmak üzere yapılan düzenlemeyle oran yüzde ikiden yüzde üçe çıkarılmıştır.

Ülkemizin Avrupa Birliğine uyum süreci çalışmalarının bir neticesi olarak 22.5.2003 tarihinde 4857 sayılı yeni İşk. yürürlüğe girdi. Yeni İş kanunu engelli istihdamı konusunda yeni düzenlemelere yer vermiştir. İşK. 30’a göre; “İşverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürllü 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 (%6). Ancak özürllüler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az

olamaz (%50). Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır". Yeni kanunla eski hükümlü terör mağduru ve engelli çalıştırma oranı 50 işçi ve üzerinde işçi çalıştıran tüm işyerleri için %6'ya çıkarılmıştır. Bu oranında en %50'sinin engelli olması gerektiği kanunla güvence altına alınmıştır.

2008 yılı Mayıs ayında yürürlüğe giren yeni istihdam paketine göre engellilerin istihdamına ilişkin olarak 4857 sayılı İş.K. yeni düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre; özel sektörde daha önce işçi sayısının yüzde 6 oranında özürlü çalıştırma şartı, yüzde 3'e indirilmiştir. İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör iş yerlerinde, yüzde 3 özürlü, kamu iş yerlerinde ise yüzde 4 özürlü ve yüzde 2 eski hükümlü işçiyi, meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştıracaklar.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken sakatlananlara öncelik tanınır.

Özürlü istihdamına yönelik olarak 1967 yılında yürürlüğe giren Deniz İş Kanunu, 1965 yılında yürürlüğe giren Devlet Memurları Kanunu, 1986 yılında yürürlüğe giren Mesleki Eğitim Kanunu, 1964 yılında yürürlüğe giren Sosyal Sigortalar Kanunu, 1994 yılında yürürlüğe giren Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun, 2006 yılında yürürlüğe giren Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürlü ve Eski Hükümlülere Uygulanacak Sınav Yönetmeliği, 2006 yılında Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2006 yılında Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik, 2004 yılında Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik, 2003 yılında Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışması Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2004 yılında Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Yarışma Sınavları Hakkında Yönetmelik, 1993 yılında Terör Eylemleri Nedeniyle Şehit ve Malul Olanların Yakınlarının ve Çalışabilecek Durumdaki Malullerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam Hakkında Yönetmelik, 2005 yılında Özürlülerin İstihdam Yılı Konulu 2004/28 Sayılı Başbakanlık Genelgesi,

2006 yılında Özürlülerin İstihdamı Hakkındaki 2006/15 Sayılı Başbakanlık Genelgesinde de özürlülerin istihdamına yönelik maddeler bulunmaktadır.

1.3.2.3. Eğitim Haklarının Korunması Açısından Özürlülere Yönelik Haklar

Özürlülerin eğitim haklarından faydalanmaları konusunda kanuni olarak devlet gerekli tedbirleri almıştır. 1961 yılında çıkarılan İlköğretim ve Eğitim Kanununun 12. Maddesinde³ “mecburi ilköğrenim çağında buldukları halde zihnen, bedenen, ruhen ve sosyal bakımdan özürlü olan çocukların özel eğitim ve öğrenim görmeleri sağlanır”. 1973 yılında çıkarılan Milli Eğitim Temel Kanunu’nda 4.maddede “eğitim kurumları dil, ırk, cinsiyet ve din ayrımı gözetilmeksizin herkese açıktır. Eğitimde hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz” ibaresi vardır. Fırsat eşitliğini düzenleyen 8. maddede ise ”maddi imkanlardan yoksun başarılı öğrencilerin en yüksek eğitim kademelerine kadar öğrenim görmelerini sağlamak amacıyla parasız yatılılık, burs, kredi ve başka yollarla gerekli yardımlar yapılır. Özel eğitime ve korunmaya muhtaç çocukları yetiştirmek için özel tedbirler alınır”.

Hukuki altyapı olarak özürlülerin temel eğitim hakları güvence altındadır. Ancak bu durum özürlülerin eğitim istatistiklerine pek yansımamaktadır. Özellikle eğitim seviyeleri ve mesleki bilgi düzeylerinin az olması özürlülerin istihdamında büyük sıkıntıya neden olmaktadır.

1.3.2.4. Sosyal Yardım Alanında Özürlülere Yönelik Haklar

Özürlülere sosyal yardım sağlamak amacıyla ülkemizde çeşitli kanuni düzenlemeler bulunmaktadır⁴. Bunlar, 65 yaşını doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, Belediye Kanunu, Büyükşehir Belediye Kanunu, Evrensel Hizmetin Sağlanması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kanunu, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu, 65 yaşını doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Yönetmelik, Başbakanlık Vakıflar Genel Müdürlüğü Muhtaç Aylığı ve Vakıf İmarat Yönetmeliği, Ödeme Gücü

³ İlgili düzenlemelerde engellilere yönelik hükümler için bakınız: T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi, Özürlüler Kanunu ve İlgili Mevzuat, Ankara, 2006

⁴ İlgili düzenlemelerde engellilere yönelik hükümler için bakınız: T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi, Özürlüler Kanunu ve İlgili Mevzuat, Ankara, 2006

Olmayan Vatandaşların Tedavi Giderlerinin Devlet Tarafından Karşılanması ve Yeşil Kart Uygulaması Hakkında Yönetmelikleridir.

1.3.2.5. Özürllülere Yönelik Pozitif Ayrımcılık Uygulamaları ve Hakları

Özürllü bireylere yönelik olarak pozitif ayrımcılık⁵ oluşturacak kanuni⁶ uygulamalar; Emlak Vergisi Kanunu, Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar kurumu Kanunu, Gelir Vergisi Kanunu, Gümrük Kanunu, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, İmar Kanunu, Karayolları Trafik Kanunu, Kat Mülkiyeti Kanunu, Katma Değer Vergisi Kanunu, Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu, Noterlik Kanunu, Nüfus Hizmetleri Kanunu, Özel Tüketim Vergisi Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Türk Medeni Kanunu, Ulaştırma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, Kamu Binaları, Kamuya Açık Alanlar ve Toplu Taşıma Araçlarının Özürllülerin Kullanımına Uygun duruma Getirilmesi ile ilgili 2006/18 Sayılı Başbakanlık Genelgesi, Malul, Gazi ve Engellilere Ait Araçların Park Etmeleri Konulu Genelge sayılabilir.

Türkiye açısından özürllülere yönelik olarak sağlanan kanuni tedbirler hemen hemen Avrupa Birliği standartlarına yakın hatta birliğin genel sosyal politikalarının dışında ülkemizde her alanda engellilere hukuki koruma sağlanmıştır. Bunların uygulamaya etkileri veya özürllülerin istihdamına yansımalarını ilerleyen bölümlerde tartışacağız. Şu da gözden kaçırılmamalıdır ki, kanuni düzenleme yapılması demek sorunun çözüldüğü anlamı taşımaz. Bu düzenlemelerin başarılı olabilmesi için, sıkı denetimi ve gerçek hayata yansımalarının da izlenmesi kanuni düzenlemelerin oluşturulmasından daha önemlidir.

Refah devletlerinde özürllülere onların istihdamına ilişkin vurguların boyutunu tespit etmeye yönelik inceleme refah devletinin temel tezine karşılık özürllülerin ve onların istihdamını adeta unutulmuş olduğunu göstermektedir. Özürllüler ile ilgili olarak tespit edilen bu durum sosyal refahın en elverişli biçimde vatandaşları sunulma amacını güden refah devletinin argümanları ile çelişmektedir. Her şeyden önce özürllüler bir birey

⁵ Pozitif Ayrımcılık: Fırsat eşitliğini sağlama ve sosyal hayata tam katılım kapsamında toplumda özellikle engelliler gibi özel durumları gereği sosyal yönden korunması gereken dezavantajlı gruplara makul seviyede sağlanan imtiyazlardır (Seyyar, 2008:349).

⁶ İlgili düzenlemelerde engellilere yönelik hükümler için bakınız: T.C. Başbakanlık Özürllüler İdaresi, Özürllüler Kanunu ve İlgili Mevzuat, Ankara, 2006

olarak sosyal refahın insanlığa ilişkin tüm yansımalarından faydalanma haklarına sahiptirler. Başta insanlık onuru olmak üzere birçok sosyal faktörde özellikle refah devleti kurgusu içerisinde özörlöölere ve onların başta istihdam olmak üzere bütün haklarına ilişkin pozitif bir ayrımcılığın olmasını gerektirmektedir. Bu sebeple refah devleti modellerinin bu durum ve gereklilik göz önüne alınarak yeniden tasarlanması ihtiyacı vardır.

Bölümün ikinci kısmında yapılan AB ve ülkemiz engelli haklarının gelişimine ilişkin inceleme özörlöölüler ile ilgili olarak bugün gelinen noktanın yetersizliğine dair net bir vurgu yapmaktadır. Özörlöölülerin gelişimi olması gereken hızda ve düzeyde değil de adeta lütfedercesine dair gelişmelerdir. Burada başta devletler olmak üzere ilgili bütün kurumların özörlöölülerin tam anlamıyla bir birey olduğu ve onların normal bireyler kadar ekonomiye ve ulusal rekabet gücüne katkı sağlayabileceğine inanmaları gerekmektedir. Ancak burada göz önüne alınması gereken bir diğer noktada özörlöölülerin bu katkıyı sağlayabilmeleri onlara dair pozitif ayrımcılığa olanak sağlayabilen bir ekonomik sistemin oluşturulması ile mümkün olacaktır.

BÖLÜM 2. ÖZÜRLÜ İSTİHDAM YÖNTEMLERİ VE ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Araştırmanın giriş bölümünde ifade edildiği gibi bu araştırmanın temel amacı özürlülerin istihdamını arttırmaya yönelik bir takım önerler seti sunmaktır. Kuşkusuz böylesi bir amacın gerçekleşmesindeki en önemli adımlardan bir tanesi mevcut özürlü istihdam yöntemlerinin güçlü ve zayıf yönlerinin, bir diğer ifadeyle, avantajlarının ve dezavantajlarının karşılaştırılarak ortaya çıkarılmasını gerektirmektedir. Hiç şüphesiz ki her şeyde olduğu gibi özürlülerin istihdamında da ideal bir yöntemin varlığından bahsedemeyiz. Ancak istihdam yöntemlerinin göreceli olarak birbirlerinden üstünlükleri olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. Bu çerçevede bu bölümün amacı mevcut istihdam yöntemlerinin avantajları ve dezavantajlarını ortaya koyarak öncelikli olarak Türkiye’de bu yöntemlerin nasıl etkin bir şekilde kullanılabileceğini tartışmaktır.

Ayrıca yine bu bölümde özürlülerin istihdamının önündeki engellerin neler olduğu üzerinde durulmuştur. Çünkü mevcut istihdam yöntemlerinin etkin bir şekilde uygulanmasının önündeki en önemli bariyer özürlü istihdamı engelleyen nedenlerdir. Bu nedenle bu anlamda özürlülerin, istihdamına ilişkin gerekli kurumsal ve kültürel alt yapının oluşturulamadığına vurgu yapmaktadır. Bu durumda da özürlü istihdam yöntemlerinin sahip olduğu üstünlüklere rağmen etkin bir şekilde kullanımı mümkün olmamaktadır.

2.1. Özürlü İstihdam Yöntemleri

Özürlülerin istihdamına yönelik literatüre baktığımızda yedi yöntem bulunduğunu görürüz. Bu yöntemler sırasıyla:

i- Kota Sistemi

ii- Korumalı İşyerleri

iii- Kişisel Çalışma Yöntemi

iv- İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Özürlü İstihdamı

v- Evde Çalışma

vi- Kooperatif Çalışma Yöntemi

vii- Sadece Özürlülerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

Yukarıda adı geçen özürlü istihdam yöntemleri içinde en yaygın olarak uygulananın kota yöntemi olduğu görülmektedir. Son yıllarda İngiltere, ABD gibi ülkelerde uygulamadan kaldırılmış olmasına rağmen özellikle Avrupa Birliği ülkeleri ve ülkemizde özürlü istihdamında temel yöntemdir. Çalışmada adı geçen yöntemlerin uygulama yoğunlukları temel alınarak detaylı bir şekilde incelenmiştir.

2.1.1. Kota Sistemi

Batı dünyasında özürlü işçilerin istihdamında “kota” kavramının köklü bir tarihi vardır. Kota sistemleri; özürlü insanlara istihdam sağlama sosyal zorunluluğunu temel alan, Avrupa bağlamı derine saplı bir politik yaklaşımı ifade eder. Zaman içerisinde kota sistemleri savaş nedeniyle özürlü olan vatandaşları, iş kazaları mağdurlarını ve sigortası olmayan engelli insanları kapsayacak şekilde giderek genişlemiştir (Thornton, 1998). İstihdam alanında işverenlerin belirli oranda veya sayıda özürlü çalıştırmalarının mecburî kılınmasına kota sistemi denilir (Mag, 2009). Kota sistemi sosyal bir gerçeklik veya yara olan özürlülerin iş piyasasına girememeleri ve karşılaşılan sorunları gidermek amacıyla oluşturulmuştur. Kota sistemi Avrupa da ilk kez I. Dünya Savaşı’ndan sonra özellikle savaşta sakat kalan savaş malullerinin istihdamını kolaylaştırmak amacıyla ortaya çıkmıştır. Almanya’da 1919 yılında, Avusturya’da 1920, İtalya’da 1921, Polonya’da 1921 ve Fransa’da 1923 yılında kullanılmıştır. Uygulama daha sonra diğer özürlülere yönelik olarak genişletilmiştir (Seyyar, 2000).

Özürlü insanların açık istihdama (yeniden) entegrasyonu politik amaç olarak kabul edildiğinden bu yana iki seçenek mevcuttur: gönüllü istihdam (Amerika, İsveç, Danimarka), zorunlu istihdam (kota) (diğer Avrupa Birliği ülkeleri). Bu kısmen 1986 Avrupa Birliği Komisyonu’nun (EC) kota tasarılarını destekleyen tavsiye kararı ile bağlantılıdır. Yalnızca Portekiz kota tasarısının karşısında yer almıştır. Kota sistemi açık istihdamın paylaşımı prensibinden ve özürlülerin mesleki entegrasyon problemine kısa süreli çözüm sağlama ihtiyacından temel alır (Delsen, 1996:12). Bu sistemde işletmelerde çalışan işçi sayısının belirli sayıyı geçmesi durumunda belirlenen yüzdelik

orana göre işverenler özürlü çalıştırmaları temeli üzerine şekillenmiştir. Bu işçi sayısı ve çalıştırılacak özürlü yüzdesi kotayı uygulayan her ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar arz etmektedir¹.

Özellikle I. Dünya Savaşı'ndan sonra başlayıp zaman içerisinde önemli derecede kabul görerek birçok ülkede uygulamaya konulan kota sistemi neo liberal politikalarla birlikte önemini yitirmeye başlamıştır. Neo liberal politikalar başta devlet olmak üzere iş dünyasına ilişkin birçok kurumda rolü değiştirmiş, bu nedenle kota sistemi gibi devlete iş dünyasına rekabetin doğasıyla bağdaşmayacak müdahalesi olarak kabul edilen bazı uygulamaları değiştirmiştir. Bunun sonucunda son yıllarda Amerika, Kanada ve Avrupa Birliği üyesi olan İngiltere'nin zorunlu kota uygulamasını kaldırdıkları ve istihdamın ayrımcılık kriterlerini temel alarak yaptıkları görülmektedir. İngiltere'de 1944 yasasına göre 20 ya da daha fazla işçisi olan bütün işverenler işgücünün % 3'ünü engelli istihdamına ayırmak zorundadır. Yasayı uygulamayan işverenler için en yüksek para cezası olan 100 pound olarak belirlenmiş, ancak hiçbir zaman güncellenmemiştir. 1950'lerden itibaren kota yasasını önemsemeyen işveren sayısında önemli artışlar yaşanmıştır. 1970'lerin sonlarında tüm özel işletmelerin üçte ikisinden fazlası kotayı kullanmamaktaydı. 1950'lerde hükümetlerin veraseti kotayı desteklemedeki isteksizliği açık bir şekilde göstermiştir (Barnes, 1992).

Kota yönteminde ülkedeki iş piyasasının özelliklerine bağlı farklı uygulamalar bulunmaktadır. Örneğin Fransa'da kota yönteminde işverenler için dört farklı seçenek sunulmuştur. Birinci olarak direkt zorunlu istihdam uygulaması, ikinci olarak işverenlerin taşeron olarak korumalı işyerleri açmaları, üçüncü olarak özürsüzler için oluşturulmuş olan bir fona çalıştırılmayan her özürlü için belli bir miktar saat ücreti ödenmesi ve son olarak özürlü insanlar için yıllık ya da çok yıllık yürütme planını gerekli kılan anlaşmalar şeklindedir (Descolanges, 2002)

Kota yönteminin kapsamına girmiş olmakla birlikte özürlü istihdamında bulunmayan işverenlere de cezai yaptırımlar uygulanmaktadır. Özürlü kotasının üstünde özürlü istihdam edenlere de sınırlı oranda teşvikler yapılmaktadır. Örneğin ülkemizde özürlü kotasını üstünde özürlü istihdam eden işverenlerin kotasının üstünde veya kota

¹ Örneğin ülkemizde İş Kanunu'ndaki son düzenlemeye göre 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinden; özel işyerlerinde %3, kamu işyerlerinde %4 özürlü istihdamı zorunludur.

kapsamında olmamakla birlikte özürlü çalıştıran işverenlerin çalıştırdıkları her bir özürlü için ödeyecekleri SSK. primlerinin % 50'si devlet tarafından karşılanmaktadır (İşK. md. 30 (Değişik : 15/5/2008-5763/2 md.).

Ülkemizde özürlülerin istihdamı konusunda yaygın olarak kota yöntemi uygulanmaktadır. Özürlülerin istihdam yöntemlerinden birisi olan kota yönteminin diğer yöntemlere göre özürlülerin istihdamı noktasında üstün ve zayıf noktaları bulunmaktadır.

Kota sisteminin diğer yöntemlere göre üstün olduğu noktalar;

- Kota yöntemi bir zorunluluğa dayanmasına rağmen işçi sayısı 50'yi aşan özel sektör işyerlerinin % 3, kamu işyerlerinde % 4 oranında özürlü istihdamı ülkemiz açısından sağlanmış olmaktadır.
- Kota yöntemi özürlülerin iş piyasalarına girmelerinin en kolay yöntemidir.
- İşverenlere kota kapsamında özürlü işçi bulma noktasında Türkiye İş Kurumu (İş-Kur) aracılık etmektedir. Dolayısıyla özürlülerin İş-Kur'a müracaat etmeleri gerekmektedir. Bu durum özürlülerin mevcut işlere yönelik olarak İş-Kur tarafından düzenlenen mesleki eğitim imkânlarından faydalanmalarına da yardımcı olacaktır.

Kota sisteminin zayıf olduğu noktalar;

- Mevcut kota yöntemi ceza sistemine dayanması nedeniyle, işverenlerin özürlü istihdam etme konusunda olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olmaktadır (Meşhur, 2004:185).
- Kota uygulaması olmasına rağmen işverenlere bu konuda bir teşvik uygulanmamaktadır. Özellikle çalışan sayısı 50'yi aşan işyerlerinde 1 adet doktor, sanayi işletmesi ise 1 adet iş güvenliği uzmanı ve özürlü istihdam zorunluluğu da getirildiğinden işverenlerin işçilik maliyetleri artabilmektedir.
- Kota yöntemi iş piyasalarında iş arayan diğer işsizlerin özürlü işçileri yanlış algılamalarına da neden olabilmektedir. Özellikle işsiz sayısının çok olduğu ülkelerde, kota kapsamında özürlü istihdamı yapılması diğer işsizlerin özürlülere karşı olan

tutumlarını etkilemekte ve hatta işe girdikten sonra da özürlü işçilere karşı önyargılı olmalarına neden olabilir.

- Kota kapsamına giren işyerlerinin belli bir büyüklükte olması gereklidir (en az 50 işçi). Bu durum küçük işyerlerinin özürlü istihdamının tamamen dışında kalmasına neden olmaktadır.

- Kota uygulaması özürlü istihdamı noktasında bölgesel farklılıklara da neden olmaktadır. Kota kapsamına giren genellikle sanayi bölgelerinde kota kapsamında özürlü istihdamı gerçekleşirken, küçük işyerlerinin toplandığı bölgelerde özürlü istihdamı daha az gerçekleşmektedir.

Bu üstün ve zayıf yönleri bulunan kota uygulaması halen ülkemizde ve Avrupa Birliği ülkelerinin pek çoğunda yaygın olarak kullanılmaktadır. Almanya'da 16 işçi çalıştıran işyerlerinde % 6 oranında, Avusturya'da 25 işçiyi geçen şirketlerde % 4, Fransa'da 20 işçiyi aşan işyerleri için % 6 (ancak alternatif uygulamaları mevcuttur), Hollanda'da ise % 3-7 arasında kota kapsamı belirlenmiştir (www.ozida.gov.tr).

2.1.2. Korumalı İşyerleri

Normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürllüer için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenerek çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyerleridir. Korumalı istihdam özürllü insanlara normal rekabete açık olmayan koruyucu bir çevrede istihdam sağlamak amacındadır (Lin vd., 2002).

Korumalı işyerleri uygulaması genel olarak istihdam piyasasına kazandırılmaları güç olan özürllüerinin istihdamı; -zihinsel özürllü, -ağır dereceli özürllüer, -eğitim seviyesi düşük özürllüer, -kadın özürllüeri öncelikli olarak hedeflemektedir (www.ozida.gov.tr). Korumalı işyerlerinde istihdam edilen bu özürllü gruplarının bir adım öteye normal iş piyasalarına geçişi de genel olarak hedeflenmektedir. Bu hedefi sağlayabilmek için korumalı istihdam pek çok farklı programları içermektedir. Bu programlar;

- Korumalı dış istihdam: özürllü insanların açık çevrede ancak korumalı binalarda çalıştığı kamu sektöründe yaygındır.

- “Kuşatılmış alan”: ev sahibi şirkette üretim ünitesi olarak yer alan korumalı işyeri düzeni.

- İş kooperatifleri, geri dönüşüm ve onarım atölyeleri vs.

- Sosyal girişimler: buralarda çalışan engelli insanlar “açık” iş piyasalarında çalışan insanlarla eşit haklara da sahiptir (Bergeskog, 2001).

Dünyadaki korumalı işyerlerinin kuruluş amacı beş farklı kategoride sıralanmıştır (Visier, 1998);

a) Özürlüleri işe yerleştirmek,

b) Hizmet ve mal üretmek

c) Mali performans,

d) Özürlülere iş sağlamak,

e) Üretimin ikinci plana alarak özürlü bireyin kendisini gerçekleştirmesini sağlamaktır.

Korumalı istihdam görüldüğü gibi pek çok ülkede çalışmak isteyen özürlü insanlara artan sayıda pozisyon öneren farklı türlerdeki uygulamalarıyla genişlemektedir (Visier, 1998). Özellikle Avusturya, Almanya, Finlandiya, İtalya, Lüksemburg, Hollanda ve Portekiz gibi ülkelerde de artmaktadır. Örneğin Almanya’da 140 .000, Fransa’da 90.000 ve Hollanda’da 85.000 özürlü bu işyerlerinde istihdam edilmektedir (Martin, 2001). Hatta Slovenya’da özürliülerin başlıca işverenleri istihdamda korumalı işyerleri sahipleridir (Greve, 2009:15).

Korumalı işyerlerinin finansmanı ve oluşturulması konusunda farklı ülkelerde farklı uygulamalar bulunmaktadır. Yapılan yazın incelemesi korumalı işyerleri ile ilgili üç çeşit uygulama olduğunu göstermektedir.

a) Bir bakanlık veya ulusal kuruluş tarafından merkezi hükümet yardımı alınan durum. Örneğin Avusturalya, Fransa, İrlanda.

b) Finansmanın bölgesel veya yerel düzeyde karşılandığı durum. Örneğin Belçika, İspanya

c) Karma yöntem. Örneğin Danimarka, Arjantin (Aktaş vd, 2004).

Korumalı işyerlerinde genel amaç özürülülerin iş piyasalarına hazırlanması, bunun için gerekli eğitimlerin verilmesi, bu durumda bile iş piyasasında istihdam edilemeyenlerin istihdamının sağlanmasıdır².

Ülkemizde de bu amaçla Özürülüler İdaresi Başkanlığı'yla irtibat ve işbirliği halinde faaliyet gösteren korumalı işyerleri bulunmaktadır³.

Korumalı işyerlerinin özürülülerin diğer istihdam yöntemlerine göre üstün olduğu nokta, bu işyerleri sayesinde kotanın kapsamının dışında kalan (özür oranı % 40-80) ağır derecede özürülülere iş imkanı sağlamasıdır. Ayrıca korumalı işyerlerinde çalışanların tamamına yakınının özürülülerden oluşması nedeniyle diğer çalışanlar ile yaşayacakları uyum problemi de ortandan kalmış olacaktır.

Korumalı işyerlerinin diğer yöntemlere göre zayıf diyebileceğimiz yönü ise özürülülerin işyerinde de sadece özürülüler ile birlikte çalışmaları neticesinde toplumsal hayata adaptasyonu noktasında sıkıntılara neden olabilmesidir.

²Almanya'da korumalı işyerlerine Özürülüler Çalışma Atölyesi ismi verilmektedir. Bu atölyeler üç bölümden oluşmaktadır (Seyyar, 2001);

a) Yeterlilik Bölümü: Çalışma arzusunda bulunan engelli bireyin atölyeye uyum sağlayıp sağlayamayacağı, üretim safhasından iş piyasalarına geçiş yapıp yapamayacağı tespit edilmeye çalışılır.

b) İşe Alıştırma Bölümü: Engellinin kişisel gelişimine, mesleki performansına ve çalışma verimliliğine yönelik planlı ve düzenli eğitimler sunulur.

c) Çalışma Üretim Bölümü: İşe alıştırma kısmındaki mesleki eğitim kurslarını tamamlayan engellinin iş piyasasında kendine uygun bir iş bulamaması durumunda atölyenin çalışma kısmında farklı işlerde istihdamı yapılır.

³ 1- Bedensel Engelliler Derneği Hakkâri Şubesi Tekstil Atölyesi

2- Bedensel Engelliler Derneği Hakkâri Şubesi Arcılık Uygulaması

3- Batman Halk Eğitim Merkezi Gümüş İşlemeciliği Kursu

4- Batman Halk Eğitim Merkezi Oltu Taşı İşlemeciliği Kursu

5- Diyarbakır Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Vakfı Bedensel Ev Tekstil ve Galoş Atölyesi

6- Diyarbakır Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Vakfı Bedensel Vaksan Ayakkabı Üretim Atölyesi

7- Karadeniz Ereğli Fiziksel Engelliler İş Atölyesi, Mesleki Rehabilitasyon ve Eğitim Merkezi

8- Vakıf Tekstil Özürülüler Beceri Kazandırma ve İstihdam Merkezi Atölyesi

9- Türkiye Sakatlar Derneği Zonguldak Şubesi Mesleki Rehabilitasyon ve İş Atölyesi Merkezi

10- Türk Spastik Çocuklar Derneği Zonguldak Şubesi İş- Uğraşı ve Kaynaştırma Merkezi

11- Çaycuma Özürülüler Rehabilitasyon ve Aile Danışma Merkezi

12- Vakıf Sağlık Ürünleri Sanayi Ticaret Limited Şirketi

13- Omurilik Felçliler Derneği Tekstil Atölyesi/Folyo Atölyesi / Resim Atölyesi

14- Dilek Sabancı Gülen Yüzler Engelliler Mesleki Rehabilitasyon ve İşyeri Projesi

2.1.3. Kişisel Çalışma Yöntemi

Kişisel çalışma yöntemi esnek çalışma saatleri fırsatı sunduğu için engelli insanlar için popüler bir seçenektir. Bu yöntem, pek çok özürlü insan için daha kolay ulaşılabildir (Blunkett, 1999, Boylan and Burchardt, 2002). Ancak kişisel çalışma yöntemi dediğimiz, özürülerin kendi işlerini kurup çalışmaları, hatta başkalarına istihdam oluşturmaları son derece sınırlıdır. Bu yöntemde özürlü kişi, kendisinin ve çevresinin imkânları ile iş kurma yoluna gitmektedir (Meşhur, 2004:183).

Kimseye bağlı olmadan kendi şahsına çalışma özürlü insanlar için önemlidir. Çünkü bu durum onlara daha esnek ve daha uygun bir çalışma metodu sunar (Lunt and Thornton, 1994, Prescott-Clarke, 1990).

Bu yöntemin uygulanabilmesi için özürlü kişinin bir takım özelliklere sahip olması gereklidir. Bu özellikleri dört başlık altında toplayabiliriz:

- i- Özürülerin temel eğitimi
- ii- Ülkedeki ekonomik gelişmeler ve kaynak bulma imkânları
- iii- Özürülere sağlanan mesleki eğitim
- iv- Girişimciliğin teşvik edilmesi

Bu yöntemin başarılı olabilmesi için yukarıdaki dört özelliğin gelişmiş ve uyumlu olması gerekir. Tabi bir de kamu desteği gereklidir. Özürülerin eğitim seviyeleri yeterli olsa da, kredi imkânı bulamazlarsa bu yöntem başarılı olamaz veya ekonomik kaynak sağlansa da girişimcilik teşvik edilmediği takdirde yine uygulama şansı az olacaktır. Özellikle teknolojik gelişmeler ve evden bile gerçekleştirilebilecek e-ticaret uygulamalarında belirli bazı faaliyetler için özürülere öncelik verilebilirse özürüler kolaylıkla kendi kendilerinin patronu olabilirler.

Ülkemizde kişisel çalışma yöntemi özürlü istihdamını artırma noktasında pek üzerinde durulmayan bir yöntemdir. Bunun neticesinde kendi imkanları ile özürüler niteliksiz ve basit işleri nadiren de olsa kendi imkanları ile yapmaktadırlar. Seyyar olarak simit satmak, kantar ile kilo ölçmek, piyango bileti satmak gibi.

2.1.4. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Özürlü İstihdamı

İşverenlerin kota/ceza ve korumalı işyerlerinin dışında tamamen kendi isteğine bağlı olarak özürlü istihdam etmesi durumudur. Ancak özürllüer konusundaki önyargılar bu imkanı da oldukça sınırlandırmaktadır.

Özürlü bireyler hakkındaki bu önyargılar iş hayatında onların, insan kaynakları birimlerini, işverenler ve/veya diğer çalışanlar tarafından farklı algılanmalarına neden olmaktadır (www.insankaynaklari.com). Farklı olarak görülmek özürlü bireye üzerinde ciddi baskılar oluşturmaktadır. Bu baskının bir sonucu olarak özürllüer, çalışmakta olduğu yerde kendisini kabul ettirme, üretken olduğunu kanıtlama ve ilişki kurmakta zorlanmadığını ispatlama için özürsüz bireyin gösterdiğinden çok daha büyük bir çaba harcama eğilimine girdikleri görülmektedir. Toplumun önemli bir parçası olan özürllüerlerin bir birey olarak hak ettikleri iş imkanları ve ortamına ulaşabilmeleri için sadece onların kendilerini yetiştirmelerinin yeterli olmadığını göstermektedir. Bu hususta toplumun bütün kesimlerinde önyargıları ortadan kaldırıp özürllüer hususunda bir toplumsal bilincin oluşturulması gerekmektedir.

Bu durum yöntemin diğer yöntemlere göre zayıf noktasını da oluşturmaktadır. Bu bilinç oluştuğu takdirde, toplumla özürllüer ve dolayısıyla işverenler arasındaki mesafe ortadan kalacaktır. Bu bilinç oluşmadığı takdirde ise özürllüerlerin çalıştırılmaları işverenlerin olumlu veya olumsuz tutumuna ve özürllüerlerin bireysel girişim ve imkanlarına (sosyal ağ) bağlı kalacaktır (Meşhur, 2004).

Bir zorunluluk olmadan işverenlerin kendiliğinde özürlü istihdam etmelerinin diğer yöntemlere göre üstün yönü; bu şekilde özürlü istihdamının yapılması toplumun özürllüer konusunda bilinçlenmesinin bir göstergesi olacaktır. Herhangi bir zorlama (kota) olmadan işverenler özürllüelere güvenip iş vereceklerdir. Özürllüer de kendilerini güvenildiğini hissederek daha çok iş tatmini yaşayabileceklerdir. Esas itibarıyla doğal olan bu yöntemdir.

2.1.5. Evde Çalışma

Bilindiği üzere bilgi toplumu veya post fordist üretim sistemi çalışma şekil ve yöntemlerinde önemli değişikliklere yol açmıştır. Buna bağlı olarak son yıllarda çalışma hayatında esneklik klasik çalışma ortamı ve işçi işveren ilişkilerini de değiştirmiştir.

Hızla küreselleşen dünyada değişen ekonomik ve sosyal şartlara, hızla gelişen teknolojiye ve uluslararası rekabet şartlarına işletmelerin ayak uydurabilmeleri için sosyal tarafların çalışma tür ve koşullarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestisinin olduğu çalışmaya esnek çalışma denilir (Tuncay, 1995:5). Çalışma yaşamında yaşanan bu esneklik işyerinin esnekliğini, iş ve işçinin esnekliğini, çalışma sürelerinin esnekliği, ücretlerin esnekliğini ve iş kanunlarının bunlara uyum için esnekliğini beraberinde getirmiştir (Sönmez, 2006:186).

Özellikle, sürekli değişen ve çeşitlenen talep, bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ve bunların kullanılışlığı, bilgisayarın organizasyonlardaki etkili kullanımı ve uygunluğu, şiddetli rekabet olguları esnek çalışma türlerinden birisi olan evde çalışmanın gelişmesine etken olmuştur (Drucker, 1993). Günümüzde iletişim teknolojilerinin gelmiş olduğu nokta ve bunların özürllüer için uygulanabilirliği özürllüerinin istihdamı için adeta yeni bir umut haline getirmektedir. İnternet teknolojisi sayısız hizmeti direkt olarak engelli insanların evlerine ulaştırabilmektedir. Bu da hareket ihtiyacını ya da başkalarının yardımına güvenmeyi azaltmaktadır (Sheldon, 2003:2).

Bilişim teknolojileri özürllüerinin evlerinde yapabilecekleri pek çok iş alanı yaratmaktadır. Bu sayede özürllüer evlerinden, muhasebe kaydı tutabilir, internet üzerinden aracılık işlemi, pazarlama hatta avukatlık, danışmanlık gibi pek çok faaliyeti yapabilirler.

Bu yöntemin başarıyla uygulanabilmesi için özürllüerinin alacakları eğitim ve bilgi düzeyi çok önemlidir. Özellikle özürllüerinin temel eğitimlerini almada zorluklar yaşadığı günümüzde bu durum bu yöntemin zayıf tarafını oluşturmaktadır.

2.1.6. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Bu yöntem özürllüerinin kendi çabalarıyla ya da devlet desteği ile kurdukları kooperatif örgütlenmelerle, çeşitli alanlarda kendilerine çalışma imkanları oluşturmalarını amaçlayan bir yöntemdir. İşbirliğine dayanan bu yöntem ile özürllüer üyelerinin mevcut yetenek ve kapasitelerini değerlendirme bunları yapacakları işe göre iyileştirme ve bağımsız bir kuruluş olarak buldukları sektöre de faaliyet gösterebileceklerdir (Meşhur, 2004:183). Kooperatif çalışma yöntemini uygulayan ülkeler mevzuatlarına göre bu kooperatifleri farklı şekillerde sübvansede etmektedirler. Mesela İtalya'da

200.000 EURO altında işlerde sosyal kooperatifler varsa ihale olmaksızın sosyal kooperatiflere verilmektedir (Samek and Ara, 2002).

Uygulamada kooperatif çalışma yöntemi korumalı işyerlerine oldukça benzeyen bir yöntemdir. Tek fark korumalı işyerlerinde işyeri şeklinde örgütlenme yapılırken, bu yöntemde özürllü kooperatifler şeklinde örgütlenmektedir.

2.1.7. Sadece Özürllülerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

Özürllülerin özür türüne göre belirlenmiş olan bir işlerin yapılmasında sadece özürllüler istihdam edilirler. Örneğin İtalya, Danimarka ve Yunanistan'da telefon santral operatörlüklerinde görme özürllüler istihdam edilmektedir. Bu yöntemin başarı ile uygulanabilmesi için özürllülerin yapabileceği işlere ait iş ve meslek analizlerinin yapılması ve iş tanımlamalarının düzenlenmiş olması gerekir.

Günümüzde işyerlerinde pek çok farklı işler birbirleriyle uyumlu hale getirilerek bir ürün veya hizmet üretimi sağlanmaktadır. İş analizlerinde işletmecilik açısından temel amaç adama göre değil işe göre adam almaktır (Çelikten, 2005: 129). Bu amacı gerçekleştirebilmek için iş analizleri yardımıyla işlerin gerekleri, tecrübe, tehlike durumu, eğitim gereksinimleri, gibi faktörleri tespit edilir. Bu şekilde işin tanımı yapılır. İş tanımlarında da işin bilinen görev ve sorumlulukları, eğitim ve iş tecrübesi, ücret ve emek karşılığında çalışanlara sağlanan faydalar gerekli düzeyleri ve çalışma ortamı ile ilgili bilgileri içerir (www.referenceforbusiness.com).

İş tanımları uygun yapıldığı takdirde, özürllülerde hangi işleri yapabileceklerini veya mevcut işi yapabilmek için hangi mesleki yeterliliklere sahip olması gerektiği konusunda objektif bir bilgiye sahip olacaktır.

Bu yöntem belki özürllülerin sadece belirli işlerde uzmanlaşmasını sağlamakla birlikte, diğer işlere yönelmelerini yani mesleki seyyaliyetlerini kısıtlayıcı bir özellik taşımaktadır.

Mevcut özürllü istihdam yöntemleri incelendiğinde bu yöntemlerin özürllülerin istihdam sorununu tam anlamıyla bir çözüm getiremediği görülmektedir. Bu durum karşısında özürllülerin istihdamını zorlaştıran faktörler tespit edilerek özürllülerin istihdamına ilişkin öneriler seti oluşturulurken, özürllü istihdamını engelleyici bu faktörlerin göz

önüne alınması anlamlı olacaktır. Oluşturulacak önerilerin işlevselliği mevcut aksaklıkları kaldırma yeteneği ile doğru orantılı olacaktır.

2.2. Özürllülerin İstihdam Zorunluluğu

Özürllülerin iş piyasalarına da girmeleri 20. yy. başlarına dayanır. Sanayi Devrimi'nin gerçekleştiği Avrupa'da dahi özürllülerin ilk başlarda, çalışabilir durumda olsun veya olmasın, genellikle geçimlerini ailelerinden sağladıkları destekle veya evsiz olarak çoğu zaman dilencilik yaparak sağladıkları görülmektedir (Seyyar, 2001).

Avrupa'da özellikle çalışma hayatında sosyal korumanın tam sağlanamamasına bağlı olarak Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında yaşanan vahşi kapitalist düşünce hem çevreyi kirletmiş (ağır metaller, su kaynaklarının kirlenmesi, gibi nedenler özürllü doğumlarını arttırmış) hem de ağır çalışma koşulları neticesinde özürllü sayısı hızla artmıştır. Buna ek olarak I. Dünya Savaşı da özellikle Avrupa ülkelerinde özürllü sayısını arttırmıştır. I.Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde özürllülerin, tıbbi ve mesleki rehabilitasyonlarının yapılması yönünde çalışmalara hız verilmiştir. II. Dünya Savaşı'nın ardından ise özürllülerin istihdam edilerek korunmalarına yönelik politikaların ağırlık kazanmaya başladığı döneme girilmiştir (4. Özürllüler Şurası İstihdam Raporu). Daha önceleri aile dayanışması şeklinde geçimleri sağlanılmaya çalışan özürllülerin sayısında ki artış özürllülerin çalışma hayatına katılmalarını zorunlu kılan temel faktörlerden birisi olmuştur.

Toplumun büyük bir kısmı tarafından da, hem sosyal hem de ekonomik açıdan pek çok özürllü insan iş piyasasının bir parçası olmayı başarabileceği fark edilmiştir. Bu durum hem istihdam ve ekonomik güvence arasındaki belirgin ilişki hem de istihdam ve kendine güven, kendini iyi hissetme arasındaki anlaşılabilir ilişki açısından da doğrudur (Cohen, 2008).

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) tespit ve ölçütlerine göre dünyada 500 milyondan fazla özürllü insan yaşamaktadır. Gelişmiş ülkelerde özürllülerin genel nüfusa oranı % 10 iken, gelişmekte olan ülkelerde bu oran % 12 civarındadır. Bu oranlar özürllü istihdamının ne kadar önemli bir alan olduğunu da göstermektedir. Özürllü grup içerisinde özellikle genç özürllülerin istihdamı da önem arz etmektedir. Kompleks ihtiyaçlarıyla genç özürllüler, erişkin döneme ulaştıklarında belirli zorluklarla karşı

karşıya kalırlar ve okuldan, ileri eğitime ya da iş hayatına geçmek isterler (Knapp vd., 2007:3).

Özürülerin istihdam edilmelerini gerekli kılan bir başka gelişme ise devlet ve toplumsal yapıda yaşanan değişimdir. Bugün hemen hemen tüm ülkelerde karma ekonomik, yani serbest piyasa ekonomisi içerisinde devletin sosyal müdahaleleri şeklinde, bir sistem yürütülmektedir. Bu devlet anlayışının arka planında liberal politikalara ağırlık verilmektedir. Dolayısıyla her fert kendi ihtiyaçlarını ve çıkarlarını maksimuma getirme kaygısındadır. Böyle bir devlet anlayışı özürülerin istihdamını zorunlu hale getirmektedir. Bunun yanı sıra günümüzde postmodern anlayışta insanlar daha bireyci hale gelmektedir. Günümüzde evlenmeler azalmakta, tek yaşayanların sayısı artmakta, yaşlanma tüm hızıyla devam etmekte, nüfus artış hızları düşmektedir (Seyyar, 1999). Bu bireyci toplum anlayışı içerisinde özürülerin işgücü piyasalarına iştirakini gerekli kılmaktadır.

Günümüz devletlerinin karma ekonomik sistemleri içerisinde sosyal devlet politikaları sosyal hakların sağlanması için oluşturulmaktadır. Günümüzde pek çok anayasal düzenleme içerisinde çalışma bir sosyal hak olarak düzenlenmektedir. Dolayısıyla özürülerin başkalarına yük olmadan, toplumda kendilerine bir yer edinebilmeleri için istihdam önemli bir rol oynar. Bir şeyler üretmek için bedensel ve zihinsel çaba harcamak anlamına gelen çalışma, insanın içinde yaşadığı toplum açısından çok önemli anlamlar taşımaktadır (Karataş, 2001).

İnsanların kendilerine ve bakmakla yükümlü olduğu diğer insanların ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmek içinde çalışma hayatına girmeleri ekonomik bir zorunluluktur. Bu zorunluluk dünyada yaşamını sürdürmekte olan 500 milyondan fazla özürülü içinde geçerlidir. Dolayısıyla özürülerin ekonomik açıdan da istihdamın içerisinde olmaları gerekir (Meşhur, 2004). Özürülerin istihdam piyasalarının içerisinde yer almaları hem ferdi hem de toplumsal refahı arttıran bir gerçekliktir. Çünkü bir insanın istihdam edilmesi demek ülke ekonomisi açısından üretkenlik, vergi gelir, sosyal sigorta prim geliri artışının yanı sıra sosyal yardım harcamalarının da azalması demektir. Birey açısından ise başkalarına bağlı bir hayat sürmekten ziyade ekonomik özgürlüğünün bir göstergesidir.

Günümüz teknolojik gelişmeleri ve esnek çalışma uygulamaları da özürülerin istihdamına yardımcı olmakta ve aynı zamanda istihdam alanında yaşanan dezavantajlı durumu engelleyerek istihdam edilmelerini zorunlu hale getirmektedir. Günümüzde yaygın olan evde çalışma, kısmi süreli çalışma yöntemleri veya özürülerin istihdamını kolaylaştıracak teknolojik düzenlemeler (bilgisayar, yardımcı aparatlar....) özürülerin insanların iş piyasalarına rahat girişini sağlamaktadır. Post fordist üretim sisteminin getirdiği esnek uzmanlaşma sayesinde artık işyeri, işyeri büyüklüğü gibi faktörlerin önemini sona erdirmiştir. Bu sayede özürüler bir insan evinden dahi olsa istihdam edilebilmektedir.

Bunun yanı sıra çalışmak bir şeylerle meşgul olmak maddi tatminden de ziyade çalışan kişide ruhsal bir tatmine de yol açmaktadır. Psikolojik açıdan özellikle özürülerin toplumsal hayata adaptasyonları açısından da istihdam edilmeleri gereklidir. 1945 yılında William Beveridge işsizlik için “işsizliğin doğurduğu en büyük fenalık, bedensel değil ruhsal, getirebileceği sefalet değil doğurduğu umutsuzluk, kin ve korkudur” demiştir (4. Özürüler Şurası, İstihdamın Sürdürülebilirliği Raporu). Esas itibariyle özürülerin istihdam edilmelerini gerekli kılan ekonomik, sosyal, sayısal, teknolojik faktörlerinde dışında psikolojik neden ve gerekler özürülerin istihdamı açısından son derece önemlidir.

2.3. Özürülerin İstihdamının Önündeki Engeller

Özürüler insanı Birleşmiş Milletler; normal bir kişinin kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendine yapması gereken işleri, bedensel veya ruhsal kabiliyetlerindeki kalıtsal ya da sonradan olma herhangi bir noksanlık sonucu yapamayan kişi olarak tanımlamıştır (Hazer ve Gül, 2008:1197). Özürüler homojen bir grup değildir. Özürülerin karakteristiği onların sağlık durumlarının türüne ve ciddiyetine bağlı olarak değişebilir (Steventon and Sanchez, 2008:9). Doğuştan bir özürü olmayan insanlar için özürülük ve özürülerin sorunları kendilerine çok uzak bir durum olarak algılandığı için özürülerin problemleri ve gereksinimleri toplum tarafından pek dikkate alınmamaktadır. Bu dikkate alınmayış özürülerine yönelik olarak ayrımcı uygulamalara kadar gidebilmektedir.

Heron ve Murray (2003:2), özürülerin istihdamda karşılaştıkları sorunları şöyle sıralar:
- çoğunlukla ayrımcılıkla bağlantılı negatif tavır, - eğitim öğretimde eşit olmayan

katılım, - kullanılmayan binalar, - erişebilir bilgi eksikliği, - kullanılmayan ulaşım, - destekleyici malzeme ve yardım hizmetlerinin eksikliği, - kendine güvende eksiklik ve aşırı korumacı aileler.

Günlük yaşam içerisinde her insanın özürlü olmaya aday olduğu unutulmaması gereken bir gerçektir. Dolayısıyla özörlölere yönelik sosyal politikaların gerçekte ve tüm şartlar düşünölererek yapılması, toplumun huzurunun sağlanması açısından da önem taşır.

Özürlü insanlara yönelik olarak yapılacak olan tüm program ve politikaların toplumla iç içe düşünölererek yapılması gerekir. Özürlü bireyler toplumun dışında tutarak özörlölere yönelik olarak yapılacak olan tüm programlar engellilerin yabancılaşmasına neden olacaktır. Yabancılaşma geniş anlamıyla; kişinin çevresine olan uyumunun azalması, özellikle de kişinin üzerindeki çevre denetiminin kalkması, bu denetim ve uyumun giderek azalması, kişinin yalnız ve çaresiz hissetmesine yol açması olarak tanımlanır (Havle, 2009). Bir özürlü olmayan insanlar bile içinde bulunduğu topluma ve gruba yabancılaşınca psikolojik olarak çökerken özörlöler bu durumdan daha çok etkilenebilir.

Dolayısıyla özörlölere yönelik olarak çağdaş toplumda oluşturulan sosyal politikalardan şu iki temel fonksiyonu yerine getirmesi beklenir. Öncelikli olarak, özörlü insanların sosyal durumlarının (istihdamının ve gelirin artırılması) iyileştirilmesine katkıda bulunan istikrar fonksiyonu, daha sonra ise özörlü insanların topluma kazandırılmasını sağlayan entegrasyon fonksiyonu

Sosyal entegrasyonun en önemli görevlerinden biri dezavantajlı ve savunmasız insanların toplum içinde ve ekonomik hayatta savunmasını ve tam entegrasyonunu sağlamak, aynı zamanda eğitim, enformasyon ve teknolojiye eşit bir biçimde ulaşılmasını sağlamaktır.

Belirtmek gerekir ki, bu prensiplere dayalı sosyal politika ekonominin sürdürülebilir gelişmesine, nüfusun ürün ve hizmet talebinin artmasına, vergi tabanının genişlenmesine, fonların hacminin genişlemesine ve sonuçta toplumdaki sosyo-politik istikrarın sağlanmasına olumlu ortam oluşturmaktadır (Leonoviç, 2008).

Bu nedenden dolayı özörlölerin istihdamının önündeki engelleri de özörlölerin sosyal hayata adaptasyonunda yaşanan sorunlar ve çalışma hayatına ait sorunlar olarak ikili olarak incelememizde yarar vardır.

2.3.1. Özürlülerin Sosyal Hayata Aktif Katılımında Yaşanan Problemler

İnsanın kendine uygun insanca davranışları öğrenmesi sürecine toplumsallaşma (sosyalleşme) denilir. Sosyalleşme süreci, çocuğun doğumuyla başlayarak, onun eğitimi, yaşadığı kültürü öğrenmesi ve bunları gelecek nesillere aktarmasını içeren bir süreçtir. Bu süreçte aile, din kurumları, arkadaş grupları, sportif etkinlikler, kitle iletişim araçları ve çalışma ortamı temel kurumlar olarak görev yaparlar (Özkalp, 2005).

Sosyalleşme kişinin toplumsal kültürle bütünleşerek içinde yaşadığı toplumla uyum sağlamasını mümkün kılan bir mekanizmadır. Sosyalleşme yaklaşımları toplumsal ve bireysel olarak iki şekilde ele alınır. Toplumsal açıdan sosyalleşme; bireyin kültürü öğrenerek içinde yaşadığı organize yaşam biçimiyle uyuşmasıdır. Bireysel yaklaşıma göre ise sosyalleşme; kişinin doğuştan getirdiği potansiyel birikimi toplum içerisinde artırması ve geliştirmesi sürecidir (Söğüt, 2006).

Özürlülerin sosyal hayatı ile ilgili düzenlemelere geçmeden önce özürlüler ile ilgili ülkemizde durumun ne olduğuna bakmamız gerekir. Gelişmekte olan ülkelerde özürlülerin karşılaştıkları sorunlar şunlardır (Şahin, 2004):

- i- Özürlülerin mimari engeller, toplu taşımadan yararlanma, istihdam olanaklarından faydalanma gibi sosyal yaşamdaki destekleri yetersizdir.
- ii- Özürlüler, eğitim hakkını kullanmada sorunlar yaşamaktadır. Eğitim olanaklarının öğrenme özürlüler için özel okullar gibi hem engel çeşidine göre düzenlenmemesi, hem de eğitim olanaklarına fiziksel veya mali nedenlerle ulaşamama söz konusudur.
- iii- Özürlülerin, sosyal yaşamda bağımsız yaşamaları için destekleri azdır. Bağımsız yaşamada iş ve kendi kendini geçindirebilme önemli faktörlerdir.
- iv- Özürlülerin sosyal güvenceye kavuşturulması sağlık hizmetlerinin sürekliliği ve ortez, protez, tekerlekli sandalye gibi yardımcı ekipman elde etmede yaşamsal öneme sahiptir.
- v- 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 özürlüler için aşılması güç engellerdir.

Tüm bu sorunlar da göstermektedir ki; özürliülerin sosyal hayatı ve toplumsallaşmasında özürliülerin dışındaki grupların etkisi yüksektir. Özürliülerin sosyal hayatını engelsiz kılabilmek insanların toplumsallaşmasında etkili olan süreçleri iyi bilip analizinin iyi yapılması gerekir. Bu süreçleri özürliülere yönelik inceleyecek olursak özürliülerin ailesi, eğitim, ulaşılabilirlik, sosyal faaliyetler, özürliülerin temsil edilmesi ve özürliülerin kendilerinin sebep olduğu altı faktörü irdelememiz gerekir;

2.3.1.1. Aile Kurumu

Sosyal hayatın en küçük birimi olan aile ve onun oynadığı rol, düzenli ve sağlıklı bir hayat için önemlidir. Sosyal yapı kendini oluşturan tüm birimlerin katkılarına göre varlığını idame ettirmektedir. Aile yaşamında anne-baba ve çocuklar için rol davranışlarını gerektiren bir model sunar. Aile çocuklarının sosyalleşme sürecinde, toplumun norm ve değerlerini, cinsiyet rollerini öğreterek toplumsal yaşama hazırlayan bir katkı sağlar (DPT, 2001:7). Aile çocuğun ilk sosyal deneyimlerini yaşayıp öğrendiği yerdir. Çocuk için ailenin taşıdığı önemi üç açıdan inceleyebiliriz. İlk olarak aile çocuğun bir yere ait olduğu duygusunu yaşatır. İkinci olarak her aile doğumdan başlayarak çocuğa yakın ilgi, sevgi ve şefkat gösterir. Annenin çocuğa gösterdiği coşkulu sevgi, çocuğun yaşamında ona yardımcı olan, onu ilerleten bir güçtür. Üçüncü olarak, aile çocuğun gelişmesine olanak tanıyan, sürekli bir bakım ortamı sunar (Erkan, 1995:8).

Çocuğun sosyal hayata uyumu üzerine yapılan araştırmalar göstermiştir ki; ailenin çocuk üzerindeki ilk etkileri son derece önemlidir. Sevgi, hoşgörü ve ilginin hakim olduğu aile ortamlarında büyüyen çocuklar, arkadaşları ile ilişkilerinde daha etkin, girişken, paylaşımcı ve işbirlikçi olmaktadır. Buna karşılık aşırı kontrollü ya da tutarsız aile ortamında yetişen çocuklar, çevrelerine karşı koyma ve saldırgan davranışlarla kendilerini kabul ettirmeye çalışmaktadırlar.

Özürlü çocuğa sahip olan ailelerde ailenin üstleneceği görevler ve ailenin desteği engelli çocukların sosyal hayatının gelişmesinde daha da etkili olacaktır. Özürlü bir çocuğa sahip olan anne ve babaların durumu ile ilgili algılamaları dört aşamalı olarak gelişmektedir:

İnkâr: Anne ve/veya baba çocuklarının engelli olduğunu kabul etmeyip şok yaşadıkları durumdur,

Araştırma: Anne ve/veya baba çocuğun engelli olup olmadığını kanıtlamak için farklı uzmanlar ve kurumlara çocuğu götürdükleri dönemdir,

Yas ve Suçluluk: Ailenin çocuğun engelli olmasından dolayı yaşadıkları yas dönemidir. Bu aşamada anne ve/veya baba, ya birbirlerini ya da kendilerini suçlama duyguları görülür,

Kabullenme: Ailenin artık çocuklarının özürlü olduğunu kabullendiği dönemdir. Ancak anne ve/veya babaların biri ya da ikisi bu safhaya ulaşamayıp ilk safhalarda da kalabilir (Oto, 1999:224).

Bu faktörlere bağlı olarak da özürlü çocuğa sahip aileler; duygusal, psikolojik veya diğer faktörlerle özürlü çocuklarını sosyal hayatın dışına itmektir. Beraberinde ailelerden bazıları özürlü çocuklarının mesleki eğitim ve rehabilitasyonda başarılı olacağına inanmamaktadır. Bu konuda ailelerin bilincini artıracak ve özürlü çocukların mesleki eğitim ve rehabilitasyon programlarına katılmalarını sağlayacak herhangi bir uygulama mevcut değildir (www.ozida.gov.tr).

Sonradan meydana gelen özürlülük durumu içinde aileler hemen hemen aynı tepkileri vermektedirler. Aileler için kabullenme olgusu çok önemli bir boyuttur. Çünkü hiç kimse kendi aile üyelerinden birinin başına böyle bir durumun doğuştan veya sonradan gelmesini istemez.

Bu tarz duygu ve düşünceler neticesinde aileler genellikle çocuklarını evlerinde kendilerince koruma psikolojisine girdikleri için özürlü çocukların eğitimi ve diğer yeteneklerinin gelişmesini adeta engellemektedir. Özürlü çocukta dış dünyayı tanıyamadığından iş piyasalarına girememektedir. Çalışma, bir şeyler yapabilme duygusu ve düşüncesi özürlü bireyin toplumla iç içe olmasını sağlayan bir göstergedir. Özürlülerin istihdamı bu yönüyle geçimi sağlayacak ekonomik bir göstergeden ziyade sosyal tatmini, topluma uyumu getiren psikolojik bir faktördür.

Dolayısıyla özellikle aile politikaları yoluyla özürlü çocuğa sahip ailelerin desteklenmesi gerekmektedir. Özellikle anne ve babalara sosyal destek sağlanması

gerekir. Bu sosyal destek sayesinde yalnız olmadıklarını veya özürli çocuğa sahip olmanın bir ayıp, suç olmadığı duygusunun aileye yerleştirilmesi gerekir. Böylelikle aile çocugunu toplum içerisinde rahat bir şekilde sokarak sosyalleşmesine yardımcı olabilir.

2.3.1.2. Eğitim Hayatı

Özürliülerin eğitim haklarına ulaşması ve bunlardan faydalanması onların toplumsallaşmasının en önemli parçasıdır. İnsanlar arasında zihinsel güçler bakımından doğuştan gelen bazı farklılıklar ve eşitsizlikler bulunmaktadır. Ancak sosyal devletlerde yaratılıştan mevcut olan bu eşitsizlikler eğitimde fırsat eşitliği ve eşit muamele sayesinde ortadan kaldırılabilir (4. Özürliüler Şurası, İstihdam Fırsat Eşitliği ve Özürliülüğe Dayalı Ayrımcılık). Bazen de özellikle eğitimde fırsat eşitsizliği sayesinde bu farklılıklar daha da artabilir. Erken yaşlarda çocugun içinde bulunduğu çevre ve çocuga sağlanan eğitimin niteliği onun gelecekteki başarılarını ve dolayısıyla yaşam biçimine ve direk olarak da ülkenin geleceğinde etkili olacaktır (Senemoğlu, 1997:22).

Özürliülerin eğitim istatistikleri de göstermektedir ki; özürliüler eğitim imkanlarından yeterince faydalanamamaktadır. Özürliülerin % 39,3'ü okuryazar bile değilken, % 33'ü sadece ilkokul eğitimini almıştır. Günümüz bilgi toplumu içerisinde özürliülerin bu olumsuz eğitim istatistikleri de istihdamın dışında kalmalarına etki eden en büyük etkiyi yapmaktadır.

2.3.1.3. Ulaşılabilirlik

Ulaşılabilirlik sosyal, bilimsel, mesleki ve ekonomik faaliyetlere katılabilme açısından özürliüler için son derece önemli bir konudur (Seyyar, 2001:225). Özürliüler için en büyük problemlerin başında erişilebilirlik veya ulaşılabilirlik gelmektedir⁴.

Özürliülerin sosyal çevrelerine ulaşabilmesi onların toplumsallaşması için son derece önemlidir. İnsanların sosyal aktivitelerinin birçoğu ev sınırlarının dışında gerçekleşir.

⁴ Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre;

- Fiziksel özürliülerin kentsel mekanları kullanımı üzerine 2007 yılında Gazi Üniversitesi'nde yapılan bir çalışmada, özürliülerin % 81'inin kamuya ait binalardan ve açık alanlardan yararlanamadıkları sonucu çıkmıştır. Bu oran görme özürliülerde % 86 olarak tespit edilmiştir.

- Yine özürliülerin % 81'i kent içi toplu taşıma araçlarından faydalanamadıklarını belirtmiştir. Özürliülerin % 86'sı ise sportif faaliyetlere katılamadığını belirtmiştir (Atıcı, 2007).

Spor, sinema, tiyatro, eğitim, seyahat, eğlence mekanları, kütüphaneler, ibadethaneler vb. bu mekanlardan özürllülerin yararlanabilmesi için bu mekanların ulaşılabilir olması gerekir.

Bu noktada özürllülerin istihdam alanlarına ulaşılabilirliği de istihdam edilmelerinde ve dolayısıyla sosyalleşmelerinde direk etkili bir faktör olacaktır. Özellikle organize sanayi bölgelerine, şehir merkezlerindeki işyerlerinde ulaşımında özürllü insanların ulaşılabilirlikleri dikkate alınarak düzenlemelerin yapılması onların daha rahat istihdam edilebilirliklerini sağlayacaktır.

Şehirlerimizi sosyal hayat için uygun ve erişilebilir olarak dizayn etmemiz gerekir. Çünkü sosyal anlayış içinde düzenlenen şehirler insanı yabancılaşmaktan uzak tutar, insanlar arası iletişimi ve yakınlaşmayı özendirir, sosyal kurum ve kuruluşlar arasında işbirliğinin gerçekleşmesine engel olacak ya da zorlaştıracak etkenleri barındırmaz. Buna bağlı olarak da şehirde yaşayan insanların kendileriyle ve çevreleriyle barışık bir yaşam sürmesine imkan sağlamış olur (Tomambay,1999:325).

2.3.1.4. Sosyal Faaliyetler

Özürllülere yönelik düzenlenen sosyal faaliyetler genellikle sınırlı kalmaktadır. Özürllülerin toplumla, toplumun özürllülerle kaynaşmasına yardım edecek özürllülere yönelik sosyal aktivitelerin sayısının artması gerekir. Üniversitelerin bahar şenliklerinde olduğu gibi özürllü vatandaşlara özgülünen, engellilerin tiyatro gösterileri, spor mücadelelerin yapıldığı, özürllü başarı öykülerinin anlatıldığı, özürllülerin ürettikleri ürünlerin satıldığı stantların olduğu organizasyonların tüm illerde düzenlenebilir. Bununla ilgili sosyal sorumluluk kampanyaları düzenlenerek, büyük sanayi kuruluşlarıyla sponsorluk anlaşmaları yapılabilir. Böylece gerek özürllüleri istihdam edecek olan işverenler özürllüleri yakından tanımış olur, gerekse de özürllüler topluma neler yapabileceklerini göstermiş olurlar.

2.3.1.5. Özürllülerin Temsil Edilmesi

Özürllülerin sosyal hayata tam katılamamasının bir nedeni de toplum içerisinde temsil edilememelerinden kaynaklanmaktadır. Bu özürllülerin eğitimlerinin yetersizliğinin, bürokraside ilerleyememesinin bir göstergesidir.

Özürülerin toplumda temsil edilebilmesi için bir başka ve en etkili yol sivil toplum örgütlenmeleridir. Sivil toplum ise modern anlamıyla, politik alanın, yani devlet alanının dışında kalan toplum kesitini ifade eden bir terimdir. Bu tanımı daha çeşitlendirme ve sivil toplumu daha geniş anlamda ifade edecek biçimde, merkezi kontrole ve hiyerarşiye tabi tutulamayan toplumsal ilişkiler ağı olarak tanımlamak mümkündür (Karakurt, 2004). Merkezi ve yerel yönetimin dışında faaliyette bulunma alışkanlığını edinmiş bir toplum anlayışıdır. Sivil Toplum Kuruluşları (STK), merkezi ve yerel yönetim kuruluşlarının ulaşamadıkları, kendi etkileşim alanlarındaki ortak sorunları tespit etme, tanımlama ve sorun çözme rolünü üstlenmektedirler⁵ (Okutan, 2008:93).

Bu noktada özellikle özürülerin istihdam sorunlarının topluma anlatılması ve işverenlere, devlete özürülerin istihdam ile ilgili sıkıntı ve beklentilerinin aktarılması noktasında sivil toplum örgütlerine büyük görevler düşmektedir. Özürülerin tek başlarına bu noktada etkili olamadıkları aşikardır. Oysa sivil toplum örgütleri yardımıyla özürüler toplumu ve istihdam ile ilgili yetkilileri etkileyebilirler. Çünkü özürülü örgütleri aynı zamanda toplumda % 12,29'u oluşturan bir gücü temsil etmektedirler.

Ancak özürülerin sivil toplum örgütlenmelerinde bir dağınıklık söz konusudur⁶. Dernek ve vakıflar konusunda bu kadar dağınıklık olduğundan özürülerin sivil toplum faaliyetleri ve temsil edilmelerinde sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu konuda bir yasal düzenlemeye acil ihtiyaç vardır. Bu dernek ve vakıfların faaliyetleri takip edilerek özürülerin sosyal hayatta temsilinin sağlanması gerekir. Belirli kriterler uygulamaya

⁵ Sivil toplum örgütlerinde faaliyetlerini yerine getirirken beklenen özellikler şunlardır (Bektaş ve Yılmaz, 2003:264):

- Gönüllük ve özel alandan fedakarlık,
- Amaç olarak topluma bir şeyler sunmak ve toplumsal katkıda bulunmak,
- Açık ve belli bir konuda uzmanlaşmış olmak,
- Kamusal bir gereksinimi karşılamak,
- Özel ilgi ve özel gereksinimleri karşılamaya dönük çalışmalar yapmaktır.

⁶ Özürüler İdaresi Başkanlığı'nın web sitesinde engellilere yönelik hizmet gösteren kurumlar olarak toplam 360 dernek ve vakıf açık adresleriyle gösterilmektedir. Sitede Sakarya ili için 2 adet derneğin ismi verilmektedir. Ancak Sakarya'da özürülere hizmet etmek için kurulan veya bu amaçla kurulduğunu beyan eden dernek ve vakıfların sayısı 30'un üstünde görülmektedir. Özürüler konusunda ulusal politikaların şekillenmesinde görev yapan ÖZİDA'yla işbirliğine bile girmeyen bu derneklerin kuruluş amaçları ile yaptıkları faaliyetler konusunda bir belirsizlik oluşmaktadır. Bu derneklerin birçoğu sadece tabelada olup engelliler konusunda faaliyetleri bulunmamaktadır.

konularak bu kriterleri sağlayamayan derneklerin faaliyetlerinin durdurulması gerekir. Bu belirsizlik özürlülerin toplumdaki imajlarını da zedeleyebilir.

2.3.1.6. Özürlülerin Kendisi

Özürlülere yönelik olarak yapılan çalışmalarda özürlülerin % 74'ünün kendini toplumun diğer bireylerinden farklı, % 45'inin kendini bir azınlık mensubu olarak gördüğü saptanmıştır. Bazı özürlüler ise engelinin yaşamı ve kendini ifade etmede önemli bir etkisi olmadığını ifade etmişlerdir. Az da olsa özürlülerin bir kısmı da özürlülüklerini yaşamında yapabileceklerinin lezzeti olarak görmektedir (Şahin, 2004).

Sosyalleşme ve sosyal hayat konusunda özürlülerin yapabileceklerini sınırlayan temel unsur, özürlülerin toplumun onları yok saymasını ve onları sosyal hayattan izole etmelerini bir kader olarak kabul etmeleridir.

Bu psikoloji onların iş hayatına aktif katılmalarını sınırlamaktadır. Bu noktada da özürlülerin eğitim haklarının sağlanması ve bilinçlenmeleri önemlidir. Eğer ki özürlüler eğitim imkanlarından yeteri kadar faydalanabilirlerse, kendilerini bilgi seviyesi olarak geliştirmekle kalmayıp, özürlüleri olsa daha kendilerinde var olan diğer yeteneklerini ve neleri yapabileceklerini öğrenebileceklerdir.

2.3.2. Özürlülerin İstihdam Piyasalarına Katılımlarında Yaşanan Problemler

Özürlülerin istihdam piyasasına girmelerinin önündeki engel başta işverenler olmak üzere, özürlü olmayan diğer insanların özürlüler ile ilgili olarak geliştirdikleri yanlış algılamalardır. Bu algılamaların oluşmasında özürlülerin toplumsal hayata adaptasyonunu zorlaştıran tüm faktörlerin büyük etkileri bulunmaktadır.

Bu sosyal gerçeğin yanı sıra tüm insanların yaşamlarını sürdürebilmek için çalışmak, bir beceriye sahip olmak ve bir şeyler başarmak gerçekleri de bulunmaktadır. Bu durum özürlüler içinde geçerlidir. Hatta bu çalışma gerçeği ve ihtiyacı özürlüler için daha da büyük önem taşımaktadır.

Özürlülerin iş piyasalarına girişlerinde özellikle birinci dünya savaşından sonra savaş malullerinin rehabilitasyonu ve iş piyasalarına girmeleri için yapılan zorunlu istihdam çalışmalarının büyük önemi vardır. Sanayi devriminin ortaya çıktığı yıllardan, I. Dünya Savaşı sonuna kadar özürlüler çalışma hayatında, üretimde düşünülmemişlerdir. Bunda

özellikle Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında tamamen fiziksel emeğe olan ihtiyaç, köylerden kentlere yaşanan göçle birlikte yoğun işgücü arzı da etkili olmuştur. Özürlüler konusunda yapılan araştırmalarda, özellikle ortalama bir çalışan profilini dikkate alarak tasarlanmış bir üretim sistemin buna uygun olmayan özelliklere sahip bireyleri ve beyinleri (özürlü) sistem dışında bıraktığını göstermiştir (Finkelstein, 1980; Ryan and Thomas, 1987).

Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra özürlü işgücünün istihdamına yönelik politikalar yavaş yavaş belirginleşmeye başlamıştır. Takip eden yıllarda özellikle de II. Dünya Savaşı'nın da etkisiyle işgücü arzında yaşanan sıkıntılar, işverenleri ve kamu yöneticilerini özürlü işgücü üzerine yoğunlaşmaya sevk etmiştir. Özürlülerin hangi işlerde ve nasıl çalışabilecekleri noktasında çalışmalar yoğunlaşmıştır (Oorschot, Hvinden, 2000:293). Ancak var olan basmakalıp yargılar bu konuda kesin bir çözüm sağlayamamıştır. Özürlü işgücüne yönelik olarak bu yıllarda zorunlu istihdam onların çalışmalarını sağlayan adeta tek yöntem olmuştur (Roulstone, 2004).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra özürlülerin iş dünyasına katılımı yönünde yapılan düzenleme ve iyileştirmelere rağmen hala bu konuda yeterince mesafe alındığı söylenemez. Bu konuda hala eksikliklerin bulunması ve özürlülerin hala çalışma hayatı içinde yeterince yer bulamamalarının önünde pek çok engel yer almaktadır.

Yapılan araştırmalar gösteriyor ki, (ör: Labour Market Trends, 2001) özürlüler işsiz olmaksızın daha düşük ücretle ve daha alt kademe işlerle dahi olsa bir iş sahibi olmakla kendilerini daha mutlu hissetmektedirler. Özürlüler arasında normal insanlardan daha yüksek bir oranda işsizlik sorununun yaşanıyor olmasının elbette pek çok nedeni sayılabilir.

Son yıllarda engelli vatandaşlarımızın çalışma hayatına katılması yönünde ortaya konan çabalara rağmen hala engelli vatandaşlarımızın büyük çoğunluğunun işsizlik sorunuyla mücadele ettiği bilinmektedir. Türkiye Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın 2002 yılında yaptığı bir araştırmaya göre özürlü vatandaşlarımızın işgücüne katılma oranı % 21,71'dir. Geriye kalan % 78,29'luk kesim işgücüne dahil olmayan kesimi oluşturmaktadır. Ancak işgücüne katılan özürlü nüfus içinde de işsizlik oranı % 15,46'dır. Bedensel ve zihinsel özürlerinden dolayı işgücüne katılma oranı düşük olan özürlü vatandaşlarımızın bir de işsizlik problemiyle karşı karşıya olması bu konuda

sorumlu olan tarafların daha yoğun bir çaba ile sorunun çözümünde aktif olmalarını gerektirmektedir.

2.3.2.1. İşverenlerden Kaynaklanan Engeller

Özürllüler, yöneticilerin gözünde genellikle hukuki bir zorunluluk ya da özel bir nedenleri olmadıkça çalıştırma eğiliminde olmadıkları kişilerdir. Çünkü onlara göre, özürllüler çoğunlukla deneyimsizdirler; kariyer ve mesleki eğitim açısından da işe uygun değillerdir. Bu yüzden, diğer işsizlere göre şansları daha azdır. Özürllüler ile ilgili literatürde işverenlerin özürllüleri istihdam etmekten neden çekindiklerine yönelik araştırmalar yapılmıştır. Bu konuda yapılmış bir araştırmaya göre, yöneticiler özürllü eleman çalıştırmama nedenlerini şu şekilde dile getirmişlerdir (Barret, 1964):

- Özürllüler, oldukça çok mazeret izni alırlar.
- Özürllüler, düzgün ve iyi çalışmazlar.
- Özürllüler, kazalara daha çok neden olurlar.
- Özürllüler, çabuk kızar ve alıngan olurlar.
- Özürllülere, ceza uygulaması daha zordur.
- Özürllülerin, yükselme imkanları sınırlıdır.
- Özürllüler, diğer çalışanları olumsuz etkiler.
- Özürllülerin, duygusal sorunları daha çok olur.
- Özürllüler, halkla ilişkiler açısından iyi izlenim bırakmazlar.
- Özürllülerin hareket yeteneklerindeki sınırlılık işyerlerinde özel düzenlemeleri gerektirir.
- İşletmemizde özürllülere uygun bir iş yoktur.
- Özürllüler işyeri güvenliğini tehdit ederler.
- Öncelikle emek piyasasında emek arzı, özürllü çalıştırmayı gerektirmeyecek kadar çoktur.

Ancak bu nedenlerin pek çoğunun gerçeklikle alakası yoktur. Temel sorun işverenlerin özürlü işgücünü tanımaması ve bu nedenle duyduğu korku ve kaygıdır.

2.3.2.2. Piyasa Rekabet Şartlarından Kaynaklanan Engeller

Günümüz işletmeleri için temel amaç piyasada kalabilirliklerini sağlamak ve bunu gerçekleştirebilmek için karlarını maksimize edebilmektir. Özürlü işgücü hakkında yeterli bilgiye sahip olmayan işverenler özürlü işgücü istihdamının kendilerini piyasada rekabet açısından olumsuz etkileyeceği konusunda önyargılara sahiptirler. Bu önyargıların arka planında dört temel faktör yer almaktadır.

2.3.2.2.1. Katma Değeri Olmayan İnsan Kaynağına Sahip Olma Korkusu

İşverenler piyasa rekabet avantajını sağlayabilmek için üretim faktörlerinden maksimum faydalanmayı hedeflerler. Özürlüler konusunda bir toplumsal bilincin olmaması nedeni ile işverenler özürlü istihdam etmeleri durumunda, yetersiz, katma değeri olmayan bir işgücü ile karşılaşma korkusu içerisindedirler. Oysa özürlü işgücü uygun imkanlar sağlanması durumunda en az diğer çalışanlar kadar başarılı hatta verilen işleri yapma konusunda daha dikkatli davrandıkları yolunda pek çok örnek bulunmaktadır.

Bu yüzden özürlü işgücü konusunda yapılacak bilinçlendirme ile bu korku giderilebilir. Özürlüler ile ilgili çalışma yapan uzmanlar özürlülerin istihdamına yönelik olarak bir takım yöntemler geliştirmektedirler. Örneğin bunların en basitlerinden birisi olarak, özürlü istihdamının izleme sisteminin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması daha çok özürlüye iş imkanı sağlayan bir yöntem olacaktır (Roulstone and Warren, 2006).

2.3.2.2.2. Özürlü İstihdam Etmenin Maliyetine İlişkin Korku

Özürlülerin iş piyasalarına girmelerini engelleyen piyasa koşullarından kaynaklanan bir diğer engelde özürlü çalıştırmanın işverenlere getireceği düşünülen ek maliyet korkusudur (Crawford and Martin, 2000). İşverenlerde bu korkunun doğmasının en önemli nedeni özürlü işçiye yönelik olarak işyerlerinde yapacakları ek fiziksel düzenleme masraflarıdır. Ancak yapılan araştırmalar bu korkunun yersiz olduğunu göstermiştir (Job Accommodation Network, 2000). İşyerinde özürlülere yönelik olarak yapılan düzenlemelerin % 20'sinin hiçbir maliyeti olmadığı, %80'nin ise 500 \$'ın altında olduğunu göstermektedir.

Bunun yanında özürlü istihdam etmeleri durumunda işverenlerde sağlık harcamalarının artacağı yönünde de yanlış algılama mevcuttur. Oysa Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırılan primler açısından özürlü işgücü, özürsüz işgücü diye bir ayırım bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu konudaki endişede yersizdir.

2.3.2.2.3. Özürlüleri Daha Fazla Gözlem Altında Tutma ve Verimlilik Kaybı Korkusu

Ülkemizde özellikle özürlü işgücünü istihdam noktasında en çok zorunlu istihdam uygulandığı bir gerçektir. İşverenlerin zorunlu istihdam kapsamında çalıştırdıkları özürlülerin iş kazasına karışma ve daha çok gözetlenmeleri konusundan yaşadıkları kaygılar özürlü istihdamı noktasında yaşadıkları diğer bir kaygıdır. Özellikle rekabet ortamında özürlü işçilerin karışacakları bir iş kazası hem onların üretimlerinin durmasına hem de yasal pek çok prosedürle karşı karşıya kalmalarına neden olabilir.

Özellikle işverenlerde özürlü işgücüne uygun bir iş ortamının oluşturulması, onların mesleki yeterliliklerine uygun işlerde istihdam edilebilmeleri konusunda önemli endişeler bulunmaktadır (Karataş, 2001).

2.3.2.2.4. Verimsiz Olsa Bile Özürlü Çalışanı İşte Tutma Zorunluluğu (Kota) Korkusu

Zorunlu istihdam veya genel bir ifade ile kota zorunluluğu nedeniyle işverenlerde ceza uygulaması nedeniyle verimsizde olsa özürlü işçiyi işyerinde tutma kaygısı bulunmaktadır.

2.3.2.3. Kamu Politikalarından Kaynaklanan Engeller

Gelişmiş ülkelerde özürlülerin istihdamına yönelik ve çalışma şartları bakımından kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Türkiye`de de İş Kanunu engellilerle ilgili düzenlemelere yer vermiştir. Özürlülerin çalıştırılması ile Türkiye İş Kurumu tarafından mesleğe yönettirmeleri ile ilgili düzenlemeler yapılması öngörülmüştür. Ayrıca özürlü istihdamında ülkede istihdam ile ilgili olarak izlenen kamu politikaları da etkili olmaktadır. Temel eğitim haklarını bile alma konusunda engellenen özürlü bireyler, ülkede aktif istihdam politikalarına yönelik mesleki geliştirici programlar uygulanmaması durumunda istihdam konusunda sadece kota yöntemine muhtaç

kalabilmektedir. Ancak ülke genelinde aktif yani emek arzını geliştirici istihdam politikalarının uygulanması durumunda özürlüler de bu tedbirlerden faydalandığı takdirde istihdama katılma noktasında daha aktif olabileceklerdir (Prescott-Clark, 1990).

Yukarıda özürlülerin istihdamının önünde işverenlerden, piyasa koşullarından ve kamu politikalarından kaynaklanan engeller açıklanmaya çalışıldı. Özellikle işverenlerden kaynaklanan engeller dikkate alındığında, işverenlerin temel korkularının yanlış varsayımlara dayandığı daha öncede ifade edildi. Bununla birlikte bu korkuların temelinde de özürlülerin istihdam piyasasına uygun kişiler olup olmadığına ilişkin temel bir sorunun insanların zihnini meşgul ettiği de bilinen bir gerçektir. Aşağıda bu endişeyi taşıyanların endişelerini giderecek birkaç gerekçe açıklanmaya çalışılacaktır.

-Her işveren eleman ihtiyacı duyduğunda en iyi personeli istihdam etmek ister;

Özürlülerin istihdam piyasasında yerinin olmadığını düşünmek zengin bir yetenek ve beceri havuzundan mahrum kalmak demektir. Pek çok özürlü mükemmel becerilere sahip olabilir ancak bu becerilerini hayata geçirebilecek iş hayatında kullanabilecekleri eğitim gibi niteliklerden yoksun olabilirler. İşverenler, engelsizlerin sahip oldukları becerilerden daha farklı ve gerçek becerilere sahip olan özürlüleri istihdam etmeyi ciddi bir alternatif olarak dikkate almalıdırlar (Barrett, 1964).

-Özürlüler farklı durumları yönetmek için stratejilerin geliştirilmesi ve problemlerin çözümü için kullanılabilir;

Özürlüler söz dinleyen, verilen talimatları sorgulamadan uygulayan, kolay adapte olabilen, yeni çalışma yöntemlerini hemen benimseyebilen ve örgütsel değişime kolay ayak uydurabilen kişilerdir. Sorunlarına yenilikçi bir anlayışla çözüm getirmek isteyen işverenler özürlülerin bu özelliklerinden dolayı esnek olabilirler (Barrett, 1964).

- Özürlüler de engelsizler kadar verimli çalışabilir;

İşverenlerin özürlü istihdam etmeleri onların herkese karşı eşit istihdam fırsatı oluşturduğunu kamuoyuna göstermesi bakımından önem taşımaktadır. Pek çok özürlü çalışan özürsüzlerin yapabildikleri işleri sadece küçük birkaç düzenleme ile yapabilir. Özürlüler en az diğer çalışanlar kadar verimli olabilir ve ayrıca özürlüler diğer çalışanlara göre daha gayretli çalışmaktadırlar (Barrett, 1964).

- Özürlü çalıştırmak firmanın şirket imajını güçlendirir;

Özürlülerin istihdam edilmesi şirket hakkında topluma olumlu sinyallerin gönderilmesine olanak sağlar. Böylece, iş ahlakı ve şirket değerleri konusunda hem yatırımcılarına ve hissedarlarına hem de müşterilerine ve çalışanlarına mesajlar göndermiş olur.

- Özürlüleri istihdam etmek bir şirkete rekabet avantajı sağlayabilir;

Özürlüler kendi içine kapalı bir topluluğun üyeleridirler ve kendi alışkanlıklarını kendilerini istihdam eden ya da onları anlayan ve onlarla ilgilenen organizasyonlara taşırlar. Farklı özürlü türlerinde özürlüleri istihdam eden işverenler, özürlü müşterilerinin de ihtiyaçlarının farkında olur ve diğer personelin özürlü müşterilerle uygun bir şekilde iletişime geçmeleri konusunda güven verir.

- Ortalama bir özürünün normal bir çalışana göre iş kazasına uğrama ihtimali daha düşüktür;

Özürlüler, duyu organlarına yeterince güvenmemeleri gerektiğini bildikleri için hareketlerinde çok daha dikkatli olurlar (Barrett, 1964). Özür türlerine göre hareket kabiliyetleri sınırlı olduğu ve kendileri de bunun farkında olduğu için tehlikelere karşı daha dikkatli olurlar.

2.4. Özürlü İstihdamında Yaşanan Sorunlar

Özürlülerin istihdamıyla ilgili gerek ulusal gerekse ülkemizin tarafı olduğu uluslararası mevzuatta özürlüler lehine istihdam konusunda pozitif ayrımcı düzenlemeler mevcut bulunmaktadır. Ancak özürlüler istihdam konusunda yinede engellenmektedirler. Bu engellemelerin bazıları özürlülerin kendilerinden, bazıları ailelerinden kaynaklanmakla birlikte büyük bir çoğunluğu özürlü olmayanların özürlülere karşı olan olumsuz algılamaları ve tutumlarından kaynaklanmaktadır.

Oysa özürlülerin istihdam piyasalarından uzaklaşmaları özürlülerin toplumdan dışlanmasına neden olmakta hem de ulusal kaynakların (sosyal yardım, bakım maliyeti) artmasına neden olmaktadır. 2009 yılında yapılan Özürlüler Şurasında İstihdamda Fırsat Eşitliği ve Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılık Komisyonu'nda özürlü istihdamı ile ilgili bazı

tespitlerde bulunulmuştur. Bunlar ve diğer özürlü istihdamıyla ilgili yaşanan sıkıntıları sıralayacak olursak:

- Günümüz uygulamaları, özürliilerin çalışma haklarını elinden alarak onları sadece yardımla yaşar hale getirmektedir. Oysa bu durum bir insan hakları ihlali olarak ayrımcılık ve suç sayılmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'ne ek olarak "Sakat Kişilerin Hakları Bildirgesinde" özürlü kişilerin toplumun üretken bireyleri olarak katılımı hakları ve toplumunda bu kişilere karşı yükümlülükleri yar almaktadır (Ergün, 2005). Yine aynı şekilde Anayasamızda "çalışma herkesin hakkı ve ödevidir" şeklinde düzenlenen 49. madde özürliilerin istihdam haklarını da güvence altına almaktadır.

- İşverenler ve çalışanlar özürlü işçi çalıştırılmasıyla ilgili olarak yeterince bilgili ve bilinçli değildirler. Özellikle özürlü istihdamı denilince tek akla kotanın gelmesi ve ceza gibi algılanması bunda etkili olmaktadır. Bu durumda özürliülere yönelik ayrımcılığın artmasına neden olmaktadır.

Özürliilerin istihdamına yönelik olarak yasal düzenlemeler mevcut olmakla birlikte uygulamada sorunlar yaşanmaktadır. Kota kapsamında olmasına rağmen işyerleri özürlü istihdamıyla ilgili gerekli düzenlemeleri yapmaktan kaçınabilmektedir. 2005 yılında çıkan Başbakanlık Genelgesi'ne rağmen özürliüler alanlarının dışındaki işlerde çalışmaktadırlar. Ancak Başbakanlık'ın (2007 yılı için) 44 özürlü istihdam zorunluluğu varken 22 özürlü istihdam etmiş olması da ülkemiz açısından bir çelişkiyi göstermektedir (www.sendika.org.).

- Özürlü bireyler yeteneklerine, mesleki bilgi ve becerilerine uygun olmayan işlerde genellikle çalıştırıldıkları için, verimli olma şansları ellerinden alınmaktadır.

- Özürlü grupları ve bunların her birinin gereksinimleri de farklı olmaktadır. İstihdam ile ilgili olarak özürlü gruplarının yeterlilikleri belirlenerek, yapabilecekleri işlerin belirlenmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Böylece özürliülere daha gerçekçi mesleki eğitim hizmetleri sunulabilir.

- Devlet özürlü istihdam etmeyen işverenlere ceza vermektedir. Ancak hizmet akitlerine deneme süresi koyularak özürliüler deneme süresinde işten atılmaktadır.

- Ağır derece özürlü olanlar ülkemizde istihdam edilmemektedirler. Bu durum da özürlüler için mağduriyeti arttırmaktadır.
- Özürlü istihdamıyla ilgili olarak düzenli takip ve istatistiki veri tabanı yoktur.
- Zihinsel özürlüler ile ilgili düzenli bir istihdam politikası bulunmamaktadır.
- Ağır derece özürlülere çalışamaz raporu düzenlenmektedir. Bu durumda onların maddi yoksulluklarını arttırmaktadır. Hayatlarını idame etmeleri yapılacak sosyal yardımlara bağlı kalmaktadır.
- Anayasaya göre Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir. Bu anlamda gerekli düzenleme eksikliği görülmektedir. Bu nedenle çalışan özürlüler işini kaybetme korkusuyla, istihdam edilmeyen özürlüler ise sosyal yardımları kesilir korkusuyla hak arama mekanizmalarını kullanamamaktadırlar.
- BM özürlü kişilerin hakları sözleşmesinde hak arama süreçlerinde denetim yapabilecek bir üst mekanizma bulunmamaktadır.
- İş-kur'un verdiği sertifikaların geçerliliği yoktur. Çünkü bu sertifikalar Milli Eğitim Bakanlığı onaylı sertifikalar değildir.
- Gerek kamu gerekse de özel sektörde işverenler, yöneticiler ve diğer çalışanlar özürlü istihdamıyla ilgili olarak bilgili ve bilinçli değildirler.
- Özürlülere yönelik fırsat eşitliğine dayalı makro bir işgücü piyasası analizine ihtiyaç vardır.
- Ülkemizde özürlülerin istihdamında genel olarak "kota sistemi" uygulanmaktadır. Ancak kamu sektöründe ve özel sektörde kotadan beklenen istihdam sağlanamamıştır. Bunun nedeni olarak ise özürlü istihdamında tek bu yöntemle ağırlık verilmesi ve özürlülerin bu konuda eğitilmemeleri sayılabilir.
- Kota sisteminden faydalanabilmek için işyerinde çalışan işçi sayısının en az 50 olması İş K. tarafından aranan bir şarttır. Ülkemizde ise 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri, genellikle büyük şehirlerde ve merkezlerde toplanmıştır. Buna karşılık, kırsal bölgelerde ve az gelişmiş şehirlerde (az gelişmiş bölgelerde engelli oranı, sağlık hizmetlerinden faydalanma açısından değerlendirilirse daha fazla olması doğal kabul edilebilir) 50'den

fazla işçi çalıştıran işyerine rastlamak pek mümkün değildir. Bu nedenle bu şehirlerde yaşayan özürllülerin istihdam şansı daha da azalmaktadır.

- Özürllüler maalesef başta temel eğitim olmak üzere, mesleki eğitimin imkanlarında faydalanamamaktadırlar. Özürllülerin bu niteliği ülkemizde işverenler tarafından var olan “özürllülerin mesleki bilgisi yok, o yüzden istihdam etmiyorum” şeklindeki yanlış algılamaları pekiştirmektedir.

- Sosyal güvenlik açısından soysal güvenlikten ve iş güvencesinden faydalanan özürllüler istihdam edilenlerdir. Ancak ülkemizde temel sorun özürllülerin istihdam oranlarının düşük olmasıdır. Dolayısıyla özürllülerin büyük bir bölümü sosyal güvenceden mahrum kalmaktadır.

- İşverenler özürllü istihdam ederken özür oranı düşük özürllüleri tercih etmektedirler. Özürllülük oranı yüksek engellilerin bu durumda istihdama katılmaları daha da güçleşmektedir. Korunmalı işyeri sayısının da az olması nedeniyle bu durumdaki özürllüler kaderlerine terk edilmektedir.

- Ülkemizde özürllülerin istihdam edilip edilmedikleri konusunda denetimlerde yetersiz kalmaktadır (Meşhur, 2004:185). Denetimler olmadığında kota kapsamında kaç işyeri olduğu konusunda literatürde bir kaynağa rastlanamamıştır (kamu kurumları hariç).

- Özürllülerin istihdam edilebilecekleri iş ve mesleklere yönelik olarak ülkemizde iş ve meslek analizleri yoktur. Bu durumda da özürllüler yetenek ve bilgilerine uygun işler yerine vasıfız işlerde istihdam edilmektedir.

Mevcut istihdam yöntemlerinin avantajlarını ve dezavantajlarını belirlemeye yönelik inceleme bu yöntemlerin özürllülerin istihdamında ki yetersizliğini çarpıcı bir şekilde gözler önüne sermektedir. Bu yetersizliğin iki boyutu olduğu görülmektedir. Bu boyutlardan ilki önerilen istihdam yöntemlerinin özürllülerin istihdamını sağlamasının yanında ağır bir rekabet ortamında faaliyet gösteren işletmelerin durumunu da göz önünde bulundurmaya çalışılmasıyla ilgilidir. Günümüz rekabet şartlarının yoğunluğu düşünüldüğünde bu durum son derece anlaşılırdır. Ancak, burada sanki özürllülerin doğrudan düşük verimli çalışacaklarına ilişkin bir yargının olması son derece yanlıştır. Ayrıca, dünya ekonomileri içerisinde hizmet sektörünün payının giderek arttığı düşünüldüğünde zihinsel emeğin önemi ortaya çıkmaktadır. İyi eğitildiklerinde

özürlülerin işletmelerin ihtiyaç duyduğu düzeyde bir zihinsel emek yeterliliğine ulaşacaklarına dair örnek vardır. Bu durumda özellikle hizmet sektörü için düşünüldüğünde özürlülerin doğrudan düşük verimlilikte çalışacakları düşüncesi bir anlamda onların olası katkılarını değerlendirememek anlamına gelmektedir. Bu ifade edilenler ışığında hizmet sektöründeki gelişmeler göz önüne alınarak özürlülere ilişkin istihdam yöntemlerinin yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

Konuyla ilgili ikinci boyutta kullanılan istihdam yönteminin ilgili ülkenin kurumsal ve kültürel özellikleri ile uyumlu olması gerektiğidir. Ancak böylesi bir uyumun söz konusu olduğu durumlarla istihdam yöntemlerinin sağlıklı bir şekilde uygulanabilirliğinden bahsetmek mümkündür.

BÖLÜM 3. TÜRKİYE ve AB ÜLKELERİNDE ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINA İLİŞKİN DURUM ANALİZİ

Araştırmanın bu bölümünde özürlü istihdamı ile ilgili net bir resim çekmek amacıyla Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerinde özürhüherin istihdamına yönelik bir durum analizi yapılmıştır. Bu çerçevede ilk olarak Türkiye’de uygulanmakta olan istihdam politikaları ve bunun özürhüherlere yansımaları değeriendirilmiştir. Bu çerçevede ilk olarak aktif ve pasif istihdam politikalarına ilişkin düzenlemelerin bir analizi yapılmıştır. Akabinde ise kamunun başta danışmanlık hizmetleri olmak üzere mesleki eğitim ve diğeri konularda alması gereken rolün ne olduğu tartışılmıştır. Türkiye’ye yönelik yapılan bu analizde aynı zamanda özürhüher nüfus ve onların istihdamına ilişkin bol miktarda istatistiki veriler kullanılmıştır. İkincil kaynaklardan elde edilen bu veriler hem Türkiye’deki durumun analizinde somut hareket noktaları oluştururken, hem de AB ve Türkiye arasında konuyla ilgili anlamlı bir karşılaştırma yapma olanağı sunmaktadır.

Yine bu bölümde benzer şekilde bazı AB ülkelerindeki özürhüherler ve istihdamlarına ilişkin bir analiz yapılmıştır. Bu bölümden elde edilen sonuçların araştırmanın temel amacı olan özürhüher istihdamına ilişkin somut öneriler sunma konusunda, özürhüher istihdamı ile ilgili olarak hangi süreçlerin geliştirilmesi ve yeniden yapılandırılması konusunda önemli girdiler sağlayacağı düşünülmektedir.

3.1. İstihdam Kavramı ve Aktörleri

İstihdam, esas itibariyle üretim sürecinin bir sonucudur. İşgücünün çalışma imkanı bulan kesimi istihdamdır (Akyıldız, 2006:45). İnsanların ihtiyaçlarını gidermek üzere üretim faktörlerini yani emek, sermaye ve doğal kaynakları bir araya getirerek mal ve hizmet üretmeye çabalayan girişimci, emeği de bir faktör olarak değeriendirmekte, onun emeğinden yararlanmakta ve buna karşılık emeğe yaratılan değerdan bir pay vermektedir (Murat, 2007:194).

İktisadi olarak istihdam kavramının iki anlamda kullanıldığı görölmektedir. Dar anlamıyla istihdam; yalnızca emek faktörünün üretimde kullanılmasıdır. Geniş anlamda istihdam; üretim faktörlerinin üretimde kullanılması anlamını taşır. İstihdam edilen işgücünün miktarının veya verimliliğinin artması üretime de katma değeri sağlar

(Özatağ, 2007:44). İstihdam kavramına çalışma ekonomisi tarafından bakıldığında, istihdam belli bir dönemde iş sahibi olanlara verilen addır. Bu boyutuyla maaşlı ve ücretli çalışanlar ile bağımsız çalışanlar toplam istihdamı oluşturur (Talas, 1997). Sonuç olarak istihdamı, üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılması olarak tanımlayabiliriz (www.ekonomik.tripod.com).

Çalışma koşulları ve endüstri ilişkileri, toplumsal sistemin bir parçası olduğu için, bu sistemi oluşturan ekonomik, teknolojik ve sosyo-politik faktörlerden yoğun derecede etkilenmektedir (Çetik ve Akkaya, 1999:55). Çalışma hayatının toplumsal sistemin alt sistemi olmasına karşın temel olarak işveren, işçi ve piyasadan oluşan üç tarafı bulunmaktadır. İstihdam da işveren tarafı ekonomik bir boyut iken, işçi açısından ise yaşam standartlarını belirleyen bir boyuttur. Özellikle işçi açısından iş, ücretinin kaynağıdır. İş aynı zamanda toplumsal, psikolojik, fizyolojik ve tinsel zenginlik ve mutlulukların da kaynağıdır. Bazı insanlar ekonomik açıdan ihtiyaçları olmadığı halde psikolojik doyum elde etmek için çalışmak isterler. Bu yönden bir işin ekonomik, toplumsal ve psikolojik değer ve faydaları vardır ve bir psikoterapi aracı olarak kabul edilir (Silah, 2005: 35).

İstihdamın iki önemli amacı bulunmaktadır. Bunlar ekonomik ve sosyal amaçlardır. İstihdamın ekonomik amacı; üretimi düzenleme ve artırma iken, sosyal amacı ise; çalışmak isteyen herkese iş bulunması, emek arz ve talebinin hem nicel hem de nitel açılardan uyumlu hale getirilmesi, verimliliğin artırılması ve çalışma barışının gerçekleştirilmesidir. Ekonomik amacın gerçekleştirilmesinde ana faktör olan sosyal amacın daha öncelikli olarak ele alınması gerekmektedir (Murat, 2007:193).

İstihdamın denilince emek arzı, emek talebi ve piyasadan oluşan üç aktör karşımıza çıkmaktadır. Bu üç aktör birbiriyle uyumlu çalışması istihdamın dengeli olması için gereklidir.

3.1.1. Emek Arzı (İşgücü)

Gerek geniş anlamıyla olsun gerekse de dar anlamıyla olsun istihdam kavramının içinde emek ve emeğin niteliği ön plana çıkmaktadır. Bu yönüyle kişinin istihdama girmesi ve çalışma yaşamı boyunca istihdamda kalmasını veya iş güvencesini sağlayacak bilgi, beceri ve yeteneklerdeki gelişimi yani istihdam edilebilirlik önemli bir kavram olarak da

karşımıza çıkmaktadır (Kurnaz, 2007:18). İstihdam edilebilirlik aynı zamanda kişiye psikolojik, sosyal ve ekonomik olarak tatmin eder. İş hayatında insan kendini gerçekleştirebilir, yeni arkadaşlıklar kurabilir, emeği sayesinde toplumda yararlı bir şeyler yapmanın hazzına varabilir. İnsanların çalışma hayatına girerken bir takım beklentileri vardır. Bu beklentiler (Silah, 2005: 35);

- İş hayatı, başka insanlarla tanışılan, yeni arkadaşların ve sosyal iletişimin kurulduğu bir mekandır; bu nedenle işbirliği kurma, dayanışma, paylaşma gibi sosyal yeteneklerin gelişmesine aracılık eder,

- İş, çalışan ve onun ailesine bir sosyal statü sağlar,

- İş insanın kendine saygısının, toplum için yararlı bir şeyler gerçekleştirme duygusunun önemli bir kaynağıdır,

- İnsanın bir aidiyet ve kimlik duygusu oluşturmasında işin rolü çok büyüktür; bir işin yapılabilmesi için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olma deneyimi, bireysel kimliğin gelişmesi için çok önemli bir zemindir,

- İş yaşamı, insanın belirli bir düzen içinde yaşama ihtiyacına cevap verir ve zamanın periyodik algılanmasını sağlar,

- İş, sağladığı gelir ile iş dışı yaşamın maddi temelini oluşturmakta, özel yaşamın şekli ve boş zamanları şekillendirme biçiminin de önemli bir belirleyicisi olmaktadır; bu anlamda yapılan işin içeriği ve mesleki sosyalleşme olgusu büyük bir önem taşımaktadır.

İşgücü bir ülkedeki emek arzını insan sayısı yönünden ifade eden bir kavramdır. İşgücü genel olarak, maaşlı veya ücretli olarak bir işte çalışanlar, kendi işlerinin başında olanlar, işverenler ve işsizlerin toplamını ifade eden bir kavramdır. İşgücünün arzında da nüfus miktarı, çalışma çağındaki nüfus miktarı ve genel nüfusa oranı, işgücü miktarı ve genel nüfusa oranı, işgücü miktarı ve çalışma çağındaki nüfusa oranı, istihdam seviyesi ve işgücü oranı, işgücünün yıllık çalışma saatleri, gizli işsizlik oranı, işgücünün vasıf seviyesi, işgücünün etkinliği, gibi pek çok faktör rol oynar (Zaim, 1990:98). İnsan sayısı olarak fiili emek arzını ise, istihdam düzeyi ve istihdam oranı belirler. Bir ülkenin ekonomik gelişmesinde üretim faktörlerinden biri olan emek gücünü tümüyle üretime

katabilmek için istihdam düzeyini işgücü düzeyine yaklaştırmak amacı güdülür ki buna tam istihdam denilir (Murat, 2007:167). Emek arzı bakımından yüksek işsizlik oranları olan ülkeler açısından vasıf seviyesi ve etkinliği yüksek olan emeğe yönelik talep daha fazladır.

3.1.2. Emek Talebi

İşverenler mal veya hizmet üretmek amacıyla emek talebinde bulunurlar. Bu yönüyle emek talebi türetilmiş bir talep olarak karşımıza çıkmaktadır. Emek talebi, yatırımlarla, yani ülkenin ekonomik yapısı ve gücüne bağlı olarak gerçekleşir (Zaim, 1990:11). Emek talebi türetilmiş bir talep olması nedeniyle pek çok faktöre bağlı olarak oluşur (Gündoğan ve Biçerli, 2003). Bu faktörleri kısa dönemli ve uzun dönemli olarak iki kategoride incelememiz mümkündür.

Kısa dönemde emek talebini belirleyen faktör ücrettir. Ücret işverenler açısından bir maliyet unsurudur. Özellikle başta sermaye miktarı olmak üzere diğer üretim faktörleri sabit iken işverenin emek talebini belirleyen ücret düzeyi olacaktır. Ücret miktarı arttıkça talebi düşecektir.

Uzun dönemde işveren diğer üretim faktörlerinde de değişiklikler yapabilmektedir. Dolayısıyla uzun dönemde ücretin dışında diğer ekonomik göstergeler de emek talebinin belirlenmesinde rol oynar. Uzun dönemde üretim yapılan sektör, teknoloji, esneklik, gibi üretim faktörleriyle ülkedeki para politikası, faiz oranları, vergi politikası, sosyal güvenlik primleri, gibi pek çok değişkene bağlı olarak emek talebi değişir. Örneğin kitle üretiminin yoğun olduğu fordist üretim sistemiyle, esnek uzmanlaşma olarak denilen post-fordist üretim sisteminde emek talepleri birbirlerinden farklıdır. Özellikle esnek uzmanlaşma sistemi, çalışanları “nitelikli” ve “niteliksiz” işgücü olarak keskin bir şekilde ayırmış ve özellikle niteliksiz işgücüne yönelik talebi neredeyse ortadan kaldırmıştır (Memduhoğlu, 2007). Yine günümüzde tarım sektöründe emek talebi daha az iken hakim sektör olan hizmet sektöründe emek talebi daha yoğun olmaktadır.

3.1.3. İş Piyasası

İstihdamın üçüncü tarafı olan piyasa açısından baktığımızda işgücü piyasası, emek arz ve talebinin bulunduğu piyasadır (Zaim, 1990). İşgücü piyasası genel anlamıyla, işgücü

sahipleriyle sermaye sahipleri arasında istihdam ilişkilerinin kurulmasına ve sürdürülmesi ile ilgili tarafların farklı seçenek ve güçlere sahip oldukları ekonomik, sosyal, siyasal ve hukuksal faktörlerinde etkilediği bir piyasadır (Kapar, 2005:24).

İşgücü piyasaları da ülkenin genel ekonomik ve siyasi durumuna paralel farklılıklar arz etmektedir. Bu nedenle sosyal bilimcilerin işgücü piyasalarına bakış açıları farklıdır. Bakış açıları arasındaki farklılığı, Fevre şu şekilde ortaya koyar;

” Birbirinden farklı sosyal bilim dalları işgücü pazarını kendi alanları ile yakından ilişkili bulabilirler... Ekonomist, işgücü pazarı ile “kıt kaynakların dağılımı” açısından ilgilenir. Ekonomistin temel ilgisi işgücünün birim fiyatı yani ücretle ilgilidir...(Oysa) sosyolog, işgücü pazarının bu yönü ile ilgilenmez. Sosyolog, farklı insanların farklı işlerde ne kadar ücret aldıkları ile ilgilenmez. Ekonomist, işgücü pazarında ücretin hangi ölçüte göre belirlendiğine ilişkin teoriler üretmesine karşın, sosyolog işgücü pazarında “neden bazı işgücünün diğerlerinden “daha iyi” ya da “daha kötü” işlere yerleştirildiği”ne ilişkin teoriler üretir (Güzel, 2008:52).

Bu farklı algılamamanın bir başka sebebi ise; piyasa kavramı işgücü dışında kavramları açıklamak içinde kullanılmasından kaynaklanmaktadır. İşgücü piyasasını, mal ve/veya hizmet piyasalarından ayıran bir takım ölçütler vardır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:77);

- Öncelikle işgücü piyasasının ana konusu işgücü, yani insandır. Bu yönüyle işgücünün bir mal gibi alınıp satılması veya piyasa şartlarıyla fiyatının belirlenmesi pek mümkün değildir. Ayrıca işgücünü etkileyen toplumsal ve kültürel etmenler bulunmaktadır.

- İşgücü piyasalarını belirgin kuralları olan standartlara bağlamak imkansızdır. Mal ve/veya hizmet piyasalarında belirli kriterlere (fiyat, kalite..) bağlı standart uygulamalar görülmektedir. Oysa işgücü piyasalarında yapılabilecek tek bir ayırım vardır o da işgücünün niteliği (vasıf seviyesi) dir.

- Mal ve/veya hizmet piyasalarında malların veya hizmetlerin ikamesini sağlamak kolaydır. Ancak işgücü piyasalarında ikame imkanı son derece sınırlıdır. Sermaye sınırlı olarak işgücü piyasalarına ikame olabilmektedir.

- İşgücü piyasalarının mobilitesi, bireyin özel koşulları ve toplumsal koşullara göre değişebilmektedir. Mal ve/veya hizmet piyasalarında ise mobilite sınırsızdır.

İşgücü piyasası, işgücü açısından işverene oranla daha işlevsel yönleri vardır. İşgücü açısından, işgücü piyasasının iki özelliği öne çıkmaktadır. Birinci olarak “ücret karşılığı çalışma olanağı”, diğeri ise “işgücünün ücretini artırmak için kullanılan rasyonel bir araç” olmasıdır. Bu iki özellik, bir yandan emeğin işgücü pazarında ticari bir meta’ya dönüştüğünü gösterirken; diğeri yandan da işgücü pazarını diğeri piyasa çeşitlerinden farklılaştırır (Güzel, 2008:53).

Devletler mal veya hizmet piyasalarını düzenlemek için bir takım politikalar izledikleri gibi işgücü piyasalarını da düzenlemek için de bir takım politik tedbirler elbette ki almaktadırlar. İş piyasaları aynı zamanda siyasi otoritenin ekonomik hayata müdahale alanlarıdır. Çıkarılan ulusal ve uluslararası kanunlar (iş kanunu, ILO standartları, asgari ücret..) ile piyasayı siyasi otorite istediği yöne doğru sevk edebilir. Esas itibariyle işgücü piyasası politikaları işsizlikle mücadeleyle yönelik politikaların önemli bir parçasıdır.

Özürllüler açısından istihdamın üç aktörünün de çalışma hayatında yer bulabilmeleri açısından büyük önemi bulunmaktadır. Emek arzı açısından konuya baktığımızda, özürllülerin temel eğitimleri başta olmak üzere, mesleki ve teknik gelişmelerinin sağlanarak vasıflı hale getirilmeleri özürllülerin istihdamını kolaylaştıracak en önemli tedbiri oluşturmaktadır. Konuya emek talebi boyutuyla bakıldığında ise, ülkedeki ekonomik istikrarın sağlanarak, yeni yatırımlarla iş ve istihdam alanlarının açılması emek talebini ortaya çıkaracaktır. Piyasa boyutuyla baktığımızda ise, alınan istihdam politikaları tedbirleri ile, gerek iş piyasasına girişte sağlanacak yeni haklar (korumacılık, teşvik..) gerekse istihdam edilirken özürllülerin korunmalarına yönelik olarak alınacak tedbirler (işsizlik sigortası, iş güvencesi..) özürllülerin istihdamını kolaylaştıracaktır. Bunun yanında işgücü piyasalarında ayrımcılıkla mücadele ve ayrımcılık davranışlarının azaltılması özürllülerin istihdamını arttıran bir olgudur.

3.2. Türk İşgücü Piyasaları Düzenlemeleri ve Özürllü İstihdamı

Ülkemizde 2001 ekonomik krizinden sonra ekonomik göstergelerde büyüme sürecine geçilirken bu büyüme istihdam olarak ülke göstergelerine yansıyamamıştır. Özellikle 2008 yılında dünya genelinde yaşanan ekonomik krizde etkisiyle işsizlik oranları sürekli olarak artmıştır. 1992 yılında % 56 olan işgücüne katılım oranı, 2001 ile 2007 yılları arasında % 47 oranında sabitlenmiştir. İşgücüne katılım oranının düşmesi,

vatandaşların üretimin dışında kalmasının en büyük göstergesidir. Buna paralel olarak bağımlılık oranı da¹ hızla artmış, bağımlılık oranının artması nedeniyle gelirlerde azalmıştır.

Ekonomik anlamda büyüme gözlenmesine rağmen bunun aynı oranda istihdamı tetikleyememesinin iki nedeni bulunmaktadır. Bunlar işgücü talebinden kaynaklanan faktörler ve ekonomideki yapısal sorun alanlarıdır (Karagöl ve Akgeyik, 2010). İşgücü talebinden kaynaklanan sorunun temel nedeni ise, işgücü arzının nitelikleri ile talebin farklılık arz etmesindedir. Bu sorunun çözümünde uygulanan istihdam politikalarının önemi büyük olacaktır.

Ülkemizde işgücü piyasalarını düzenlemek amacıyla aktif ve pasif istihdam politikaları kullanılmaktadır. Ülkemizin istihdam sorunlarının başında işsizlik gelmektedir. Bu da istihdam alanlarının sınırlı olmasının bir nedenidir. İşgücünün işgücü piyasalarına çekilebilmesi ancak aktif istihdam politikaları vasıtasıyla gerçekleşecektir. Çalışanların çalışma şartlarını korumak veya işsiz kalmaları durumunda da pasif politikalar uygulanmaktadır. Özellikle özürülülerin istihdam piyasasına girmelerine yönelik uygulanacak politikalar aktif istihdam politikalarında yer alırken, özürülülerin iş piyasasında korunmasına yönelik tedbirler ise pasif istihdam politikaları içerisinde olacaktır.

3.2.1. Planlı Dönemde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları ve Özürülüler

Ülkemizde planlı ekonomik döneme geçişle 1963 yılından itibaren 5’er yıllık kalkınma planları hazırlanmaya başlanmıştır. Ülkemizde şu anda 2007-2013 yılları arasında sosyo-ekonomik politikalara yol göstermek amacıyla 9’uncu plan yürütülmektedir. Kalkınma planlarındaki hedefler ve amaçlar ülke için bir yol gösterici olmakla birlikte hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmediğinin denetimi ülkemizde dikkate alınmamaktadır. Bu faktör ise plandaki politikaların uygulanma ihtimalini düşürmektedir.

Kalkınma planlarına engelli istihdamı açısından baktığımızda, istihdam konusunda engellilere ilk atıf 1990-1994 yılları için yürürlüde bulunan altıncı kalkınma planında olmuştur. Bu plan içerisinde istihdam ile ilgili ilke ve politikalar içerisinde; “İşgücü

¹ Bağımlılık oranı: Üretime katılan her 100 kişinin kendisiyle birlikte kaç kişiye yetecek kadar üretimde bulunması gerektiğini belirtir. Formülü: Çalışma çağı dışı nüfus / Çalışma çağındaki nüfus *100 (Zaim,1990:110).

piyasasına girişte zorluklarla karşılaşan özürlüler ve eski hükümlülerin problemlerini giderici tedbirler alınacaktır”, ifadesine yer verilmiştir (DPT, 2010:302).

Daha sonra 2001-2005 yılları için hazırlanan sekizinci istihdam planında da, altıncı kalkınma planında olduğu gibi özürlülere yönelik yeni hedefler belirlenmiştir. Özürlülerin işsiz kalmalarını önleyecek tedbirlerin alınacağına vurgu yapılmıştır (DPT, 2010:103-104). İlgili hedef ve politikalar içerisinde; “Özellikle gençlere, kadınlara ve özürlülere yönelik olmak üzere işsizliği önleyici tedbirler alınacaktır. İşsizlik riskiyle karşılaşabilecek beceri düzeyi ve ücret seviyeleri oldukça düşük kişilerin işsiz kalmalarını önleyici ve niteliklerini artırmayı hedefleyen aktif ve pasif istihdam politikaları uygulanacaktır” ifadesine yer verilmiştir.

Bu vurgu esas itibariyle pasif istihdam politikalarına yönelik olmuştur. Çünkü ülkemiz için temel sorun özürlülerin işsiz kalma riskinden ziyade iş piyasalarına girişlerin de yaşanmaktadır. Bu konuyla ilgili olarak dokuzuncu kalkınma planında aktif istihdam politikalarına yönelik vurgu belirginleştirilmiştir. Planında istihdamın artırılmasıyla ilgili bölümünde Türkiye gerçeğine vurgu yapılmıştır. Planlı dönemle birlikte, ülke genelinde hızlı nüfus artışının neden olduğu olumsuzluklar azalmasına rağmen, istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması ile eğitime ilişkin sorunlar çözülememiş ve eğitim istihdam arasındaki ilişki yeterince kurulamamıştır (DPT, 2010:38).

Bu sorun çerçevesinde, dokuzuncu plan döneminde istihdamın artırılmasında etkin bir araç olarak *aktif işgücü politikalarına* verilen önem artmış ve aktif istihdam politikalarının neleri kapsadığı detaylı bir şekilde verilmiştir. Buna göre, “işgücünün beceri ve yeterliliğini geliştirerek istihdam edilebilirliğin artırılmasını amaçlayan aktif işgücü politikaları, işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programlarını, mesleğe yöneltme, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin sunulmasını, iş arama stratejilerinin geliştirilmesini, işsizler, özürlüler, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların iş bulmasını, girişimcilik eğitimlerini ve istihdam garantili eğitim programlarını kapsamaktadır”.

Ülkemizde aktif işgücü politikalarının temel uygulayıcısı olan Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) düzenlemiş olduğu programların yaygınlaştırılması çalışmaları devam etmektedir. Bu kapsamda, AB ve Türkiye'nin ortak finansmanıya İŞKUR tarafından Aktif İşgücü Piyasası Programları Projesi yürütülmüştür. Bu proje kapsamında 50.059

kişi eğitilmiş olup, bu kişilerden toplam 7.463 kişi istihdam edilmiştir. Bununla birlikte, aktif işgücü politikaları kapsamında yapılan harcamaların GSYİH'ye oranı AB ortalaması olan yüzde 0,7'nin çok altındadır (DPT, 2010:40).

Görüldüğü gibi dokuzuncu planda bir önceki plana göre daha gerçekçi hedefler belirlenmiştir. Özellikle engellilerin mesleki eğitim eksikliğini giderilmesine yönelik İŞKUR hedef gösterilerek yeni programların düzenlenmesi hedeflenmiştir.

3.2.2. Türkiye'de Özürlülere Uygulanan Aktif-Pasif İstihdam Politikaları

1980'lerin başına kadar Batı Avrupa'da imalat sektöründeki iş kayıplarını dengeleme stratejisi pasif" iş piyasası politikalarıydı. 1980'lerin ortasında, pasif iş piyasası politikalarının devamlı gelişmesi durdu. Bu bağlamda aktif iş piyasası politikalarının istihdam oluşturmadaki önemi özellikle OECD (Ekonomik Kooperasyon ve Gelişme Organizasyonu), Avrupa Birliği gibi uluslararası organizasyonlarla ve 1997'deki Avrupa İstihdam Stratejisi vurgusu ile yeniden keşfedilmeye başlandı (Deguerre and Etherington, 2009).

OECD işsizlikle mücadelede izlenen istihdam politikalarını 7 grupta toplamıştır. Bunlar sırasıyla;

- Kamunun eşleştirilmesi ve danışmanlık hizmetleri,
- Mesleki eğitim,
- Sübvansiyon edilmiş istihdam (özel sektöre yönelik ücret ve istihdam sübvansiyonu, kendi işini kuranlara yardım ve doğrudan kamu sektöründe istihdam),
- Gençlere yönelik politikalar,
- Özürlülere yönelik politikalar,
- İşsizlik sigortası,
- Erken emekliliktir.

Bu politikaların ilk beşi aktif istihdam politikaları olarak sınıflandırılırken, son ikisi pasif istihdam politikalarıdır (Biçerli, 2005). Genel bir kabulle işgücü piyasaları, aktif ve pasif piyasalar olarak görüldüğü üzere ikiye ayrılmaktadır. İşgücü arzını ve talebini

dengeleyerek işsizliği azaltma amaçlı politikalar aktif istihdam politikalarını oluştururken, özellikle işsizleri gelir desteğiyle destekleyen ve üzerlerindeki baskıyı hafifletmeye yönelik işgücü piyasası politikaları da pasif istihdam politikalarını oluşturmaktadır (Mütevellioglu ve Aksoy, 2010).

Pasif istihdam politikaları denilince, işsiz bireylere iş bulmak ya da istihdam yaratmak ve işsizlik oranlarını azaltmak yerine, işsizliğin bireysel ve toplumsal açıdan yarattığı olumsuzlukları gidermeyi amaçlamaktadır. İşsiz kişilere vasıf sağlamaktan çok işsizliğin oluşturduğu gelir kayıplarını azaltıcı politikaları içerir. Aktif istihdam politikaları ise, işsiz bireyleri doğrudan işsizlikten kurtarmaya yönelik politikalarlardır. İşsizlere vasıf kazandırmak, mesleki eğitim vermek gibi süreçleri içerir. Bu iki tür politikada birbirlerine alternatif olmaktan ziyade birbirlerinin tamamlayıcısıdır.

Aktif istihdam politikaları, iş dışında sağlanan gelir desteğini ifade eden pasif istihdam politikalarının karşıtı olarak da kullanılır. Bununla beraber, çeşitli biçimlerde birbiriyle ilişkili bulunan ve birbirini etkileyen aktif ve pasif politikalar arasındaki çizgiyi çizmek bazen güç olabilir (Gündoğan ve Biçerli, 2003:222).

3.2.2.1. Türkiye’de Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları

Son 40 yıl içerisinde “aktif” iş piyasası politikaları özellikle gelişmiş ülkelerde en önemli istihdam politikası aracı olarak ortaya çıktı. Aktif istihdam politikalarının temelinde; piyasa kaynağı kalitesini artırma, piyasa isteğini artırma ya da iş-işçi uyumunu geliştirme gibi niyetleri olan farklı türde aktiviteleri kapsar (Betcherman vd., 1999). Aktif iş piyasası politikaları aynı zamanda istihdam dışı olanı tekrar işe getirerek çeşitli yollarla iş piyasalarının fonksiyonunu arttırmayı hedefler. Aktif iş piyasası politikaları kamu istihdam hizmetleri, iş piyasası eğitimi ve sübvansiyonlu istihdam gibi programları da kapsar (Boone and VanOurs, 2004). Bu çerçevede aktif istihdam politikaları kapsamında işsizliği önlemeye yönelik ve sınırlayıcı olmak üzere iki ana hedef vardır.

Aktif istihdam politikalarının kökeni II. Dünya Savaşı’na kadar uzanır. II. Dünya Savaşı’ndan sonra ilk kez İsveç’te aktif istihdam politikaları uygulanmıştır. İsveç’te Gosta Rehn ve Rudolph Meidner aktif istihdam politikalarını tam istihdamı sağlamak ve enflasyonu kontrol altında tutam sosyal demokrat bir strateji olarak tanımlamışlardır

(Işığçok ve Emirgil, 2008:217). Kavram daha sonra OECD tanımlayarak diğer ülkelerde de etkinleşmesini sağlamıştır. Bu politikalar kapsamında mesleki eğitim programları, kamu istihdamı, ücret sübvansiyonları yaygın olarak kullanılmıştır. Ne var ki pek çok gelişmiş ülkede 1980’li yıllara gelindiğinde ise yeni liberal politikalar ve iktidarların etkisiyle “ekonomiye müdahale etmeme” mantığıyla iş piyasaları tamamen ekonomik gelişmelere bırakılmıştır. Ancak işsizlik oranlarında yaşanan büyük artış ve gelişmeler, aktif istihdam politikalarını işsizliği önlemede olmazsa olmaz konumuna getirmiştir.

Ülkemizde de son yıllarda işsizlikle mücadelede aktif istihdam politikaları ve özellikle mesleki eğitim ve yönlendirme faaliyetleri İş-Kur tarafından yerine getirilmeye çalışılmaktadır. OECD’nin işsizlikle mücadelede belirlediği istihdam politikalarının ilk beşi aktif istihdam politikaları olarak değerlendirilmektedir. Bizde bu noktadan hareketle ülkemizde aktif istihdam politikaları uygulamaları kapsamında yapılanları ve özellikle özürülere yönelik hizmetleri inceleyeceğiz.

3.2.2.1.1. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Kamu eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri yani istihdam hizmetleri; kamunun emek piyasalarındaki bilgi eksikliğini gidermeye, işçi-işveren eşleşmesini sağlamaya ve geliştirmeye yönelik çeşitli hizmetleri kapsamaktadır (Karabulut, 2007:67, Biçerli, 2004:104). İstihdam danışmanlığı hizmetlerini bu amaçla kamu ve özel istihdam büroları yardımıyla gerçekleştirilir.

Ülkemizde istihdam hizmetleri 2003 yılına kadar İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından yerine getirilmekteydi. 2003 yılında 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu yürürlüğe girmiştir ve bu kanun kapsamında özel istihdam bürolarının açılmasına imkan sağlamıştır (Biçerli, 2004:183). İş ve işçi bulma faaliyetlerini bu tarihten sonra kamu kurumunun yanında özel bürolarda yerine getirmeye başlamıştır. Kamu ve özel istihdam bürolarının temel faaliyet alanı ise;

-İşsizler ulaşmak,

-İşsizleri yönlendirmek,

-Eşleştirme, işe yerleştirme ve iş geliştirme hizmetleri sunmak,

-İşsizlerin vasıf düzeyini yükseltmek için mesleki eğitim kursları düzenlemek (literatürde engellilere yönelik olarak özel istihdam bürolarının düzenlediği bir kursa rastlanılmamıştır),

-Personel yönetimine danışmanlık yapmak (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007:95).

Bu faaliyetlerin başarı ile uygulanabilmesi için danışmanlık hizmetlerini destekleyici hizmetlerin de verilmesi gereklidir. Bu kapsamda, işsiz kitesine ulaşmak, alıştırma (oryantasyon), işsizlerin vasıf düzeylerinin değerlendirilmesi ve test edilmesi, iş arama seminerlerinin verilmesi, takip danışmanlığı ve eşleştirme ve geliştirme faaliyetlerinin de sunulması gereklidir (Karabulut, 2007). İş-Kur tarafında 2002-2009 yılları arasında bu amaçlarla 12.690 işyeri ziyareti, 531 meslek ve eğitim yeri araştırması, 12.701 meslek danışmanlığı ve 20.639 iş danışmanlığı yapılmıştır (İşkur, 2009).

Engellilere yönelik olarak mesleki danışmanlık ve eşleştirme faaliyetleri ülkemizde İş-Kur tarafından koordine edilmektedir. İş Kanunu'na göre de, kota kapsamında engelli çalıştıracak işverenlerin işgücü temini için İş-Kur'a başvurmaları gerektiği düzenlenmiştir.

3.2.2.1.2. Mesleki Eğitim

Bilgi toplumuna geçiş ve üretimde ileri teknolojik unsurların kullanılmaya başlanması, iş piyasalarında emek talebinin niteliğinin de değişmesine neden olmuştur. İşverenler yoğun teknolojiyi kullanabilecek vasıf seviyesi yüksek işgücü talep eder hale gelmiştir. Özellikle bu noktada mevcut çalışanların vasıf seviyelerinin artırılması, işsizlerinde iş piyasalarında iş bulabilmek için mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine gerek duyulmuştur. Mesleki eğitiminin önemi giderek artmıştır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007:91). Aktif istihdam politikaları içerisinde mesleki eğitim hizmetleri ile de, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yeni beceriler kazandırılarak, işsizlerin yeni iş bulmalarını kolaylaştırmak hedeflenmektedir. Bu kapsamda; okur-yazarlık eğitimi, iş arama eğitimi, mesleki ön eğitim, meslek geliştirme eğitimi, yeni iş eğitimi, girişimcilik eğitimi verilmektedir (Karabulut,2007).

Ülkemizde İş-Kur tarafından verilen işgücü eğitim programlarının hedef kitesini; istihdam garantili işgücü eğitim kursları, özürülere yönelik düzenlenen mesleki eğitim kursları, hükümlü ve eski hükümlülere yönelik eğitim kursları, kendi işini kuracaklara

yönelik düzenlenen mesleki eğitim kursları, işsizlik ödeneği alanlara yönelik düzenlenen mesleki eğitim kursları ve toplum yararına çalışma programları oluşturmaktadır (Bulut,2010).

İş-Kur tarafından bu kapsamda 2002 yılı ile 2008 yılı arasında toplam 5225 kurs düzenlenmiş ve toplam 114395 kişi bu kurslardan faydalanmıştır (www.iskur.gov.tr). Bu kurslardan faydalanma imkanını kent merkezinde bulunan özürllüler bulabilmişlerdir. Özellikle kırsal alandaki özürllülere yönelik bu tür mesleki eğitim kursları organize edilememiştir.

Ancak ülkemiz açısından meslekî ve teknik liselerin esas amacı olan işgücü piyasasına nitelikli ara eleman yetiştirmeyi yeterince yerine getirdikleri ve başarılı öğrenciler tarafından tercih edildiklerini söylemek mümkün değildir. Bu yüzden hem mesleki ve teknik okulların hem de meslek edindirme programlarının piyasanın taleplerini karşılayamadıkları gibi piyasalarda eğitimli işsizlere uygun işler oluşturamamaktadırlar (Karagöl ve Akgeyik, 2010:23).

3.2.2.1.3. Sübvansiyon Edilmiş İstihdam

Yapısal işsizlikte mücadelede kullanılan aktif istihdam politikalarının bir türünü de sübvansiyon edilmiş istihdam oluşturmaktadır. Özellikle bazı firmaların krizler dolayısıyla kapanması ve özelleştirme uygulamaları neticesinde çalışanların büyük bir kısmı işini kaybetmektedirler. Buna karşılık bazı sektörler de ise gelişme gözlenmektedir. Bu kapsamda da kamu istihdam ofisleri, işini kaybedenleri tekrar istihdama kazandırmak amacıyla yükselme eğilimi gösteren fakat sermaye yapısı sınırlı olan işyerleri ile işbirliğine giderek, belli bir süre ücretleri sübvansiyon ederek çalışanların istihdamını devam ettirmektedir (Varçın, 2004:40).

Sübvansiyon edilmiş istihdam uygulamasını kısaca üç grupta toplayabiliriz. Genel sübvansiyonlar, yeni işçi için uygulanan sübvansiyonlar ve marjinal sübvansiyonlar olarak (Karabulut, 2007:46). Genel sübvansiyonlar; bütün çalışanlara uygulanan sübvansiyonlardır, yeni işçi için uygulanan sübvansiyonlar ise yeni işe alınan işçilerin ücretlerinin bir kısmının devlet tarafından karşılanması şeklinde uygulanmaktadır. Marjinal sübvansiyonlar ise belirli bir istihdam oranının üzerinde işe alınan işçilerin maliyetlerini karşılamaya yöneliktir.

Ücret sübvansiyonlarının temel amacı ekonomik daralma ve gerileme dönemlerinde iş piyasalarında iş bulma ihtimalleri düşük olan genç işsizlere ve özürllülere istihdam oluşturabilmektir (Gündoğan ve Biçerli, 2003:225). Ülkemizde de istihdamın artırılması ve işsizliğin önlenmesi adına yapılan, yeni işe alınacak çalışanların SSK primlerinin bir kısmının veya tamamının devlet tarafından ödenmesi uygulaması yeni işçiler için uygulanan sübvansiyonlara iyi bir örnek teşkil eder. Özellikle özürllü istihdamında kota kapsamının üstünde işverenler özürllü istihdam etmeleri durumunda, istihdam edilen her bir özürllünün sigorta giderlerinin % 50'sini devlet karşılamaktadır.

3.2.2.1.4. Gençlere Yönelik Politikalar

Aktif istidam politikaları kapsamında uygulana politikaların büyük bir bölümünde amaç genç işsizleri iş piyasasına yerleştirebilmektir. Danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim hizmetleri, sübvanse edilmiş iş uygulamalarının hepsinin ilk muhatabı genç işsizlerdir. Bu amaçlı 2002-2008 yılları arasında İş-Kur istihdam garantili 897 kurs düzenlemiş 24648 kişi yararlanmış, kendi işini kuracaklara yönelik olarak 494 kurs 8535 katılımcı ve yine işsizlik sigortası kapsamında açılan 961 kurs ile 14936 kişiye ulaşılmıştır (www.iskur.gov.tr). 2009 yılı içerisinde ise İş-Kur;

- 21.608 işsizin katıldığı 942 istihdam garantili işgücü yetiştirme kursu,
- 108.630 işsizin katıldığı 5.174 genel işgücü yetiştirme kursu,
- GAP-II projesi kapsamında 12.693 işsizin katıldığı 529 işgücü yetiştirme kursu,
- Cazibe Merkezleri Projesi kapsamında 450 işsizin katıldığı 12 işgücü yetiştirme kursu,
- Hibe Projesi kapsamında 10.149 işsizin katıldığı 381 işgücü yetiştirme kursu,
- 6.655 işsizin katıldığı 304 kendi işini kuracaklara yönelik işgücü yetiştirme kursu,
- İşsizlik sigortası kapsamındaki 383 işsizin katıldığı 23 işgücü yetiştirme kursu,
- Çalışanların Mesleki Eğitimi kapsamında 387 işsizin katıldığı 34 işgücü yetiştirme kursu,
- 19 işsizin katıldığı 1 girişimcilik programı,
- 44.628 işsizin katıldığı 1.613 toplum yararına çalışma programı,

- 1.285 işsiz katıldığı 555 staj programı, düzenlenmiştir (İşkur, 2009).

3.2.2.1.5. Özürlülere Yönelik Politikalar

Ülkemizde özürlülerin istihdamı konusunda aktif istihdam politikaları kapsamında faaliyetler İş-Kur'un öncülüğünde yapılmıştır. Bu çalışmalara bakmadan önce özürlü nüfusun demografik bilgilerini ve işsizlik oranlarını incelememiz gereklidir. Çünkü ne kadar özürlü vatandaşımız var bunların kaç tanesine istihdam imkanı sağlanmış bunu bilmemizde fayda vardır.

3.2.2.1.5.1. Türkiye'de Özürlü İşgücünün Genel Değerlendirmesi

Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılan çalışmalarda genel nüfus içerisinde gelişmiş ülkelerde özürlülerin oranı % 10, gelişmekte olan ülkeler için ise % 12 olarak tespit edilmiştir. Ülkemizde özürlüler konusundaki bilgi ve veri eksikliğini gidermek amacıyla Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı işbirliği ile "2002 Türkiye Özürlüler Araştırması" 2002 yılı Aralık ayında yapılmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre özürlülerin genel nüfusa oranı % 12,29 olarak tespit edilmiştir. Tablo'da özürlülerin yaş, cinsiyet ve engel türleri bakımından oranları bulunmaktadır.

Tablo 1. Genel Özürlü Oranı (A:Toplam B:Erkek C:Kadın)

	Toplam Özürlü Nüfus			Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Özürlü Nüfus			Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Türkiye	12,29	11,10	13,45	2,58	3,08	2,12	9,70	8,05	11,33
Yaş Grubu									
0-9	4,15	4,69	3,56	1,54	1,70	1,37	2,60	2,98	2,20
10-19	4,62	4,98	4,28	1,96	2,26	1,65	2,67	2,72	2,63
20-29	7,30	7,59	7,04	2,50	3,34	1,74	4,80	4,24	5,30
30-39	11,44	10,43	12,42	2,56	3,18	1,95	8,89	7,26	10,46
40-49	18,07	15,15	21,08	2,65	3,29	1,99	15,43	11,86	19,09
50-59	27,67	22,56	32,67	3,23	3,73	2,74	24,44	18,83	29,94
60-69	36,96	31,60	42,02	5,14	5,65	4,65	31,82	25,59	37,37
70+	43,99	39,77	47,77	7,89	8,45	7,38	36,10	31,32	40,39
Bilinmeyen	11,68	6,30	14,17	0,34	0,53	0,25	11,33	5,77	14,09

Kaynak: 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması

Ülkemizde kadın özürllüleri oranı, erkek özürllülerden daha fazladır. Bu durum özürllü istihdamı açısından olumsuz bir parametredir. Ülkemizde zaten bayanların istihdam oranlarını düşüktür.

Özürllülerin kent-kır ve bölgesel olarak bilgilerini Tablo 2 'de görmekteyiz. Bu bölgesel veriler özürllülerin istihdamı ve özellikle kota kapsamında işyerleri açısından bölgesel bir farklılık olup olmadığını analizini yapabilmek için bilgiler verecektir.

Tablo 2. Özürllülerin Bölgesel Dağılımı (A:Toplam B:Erkek C:Kadın)

Yerleşim Yeri	Toplam Özürllü Nüfus			Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Özürllü Nüfus			Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Kent	12,70	11,38	13,99	2,20	2,60	1,81	10,49	8,78	12,18
Kır	11,67	10,69	10,69	3,16	3,74	2,59	8,50	6,95	10,04
Bölge									
Marmara	13,13	11,66	14,59	2,23	2,60	1,87	10,90	9,05	12,73
Ege	11,86	10,69	13,00	2,59	3,15	2,05	9,27	7,55	10,95
Akdeniz	12,16	11,15	13,15	26,0	2,99	2,21	9,56	8,16	10,93
İç Anadolu	12,52	10,78	14,23	26,0	3,01	22,0	9,92	7,77	12,03
Karadeniz	12,98	11,62	14,32	3,22	3,66	2,80	9,76	7,97	11,52
D.Anadolu	11,80	11,29	12,30	2,53	3,18	1,90	9,26	8,10	10,41
G.Doğu Anadolu	9,90	9,86	9,94	2,72	3,45	1,99	7,18	6,41	7,96

Kaynak: 2002 Türkiye Özürllüler Araştırması

Çok açık bir farklılık olmamakla birlikte, ülkemizde sanayi tesislerinin merkezi olması nedeniyle cazibe merkezi olan Marmara bölgesinde özürllü sayısı diğer tüm bölgelerin üstünde yer almıştır.

İşgücüne katılımlarına göre özürllü nüfusa baktığımızda ülkemiz için olumsuz göstergeler ile karşılaşmaktayız. Tablo3'deki veriler ışığında ülkemizde özürllülerin % 78,29'nun işgücüne dahil olmadığını görmekteyiz. Özürllülerin işgücüne katılma oranı ise % 21,71'dir. Kadınlar açısından baktığımızda bu olumsuz tablo daha anlamlı hale gelmektedir. Kadın özürllülerin işgücüne Katılma oranı % 6,71 olarak gerçekleşmiş, kadınların % 93,29'u işgücüne dahil olamamıştır.

Tablo 3. İşgücü Durumuna Göre Özürlü Nüfus

	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İşgücüne Dahil Olmayanların Oranı
Türkiye	21,71	15,46	78,29
Yerleşim Yeri			
Kent	25,61	17,43	74,39
Kır	17,76	12,58	82,24
Cinsiyet			
Erkek	32,22	14,57	67,78
Kadın	6,71	21,54	93,29
Bölge			
Marmara	24,75	10,48	75,25
Ege	24,50	15,61	75,50
Akdeniz	20,03	20,25	79,97
İç Anadolu	22,51	16,04	77,49
Karadeniz	17,38	14,42	82,62
Doğu Anadolu	19,58	25,40	80,42
G.Doğu Anadolu	19,85	16,19	80,15

Kaynak: 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması

Bölgesel olarak işgücüne katılmaya baktığımızda Marmara bölgesi ilk sırada gelmektedir. Özürlü nüfus barındırma oranlarıyla engelli nüfusun istihdamı arasında doğru oranlı bir orantını olduğunu çok rahat görebiliriz.

Tablo 4. Özürlülere Yönelik Kurum ve Kuruluşlardan Beklentilere Göre Özürlü Nüfus

	Parasal Katkı	Eğitim Olanakları Yaratma	İş Bulmaya Yardım	Yasal Hakları Savunması	Evde Uzman Bakım	Diğer	Bilinmeyen
TÜRKİYE	61,22	3,31	9,55	3,51	4,12	13,53	4,76
Yerleşim Yeri							
Kent	55,28	4,23	10,20	4,60	4,71	15,37	5,60
Kır	68,03	2,25	8,80	2,26	3,45	11,41	3,80
Cinsiyet							
Erkek	59,34	3,63	12,33	4,10	2,97	12,65	4,98
Kadın	63,76	2,88	5,78	2,72	5,67	14,72	4,46

Kaynak: 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması

Özürülerin kendileri ile ilgili kurum ve kuruluşlardan beklentilerine baktığımızda, özürülerin istihdamının önünde özürülerden kaynaklanan nedeni görebiliriz. Özürüler kendileriyle ilgili kurum ve kuruluşlardan % 61,22 oranında parasal katkı beklentisi içerisinde olmuşlardır. İş bulmalarına yardım beklentisi % 9,55, eğitim ile ilgili beklentileri ise % 3,31 olmuştur. Sosyal yardımlar ile ilgili insanların çalışma isteğini azaltıcı olduğu yönündeki olumsuz görüş bu tablodan da ortaya çıkmaktadır. Tabi bunu arka planında pek çok faktöre de bakmamız gerekir. Özürülerin eğitim durumu, ailelerinin ekonomik durumu gibi faktörlerin bu sonucun oluşumunda önemli katkısı olacaktır.

Özür türlerinin ortaya çıkması açısından özürü verilerini incelediğimiz de, kırsal kesimde özürü olma oranları tüm özürü grupları içerisinde daha yüksektir. Bu durum kırsal alanda istihdam olanaklarının sınırlı olması nedeniyle özürülerin istihdamını daha da içinden çıkılmaz bir hale getirmektedir.

Tablo 5. Özür Türü ve Özürlü Ortaya Çıkışına Göre Özürü Nüfus

	Doğuştan			Sonradan			Bilinmeyen		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Ortopedik Özürü									
Türkiye	23,91	21,51	27,33	73,30	76,17	69,21	2,79	2,32	3,46
Kent	21,69	19,22	25,33	75,56	78,61	71,05	2,76	2,17	3,62
Kırsal	26,39	24,16	29,45	70,77	73,36	67,26	2,83	2,49	3,29
Görme Özürü									
Türkiye	20,41	20,46	20,36	76,32	76,49	76,09	3,27	3,05	3,56
Kent	19,78	19,06	20,69	77,77	78,21	77,20	2,45	2,73	2,10
Kırsal	21,10	21,88	19,93	74,75	74,75	74,76	4,15	3,38	5,31
İşitme Özürü									
Türkiye	29,49	29,14	29,92	67,10	68,13	65,85	3,41	2,73	4,24
Kent	24,59	23,83	25,43	71,80	73,66	69,71	3,61	2,51	4,85
Kırsal	34,81	34,53	35,17	62,00	62,52	61,32	3,20	2,96	3,51
Dil Konuşma Özürü									
Türkiye	46,63	45,73	48,14	50,16	51,81	47,39	3,21	2,46	4,46
Kent	41,60	38,81	46,17	55,14	58,98	48,83	3,26	2,20	5,00
Kırsal	52,18	53,22	50,38	44,67	44,03	45,76	3,15	2,74	3,86
Zihinsel Özürü									
Türkiye	47,92	46,12	50,64	49,89	51,98	46,73	2,19	1,90	2,63
Kent	45,99	42,17	51,23	51,65	56,09	45,56	2,36	1,74	3,21
Kırsal	49,68	49,45	50,05	48,29	48,51	47,92	2,03	2,03	2,04

Kaynak: 2002 Türkiye Özürüler Araştırması

Ülkemizde özürllülüğün doğuştan mı sonradan mı oluştuğuna baktığımız da, tüm özürllü grupları açısından da sonradan özürllü hale gelme doğuştan özürllü hale gelmeden yüksektir.

Ülkemizde özürllülerin eğitim durumları onların istihdamını engelleyen en büyük nedenlerden birisini oluşturmaktadır. Özürllülerin % 42,3'ü (eğitimsiz/okuryazar değil) temel eğitimin dahi dışında yer almıştır. Bu oran genel nüfustaki okuryazar olmama durumunun hemen hemen üç katı olarak gerçekleşmiştir. Özürllülerin ancak % 34,5'i (ilkokul/ilköğretim) ilköğretim kurumlarını tamamlayabilmişlerdir. Bu oranının üzerine diğer eğitim kurumlarında eğitim gören özürllüleri de eklediğimizde % 48,7 olmaktadır. Buda demek oluyor ki; 2002 yılı verilerine göre özürllülerin % 51,3'ü eğitim imkanlarından yararlanamamıştır. Bu durum ise anayasadaki sosyal devlet tanımı² ve milli eğitim temel kanunu³ ile çelişki oluşturmaktadır.

3.2.2.1.5.2. Türkiye'de İstihdamın Genel Değerlendirmesi

2000'li yılların başlarından günümüze ülkemizde ekonomik anlamda krizlere rağmen köklü dönüşüm ve değişimler yaşanmaktadır. Özellikle özelleştirmelerin etkisiyle kamu işletmelerinin ve istihdamında önemli azalmalar meydana gelmiş, tarım sektöründeki istihdamda daralmalara devam edilmiş ve piyasada özel sektör ağırlıklı daha rekabetçi anlayış ve küresel pazarlara uyum yerleşmiştir (Karagöl ve Akgeyik, 2010). Bu değişiklikler istihdamı da direk etkilemiştir. İşverenler bu değişikliklere ayak

² Türkiye Cumhuriyeti Devleti Anayasası'nın 2inci maddesine göre, "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir". Yine Anayasamızın 61'inci maddesin , "Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirler alır" ibaresi bulunmaktadır.

222 sayılı 1961 yılında çıkarılan İlköğretim ve Eğitim Kanununun ilköğretimi 1.inci maddesinde şu şekilde tanımlamıştır; "İlköğretim, kadın erkek bütün Türklere millî gayelere uygun olarak bedeni, zihni ve ahlaki gelişmelerine ve yetiştirilmelerine hizmet eden temel eğitim ve öğretimdir". 12'inci maddede ise, "Mecburi ilköğrenim çağında buldukları halde zihnen, beden, ruhen ve sosyal bakımdan özürllü (engelli) olan çocukların özel eğitim ve öğretim görmeleri sağlanır" denilmektedir.

³Yine 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun fırsat ve imkan eşitliğini düzenleyen 8'inci maddesinde, "Özel eğitime ve korunmaya muhtaç çocukları yetiştirmek için özel tedbir alınır" denilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanuna 2005 yılında yapılan ek düzenlemeye göre de, "Görme, ortopedik, işitme, dil-konuşma, ses bozukluğu, zihinsel ve ruhsal özürllü çocuklardan özel eğitim değerlendirme kurulları tarafından özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerine devam etmeleri uygun görülenlerin eğitim giderlerinin, her yıl bütçe uygulama talimatında belirlenen miktarı Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılayacağı" belirtilmektedir.

uyduracak işgücü beklentisi içine girmiştir. Teknolojinin de etkisiyle günümüzde daha vasıflı, esnek ve rekabetçi bir işgücü talebi oluşmuştur. Bu nedenle de ekonomik gelişmeler olmasına rağmen işgücüne katılımda daralma meydana gelmiştir.

Türkiye’de genel nüfus Nisan 2010 yılı itibariyle 71.173.000 kişidir. Bu 18.813’ü 15 yaş altı nüfus oluşturmaktadır⁴. 15 yaş altı nüfus⁵ istihdam piyasasının tamamen dışında yer alan nüfustur. 15 yaş üstü⁶ nüfusumuz ise 52.360.000 kişidir. Nüfusun istihdam edilen kısmını da bu grup oluşturmaktadır. İstihdam piyasasında aktif olarak kabul edilen yaş dilimi 15-64 yaş⁷ arasındadır (TÜİK, 2010 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları: Türkiye Kurumsal Olmayan Nüfus).

Genel nüfus içerisinde istihdam edilebilir nüfus olarak kabul edilen 15-64 yaş grubu arasındaki nüfus yoğunluğu, 25.572.000 kişidir. Bu nüfusun 22.501.000’ni istihdam piyasasında⁸ kendilerine yer bulmuştur. 3.071.000 kişi ise işsizdir⁹ (TÜİK, 2010 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları: Türkiye İşgücü).

Ülkemizde Nisan 2010 tarihi itibariyle genel işsizlik oranı¹⁰ %12 olarak gerçekleşmiştir. Ancak tarım dışı işsizlik oranına bakacak olursak %14,9 olarak gerçekleşmiştir. Ülkemizde tarım sektöründe istihdam ediliyor gibi gözükenlerin sayısının halen gelişmiş ülkelere göre yüksek olması nedeniyle genel işsizlik oranının %2,9 oranında azaltıcı etki yapmıştır. Genç nüfustaki işsizlik oranı ise genel işsizlik oranına göre

⁴ **Çalışma Çağı Dışındaki Nüfus:** 15 yaşın altındaki çocuklarla 65 ve üzerindeki nüfustan oluşmaktadır

⁵ **İşgücüne Dahil Olamayan Nüfus:** Hiç çalışmayanların oluşturduğu gruptur. Yaşlılar, çocuklar, ev kadınları, öğrenciler ve çalışamayan engelliler ve iş arayanlardan oluşur.

⁶ **İşgücüne Katılım Oranı:** Toplam işgücünün; çalışma çağındaki nüfusa veya toplam nüfusa oranıdır.

⁷ **İşgücüne Dahil Nüfus:** İşverenler, ücretliler, kendi hesabına çalışanlar, ücretsiz aile işçileri, kayıt dışı ekonomide çalışanlar, işsizler ve sayımların yapıldığı sırada bir gelir karşılığında fiilen çalışan kimselerdir.

⁸ **İşgücü:** Çalışma çağında olup çalışma arzu ve gücünde bulunup da piyasalardaki cari ücret düzeyinde çalışan ve çalışmak isteyen kişilerdir.

⁹ **İşsiz:** Çalışma çağında bulunup çalışma arzu ve gücünde olup, piyasalardaki cari ücret düzeyinde çalışmak istediği halde istihdam edilmeyen veya çalışmayan kişilerdir.

¹⁰ **İşsizlik Oranı:** İşsizlerin toplam işgücüne oranıdır.

oldukça yüksek olarak %21,2 gerçekleşmiştir (TÜİK, 2010 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları: Türkiye İşsizlik Oranı).

Türkiye’de genel nüfus içerisinde istihdamın dışında işgücüne dahil olamayanların sayısı 26.788.000 kişidir. Ülkemizde 15 yaş üstü nüfus ise 52.360.000 kişidir (TÜİK, 2010 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları: Türkiye İşgücüne Dahil Olmayanlar). İşgücüne katılım oranı ise % 48,8 olarak gerçekleşirken genel istihdam oranı % 43 olmuştur (TÜİK, 2010 Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları: Türkiye Kurumsal Olmayan Nüfus).

3.2.2.1.5.3. Türkiye’de Özürlü İşgücünün Yönelik Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarının Genel Değerlendirmesi

Ülkemizde yaşanan işsizlik sorunu ve işsizlerin istihdam piyasalarına yerleştirilmesi büyük bir toplumsal problemdir. Ancak bu problem emek piyasalarında iş bulma ihtimalleri daha düşük olan özürllüler için daha zordur Çünkü yapılan araştırmalar özürllülerin istihdamı konusunda karşımıza iki belirgin olumsuzluk çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, özürllüler arasındaki işsizlik oranının daha yüksek olmasıdır. Özürllüler arasında işsizlik oranı tahminleri, kullanılan özürllülük tanımları ve ölçütlerine bağlı olarak değişmesine karşın, bu tahminlerin hepsi de işsizliğin özürllülerde 3 kat daha fazla olduğunu onaylamaktadır. İkinci olumsuzluk ise, özürllülerin işgücü piyasasına katılma tarzlarının, çoğunlukla talep edilmeyen az ücretli, düşük beceri gerektiren, alt statülü işlerde olduğudur (Thornton ve Lunt,1994).

Ülkemizde özürllülerin iş piyasalarına kazandırılması konusunda kamu görevini bilindiği gibi İş-kur kurumu gerçekleştirmektedir. Özürllü istihdamı ve önemi kalkınma planlarında da bu yönde atıflara sebep olmuş olmasına rağmen özürllü istihdamı konusu ülkemizde istenilen düzeylerde gerçekleşememiştir. Ülkemizde 2010 yılı itibariyle özürllü istihdamı ile ilgili açık işler ve yerleştirilen özürllülere ilişkin bilgiler Tablo.6’da verilmiştir.

Tablo 6. Ülke Genelinde Özürlü İstihdam Kotaları (2010 yılı)

	Kamu	Özel	Toplam
Özürlü İstihdam Etmek Zorunda Olan İşyerleri	1.084	14.511	15.595
Halen Çalışan Özürlü Sayısı	12.603	66.359	78.962
Kontenjan Fazlası Olarak Çalışan Özürlü Sayısı	2.743	4.715	7.463
Açık Kontenjan Sayısı	18.299	1.863	20.162

Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2010 İstatistik Yıllığı (67)

Özürlü istihdamı konusunda ülkemizde en bilindik ve yoğun olarak zorunlu istihdam yöntemi uygulanmaktadır. Ülkemizde bu kapsamda zorunlu engelli istihdam etmesi gereken 18.299'u kamu, 1.863 özel olmak üzere 2010 yılı verilerine göre toplam 20.162 açık kontenjan bulunmaktadır. Halen kota kapsamında istihdam edilen özürlü sayısı 12.603 kamu, 66.359 özel olmak üzere toplam 78.962 özürlüdür. Yine bu kurumlarda kontenjan fazlası olarak da 2.743'ü kamuda, 4.715'i özel sektörde olmak üzere 7.463 özürlü istihdamı yapılmıştır.

Kota kapsamında olmakla birlikte özürlü istihdamı yapmayan işverenlere yönelik çalıştırmadığı her bir engelli işçi için 2009 yılı için 1.519 TL. idari para cezası uygulanmaktadır (Özdemir, 2009:124) ve son beş yıl içerisinde bu nedenle kesilen idari para cezası miktarı 62.511.079 TL.'dir 2009 yılının ilk altı ayında ise kesinle ceza miktarı 11.348,173 TL.'dir (www.resulkurt.com).

2010 yılı itibariyle İş-kur'a özürlü istihdamı ile ilgili gelen başvurular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. 2010 Yılında İş-Kur'a Yapılan Başvurular

		Erkek	Kadın	Toplam
Kuruma Yapılan Başvuru		27.829	4.428	32.257
İşe Yerleştirilen	Kamu	265	30	295
	Özel	27.564	4398	31.962

Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2010 İstatistik Yıllığı (64)

2010 yılında kuruma İş-Kur'a toplamda 27.829'u erkek, 4.428'i kadın olmak üzere 32.257 engelli iş için müracaat etmiş, bunların 32.257'si işe yerleştirilmiştir. Bu işe yerleşenlerden, 265 erkek, 30 kadın olmak üzere 295'i kamu kurumlarına, 27.564'ü erkek, 4.398'i kadın olmak üzere toplam 31.860'ı özel sektörde istihdam edilmiştir.

Kurumun 1972 yılından 2010 yılına kadar özürlü işgücü için yapmış olduğu faaliyetler ise Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. 1972-2010 Yılları Arasında İş-Kur'un Engelli Faaliyetleri

		Erkek	Kadın	Toplam
Kuruma Yapılan Başvuru		274.942	38.831	334.123
İşe Yerleştirilen	Kamu	39.990	4.668	56.852
	Özel	234.952	34.163	277.271

Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2010 İstatistik Yıllığı (69)

İş-Kur'a 1972 yılından 2010 yılına kadar istihdam için başvuran özürlü sayısı 274.942'si erkek, 38.831'i kadın olmak üzere toplam 334.123'dür (1980 yılından istatistiki verilerde genel sayı verildiği için toplam farklı çıkmıştır). İşe yerleşen özürlülerin 39.990'ı erkek, 4.668'i kadın olmak üzere toplam 56.852'si kamuda istihdam edilmiştir. 234.952'i erkek, 34.163'ü kadın olmak üzere toplam 277.271'i ise özel sektörde işe yerleşmiştir.

İş-Kur tarafından özürhüleri istihdamını arttırmak amacıyla mesleğe yönlendirilmesi kapsamında Türkiye genelinde özürhülere yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenmiştir. Bu kurslarda toplamda 18.738 engelliye mesleki eğitim verilmiştir.

Tablo 9. Özürhülere Yönelik Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları

İşgücü Eğitiminin Verildiği Yıl	Kurs Sayısı	Kursa Katılan Sayısı
2002	20	262
2003	21	241
2004	20	302
2005	42	1.710
2006	94	3.047
2007	179	7.880
2008	273	3.582
2009	220	1.714
Toplam	869	18.738

Kaynak: İşkur 2009 Faaliyet raporu

Türkiye nüfusunun % 12,29'unu oluşturan özürhüleri ancak 18.738'ine yönelik mesleki eğitim faaliyetinin verildiğini görebilmekteyiz.

Özellikle kamuda kota zorunluluğu olmasına rağmen pek çok kamu kurum ve kuruluşu özürhü istihdamına sıcak yaklaşmamaktadır. 1475 sayılı eski İşK.'ya göre kamu kurum ve kuruluşları özürhü istihdam gerçekleştirmedikleri takdirde cezadan muafıdır. Ancak yeni İşK. bu muafiyeti kaldırmış olmasına rağmen kamuda özürhü istihdamında istenilen düzeye hala çıkılamamıştır. Örneğin; Milli Eğitim Bakanlığı 19.492 özürhü istihdam etmesi gerekirken 3.519 tane özürhü istihdam etmiş, Sağlık Bakanlığı 8.244 özürhü istihdam etmesi gerekirken hiç etmemiş, -Emniyet Genel Müdürlüğü 6.340 özürhü istihdamı yapmamış, Adalet Bakanlığı 2.112 özürhü kadrosunu kullanmamış, Diyanet İşleri Başkanlığı 2.513 özürhü kadrosunun, 1.664'ünü kullanmış ve Başbakanlık (2007 yılı için) 44 özürhü istihdam zorunluluğu varken 22 özürhü istihdam etmiştir (www.xing.com).

Bu durumda göstermektedir ki; özürhü istihdamında ceza uygulaması da olsa zorunlu kota sisteminin ülkemizde sıkıntıları bulunmaktadır. İşverenlerin özürhü istihdamı konusunda bilinçlendirilmesi ve bu kapsamda İş-Kur tarafından bilgilendirme faaliyetlerine yaygınlık verilmesi gereklidir.

Ülkemizde özürlü istihdamı konusunda işverenlere istihdam sübvansiyonları da sağlanmamaktadır. Kota kapsamının üzerinde işveren özürlü istihdam yaparsa, kota kapsamında olmadan özürlü istihdam ederse veya % 80'den fazla çalışma gücü kaybına sahip bir özürlü işveren istihdam ederse bu fazla istihdam ettiği özürülülerin Sosyal Güvenlik Primlerinin % 50'sini Hazine karşılamaktadır. Bu sübvansiyonun işverenler üzerinde olumlu bir etkisi olduğu söylenemez. Çünkü daha ülkemizde kota kapsamında özürlü istihdamı tam sağlanamamaktadır.

Tüm bu sonuçlarda göstermektedir ki; özürlü istihdamında ülkemiz açısından uzun vadeli gerçekçi bir politika ve hedef bulunmamaktadır. Özürlü istihdamına yönelik olarak bir önceki bölümde de bahsettiğimiz gibi yedi farklı yöntem bulunmasına rağmen ülkemiz açısından bir tek kota yöntemine ağırlı verilmiş ama bunda istenilen düzey yakalanamamıştır. Özürülüler İdaresi'nin 2004 yılında yaptığı araştırmaya göre sadece 14 tane korumalı işyeri tespit edilmiştir (www.ozida.gov.tr). Özürülülerin kendi işlerini kurup çalışmaları amacı güden bireysel çalışma yönteminde de istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Bunun da değişik sebepleri bulunmaktadır. Öncelikle özürülülerin eğitim düzeyleri oldukça düşüktür, engelli vatandaşlarımızın topluma ulaşabilirlik problemi vardır, finansman açısından gerekli destekler sağlanamamaktadır. İşverenlerin gönüllü özürlü istihdamına yaklaşımları da pek sıcak olmamaktadır. Zorunlu olmasına rağmen özürülüler ve onların yapabilecekleri konusunda bilgi düzeylerinin zayıf olması nedeniyle kaçan işverenler, gönüllü istihdama da pek yanaşmamaktadır.

Dolayısıyla özürülülerin istihdamı için özürülülerin, ailelerinin, istihdam edilen özürülülerin ve beklide bu konuda en önemli aktör olan işverenlerin düşünceleri ve fikirleri doğrultusunda gerçekçi bir modele ihtiyaç bulunmaktadır. Devlet ise burada düzenleyici aktör olarak yer alacaktır. Günümüz ekonomik sistemi içerisinde devlete biçilen ana görev gereği devlet gerekli kanunların oluşturulması ve denetimi rolünde düzenleyici aktör olacaktır.

3.2.2.2. Türkiye'de Uygulanan Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları deyince, istihdam oluşturmaktan ziyade çalışırken iş ilişkileri kesilenlere yönelik yapılan destek programları aklımıza gelir. Pasif istihdam politikalarında birincil amaç bu yüzden yeni istihdam oluşturmak yerine iş ilişkisi kesilen kişiye destek sağlamaktır.

Özürümlerinin istihdamı açısından pasif istihdam politikaların sağladı ekstra bir katkı genellikle bulunmamaktadır. Çünkü özürümler için en büyük problem iş piyasalarına girebilmektir. Pasif politikalar kapsamında özürümlere yönelik koruyucu bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Ancak bu düzenlemeler özürümlerinin istihdamını arttırıcı nitelikte olmayıp sadece çalışırken korunmalarına yöneliktir.

3.2.2.2.1. İşsizlik Sigortası

Ülkemizde 199 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile işçi olarak çalışırken kanunun önceden belirlediği edimleri yerine getirenler ve yine kanunun öngördüğü yollarla işsiz kalmaları durumunda işsizlik sigortasından faydalanırlar (Akyiğit, 2010). İşsiz kalan sigortalının bu sigortadan faydalanabilmesi için öncelikle işsiz kalması gerekir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, işçinin sözleşmeyi kendisinin feshetmesi veya işveren tarafından haklı nedenle hizmet akdinin feshedilmemiş olması gerekir. Daha sonra işçinin fesih tarihinden itibaren 1 ay içerisinde İş-Kur'a başvurması gerekir. Ve nihayet son 3 yıllık çalışması içerisinde işçinin en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp prim ödemesi ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde primlerinin tam yatırılmış olması gerekir.

Bu şartları sağlayan ve işsiz kalan işçiye sigorta kapsamında son üç yıl içerisinde 600 gün çalışıp prim ödemiş ise 180 gün, 900 gün çalışıp prim ödemiş ise 240 gün, 1080 gün çalışıp prim ödemiş ise 300 gün işsizlik ödeneği ödenir.

İşsizlik sigortasından özürümlerinin faydalanabilmeleri için ayrıca bir düzenleme bulunmamaktadır. Özürümlü bir çalışanda işsizlik sigortasından faydalanabilmek için kanunda gerekli şartları sağlayıp ve sözleşmesinin de kanunda belirtilen hallerde son bulması gerekir.

3.2.2.2.2. Erken Emeklilik

Erken emeklilik uygulaması prim ödeneme gün sayısını doldurup da, emekli olmayanların emekli olmalarını sağlayarak genç işsizlere istihdam sağlama amacı güden bir uygulamadır. Ancak bu yöntem günümüzde önemini Sosyal Güvenlik Kurumlarının ekonomik dengeleri açısından uygulanamamaktadır. Günümüzde tersine olarak emeklilik yaş sınırı yükseltilmektedir.

Özörlölere yönelik olarak Sosyal Sigortalalar Kanunu'nda erken emekliliği ilişkin dzenleme mevcuttur. SSK, kanunun yaşlılık sigortasını dzenleyen 28'inci maddesine gÖre (Değişik: 17/4/2008-5754/68 md.) "Bu kanunun yÖrÖrlöğe girdiği tarihten Önce 5434 sayılı Kanun hÖkÖmlerine tabi olarak çalışmaya başlamış olup, çalışmaya başlamadan Önce ilgili mevzuatına gÖre alınmış ve en az % 40 oranında ÖzürlÖ olduklarını gÖsterir sağlık kurulu raporu bulunanlar ile en az % 40 oranında doğuştan ÖzürlÖ olduklarını belgeleyenlerden aylık talep tarihinde bu Kanunun 4 ÖncÖ maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olanlara; en az 5400 gÖn uzun vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş ya da emekli keseneği Ödenmiş olması kaydıyla, istekleri halinde bu madde hÖkÖmleri esas alınarak yaşlılık aylığı bağlanır. Ancak çalışmaya başladıktan sonra, Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarınca usÖlÖne uygun dzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulunca alışma gÖcÖ kayıp oranının;

- % 50 ilâ % 59 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 5760,

- % 40 ilâ % 49 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 6480, gÖn uzun vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması kaydıyla, haklarında bu fıkra hÖkÖmleri uygulanır" denilmiştir.

Dolayısıyla ÖzürlÖlerin diğer çalışanlara gÖre erken emeklilik hakları kanuni bir dzenlemeyle sağlanmış bulunmaktadır.

3.2.2.2.3. Pasif İstihdam Politikaları Kapsamında Özürlölere Yönelik Diğer Sağlanan Haklar

İş Kanunu'nda işçinin korunmasına yönelik olarak alınan tedbirlerin hepsi Özürlölere yönelik olarak da aynen geçerlidir. Bu kapsamda;

- ÖzürlÖlerin işe girmelerinin yanında çalışırken bir takım ayrımcılıklara karşı Özel olarak korunması gerekir. 4857 sayılı İş K.'ya gÖre zaten işverenler "işçileri arasında dil, ırk cinsiyet, siyasal dÖşÖnce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzer nedenlere dayalı ayırım yapamaz". Dolayısıyla işverenler Özürlölere yönelik olarak da bu şekilde bir ayırım yapamazlar. Yine İş K.'ya gÖre; "işverenin esaslı nedenler bulunmadıkça tam süreli çalışan karşısında kısmi süreliyle (İşK. 5/2 ve 13/2); belirsiz süreli

sözleşmeyle çalışan karşısında ise belirli süreli sözleşmeyle çalışana ayırım yapmaması gerekir (İşK. 5/2 ve 12)” (Akyiğit, 2010:167). Dolayısıyla özürlü diye bir işçinin aleyhine çalışma saatlerine düzenleme yapılamaz.

- Ücret bakımından da özürlüler her türlü ayrımcılığa karşı güvence altına alınmıştır. Öyle ki sakatlık ve sabıkalılık da ücret bakımından ayırımı haklı kılacak bir neden olarak görülemeyeceğine yönelik iş mevzuatımızda düzenlemeler mevcuttur (SİHT. 10 ve EHİHT. 10) (Akyiğit, 2010:167). Ayrıca işverenlerin yasada belirtilen şartlar dışında ücrette kesinti yapması da kanunen yasaktır. Böyle bir uygulama yapan işveren olursa 403 TL. idari para cezasına çarptırılır (Özdemir, 2009:124).

- İş Kanunu’nda işverenin borçlarından biriside işçiyi gözetmedir. İşveren işçisine yönelik olarak her türlü iş güvenlik tedbirlerini almakla yükümlüdür. Bunun yanı sıra işçinin vizite kağıdı alma, bordro alma gibi hakları da vardır. İşveren tüm bu borçlarını yerine getirirken işçilerine ayrımcılık yapamaz. Eğer işveren iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili gerekli önlemleri almaz ise her ay 224 TL. idari para cezasına çarptırılır (Özdemir, 2009:129).

- İşK. madde 24’te sayılan işçi açısından derhal haklı nedenle fesih hallerinden özürlüler de yararlanır. Böyle bir durumda özürlü işçi tüm tazminatlarını işverenden peşin olarak alır.

3.3. Avrupa Birliği Ülkelerinde Özürlü İstihdamı

3.3.1. Avrupa Birliği Ülkelerinde Engellilerin Mevcut Durumu

Avrupa Komisyonu tarafından Brüksel’de 26.11.2007 tarihinde hazırlanan Avrupa Eylem Planı 2008-2009’da (Situation of disabled people in the European Union: the European Action Plan 2008-2009) özürlülere ilişkin olarak şu verilere yer verilmiştir:

16-19 yaş gurubunda yer alan özürlü bireylerin yalnızca % 63’ü eğitim ve yetiştirme etkinliklerine katılabilirken, özürlü olmayan bireylerde bu oran % 83 olarak gerçekleşmektedir. 25-64 yaş grubu arasında ağır derecede özürlü olanların % 50’sinden fazla bir oran zorunlu eğitimin dışındaki eğitim imkanlarından faydalanamazken, bu oran özürlü olmayanlarda % 32 olarak gerçekleşmiştir. Yine bu grup içerisinde

özürlülerin çalışma oranları % 50 düzeyinde sabitlenmişken, özrü olmayanlarda oran % 68'dir. Bu aradaki fark, özür düzeyinin artması ve yaşa bağlı olarak artmaktadır.

16-24 yaş grubu arasındaki özürlülerin çalışma oranları % 27 iken, özürlü olmayan bu yaş grubunda oran % 45 civarındadır. 55-64 yaş gurubu içerisinde yer alan özürlülerin istihdam oranı % 15, özrü olmayanların istihdam oranı ise % 45 civarındadır. 16-64 yaş gurubu içerisinde yer alan ağır dereceli özürlülerde istihdam oranı % 24'tür. Aynı gurup içerisinde yer alan ancak özür dereceleri ilk guruba göre daha az olan özürlülerde bu oran % 62 olarak gerçekleşmiştir (Detaille, Heerkens, Engels, Gulden, Dijk, 2009:261).

Genel işsizlik oranlarında yaşanan düşmeler engelli işsizliği konusunda her hangi bir etki etmemektedir. Bu durum da özürlülerin iş piyasalarına girmelerinde (dışlanma) yaşanan sorunun bir göstergesidir. Özürlülerin eğitim düzeylerinin artması onların istihdam oranlarını aynı oranda arttıramamıştır. Yükseköğrenimli özürlülerin yalnızca % 48'i yüksek konumlu işlerde istihdam edilmektedir. Bu oran özürlü olmayan yükseköğrenimlilerde ise % 85 civarındadır.

Özürlülerin istihdam oranlarının düşüklüğünün yanında cinsiyet açısından 2002 verilerine göre bakıldığında özürlü bayanların istihdam oranı % 27 iken özürlü olmayan bayanlarda bu oran % 59 olarak gerçekleşmiştir. Sadece Belçika'da özürlü olan ve özürlü olmayan bayanlar arasında istihdam farkı % 6 olmuştur.

3.3.2. Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve Özürlü İstihdamına İlişkin Politikalar

Özürlülerin istihdamı ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması konusu Avrupa Birliği ülkelerinin de üzerinde durduğu önemli bir konudur. Çünkü özürlülerin çalışma hayatına kazandırılması sosyal devlet olmanın bir gereğidir. Eşit fırsatlar çerçevesinde özürlülerin çalışma imkanlarından yararlanabilmeleri, iş sahibi olabilmeleri ve sosyo-ekonomik yönden bağımsız ve haysiyetli bir hayat sürdürebilmeleri, bütün insanların olduğu kadar, özürlülerin de tabi hakkıdır (Seyyar, 2001:25).

Avrupa'da özürlülerin istihdam politikalarının temel mantığı da esas itibariyle eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele anlayışına dayanır. Özürlülere yönelik zorunlu kota uygulamasının yanında sosyal teşvikler de son derece önemli rol oynamaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinde özürlülerin istihdam modellerini anlayabilmek için öncelikle genel istihdam stratejilerini bilmemiz gerekir.

3.3.2.1. Avrupa İstihdam Stratejisi

Avrupa Birliği istihdam konusunda, 1999 yılında İstihdam İlkeleri Hakkında Karar'ı kabul etmiştir. Avrupa Konseyi tarafından belirlenmiş Avrupa İstihdam Stratejisinin temel ilkeleri, istihdam edilebilirlik, girişimciliğin geliştirilmesi, uyarlanabilirlik ve eşit fırsatlar olarak belirlenmiştir (Duran, 2005:18).

3.3.2.1.1. İstihdam Edilebilirlik

İstihdam edilebilirlik ilkesi, iş arayanların yetenek ve niteliklerini geliştirilmesine yönelik tedbirleri içerir. Eğitim, ileri eğitim, yeniden eğitim ve iyi kariyer için danışmanlık hizmetleri bunun araçları olup, devletler bu sayede iş arayanların iş piyasasının talep ettiği yetenek ve uzmanlığa erişmelerini sağlamış olurlar (Hatipoğlu, 2006:22). Bu amaçla üye devletler;

- Genç işsizliği ile uzun dönem işsizliğin engellenmesi,
- Pasif istihdam önlemlerinden, aktif istihdam önlemlerine geçiş,
- Bir ortaklık yaklaşımının teşvik edilmesi,
- Okuldan iş piyasasına geçişin kolaylaştırılması,
- Herkese açık bir emek piyasasının oluşturulması için gerekli düzenlemeleri yapmayı kabul etmiştir. Özellikle herkese açık bir emek piyasasının oluşturulması engellilerin istihdamını geliştirecek bir tedbirdir. Çünkü bu amaçla devletler, emek piyasasına girmekte güçlük çeken grup ve bireylerin piyasaya girebilmelerini sağlamak için ve piyasada ayrımcılığı önlemek için politikalar oluşturacaklardır (Duran, 2005:20).

3.3.2.1.2. Girişimciliğin Geliştirilmesi

Girişimciliğin geliştirilmesi ilkesiyle de, yeni işler ve istihdam oluşturmak amacıyla girişimde bulunanların desteklenmesi hedeflenmektedir. Özellikle işletmeler için çalışma hayatını kolaylaştırmak yönünde bir takım tedbirler düşünülmüştür. Bu amaçla;

- İş kurma ve sürdürmenin kolaylaştırılması,
- İş alanı oluşturmak için yeni fırsatların kullanılması,

- Vergi sisteminin istihdamı teşvik edici bir hale getirilmesi için politikalar oluşturulmuştur (Duran, 2005:22).

3.3.2.1.3. Uyarlanabilirlik

Çalışanlarla işletmelerin değişen piyasa şartlarına ve teknolojik gelişmelere uyum şartlarının sağlanmasıdır. Bunun için sürekli eğitim ve tüm çalışma hayatının üyeleri için mümkün kılacak teşviklerin geliştirilmesi önemlidir. Bu amaçla tüm üyeler;

- İş organizasyonunun modernleştirilmesi,
- İşletmelerde uyumun sağlanması konularında ortak politikalar oluşturulmuştur (Duran, 2005:24).

3.3.2.1.4. Eşit Fırsatlar

Avrupa Birliği konseyinin en çok önem verdiği konularında bir tanesidir. Özellikle kadın ve erkeklere eşit fırsatların sunulması ve engellilerin iş piyasalarına uyumunun sağlanması amaçlanmaktadır. Bunu sağlamak için de kadın işgücünün ve engellilerin iş piyasalarına girişte yaşadıkları güçlükleri azaltmak için tedbir ve önlemler almak konusunda politikalar oluşturulmuştur (Hatipoğlu, 2006:24). Piyasalarda eşit fırsatları sağlamak için;

- Cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi,
- Toplumsal cinsiyet farklılıklarının giderilmesi,
- Ev ve iş yaşamının birlikte yürütülmesi,
- Emek piyasasına girişin kolaylaştırılması konularında düzenlemeler yapılmıştır.

3.3.2.2. Özürlü İstihdam Modelleri

Özürlülerin istihdamı konusunda Avrupa Birliğine üye ülkelerde genel olarak dört değişik istihdam modeli görülmektedir.

Bunlardan birincisi ve tarih itibarıyla de öncelikli olarak uygulanan özürlü çalıştırma yükümü yöntemidir (kota rejimi -compulsory quota) (Uşan, 2003). Son yıllarda özürlülerin istihdamı konusunda ayrımcılıkla mücadele ekseninde politikalar oluşturulmaya çalışılsa da yinede özürlü istihdamında en yaygın kullanılan yöntemdir.

Özürülülerin istihdamında ikinci olarak son yıllarda uygulama alanı bulan ve özürülülere yönelik ayrımcı davranışları ortadan kaldırmayı hedefleyen, ayrımcılığı önlemeye yönelik kanunlaştırma hareketleri bir başka ifadeyle, ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuatın oluşturulması (anti discrimination legislation) yöntemidir (Uşan, 2003). Majör tipi mevzuat yani insan hakları öncelikli ya da ayrımcılık karşıtı uygulamalar çerçevesinde özrü yüzünden haksızlığa uğrayan kişilerin korunması hedeftir. Bu uygulamayı benimseyen ülkelerde zorunlu kota uygulaması uygulanmayabilir (www.dinf.ne.jp) . Avrupa Birliği Konseyi özellikle bu alanda çalışmalara büyük önem vermektedir. Birlik üyesi ülkeler de ulusal mevzuatlarını bu yönde yenilemektedir. Ayrımcılığa Karşı Topluluk Eylem Programı oluşturulması ile ilgili 2000 yılında Konseyin kararına göre: Topluluk' un gücü dahilinde Program, Topluluk düzeyinde ve üye ülkelerde ayrımcılığı önleme ve ayrımcılıkla mücadele ile ilgili yasal gelişmeleri ve çabaları desteklemelidir. Bu konudaki amaçlar şunlar olacaktır:

- i- Ayrımcılık olgusu hakkında bilgi verilmesi ve bu konudaki politikaların ve uygulamaların etkililiğinin değerlendirilmesi yoluyla ayrımcılık hakkındaki anlayışın geliştirilmesi;
- ii- Ayrımcılığı önlemek ve ayrımcılığa etkin şekilde dikkat çekmek için değişik ayrımcılık türlerinin spesifik karakterlerinin göz önünde bulundurularak özellikle organizasyonların eylem araçlarının güçlendirilmesi ve bilgi alışverişinin ve iyi uygulamaların desteklenmesi ve Avrupa düzeyinde ağ kurulması.
- iii- Farkındalık oluşturma kampanyalarını da içine alan ayrımcılıkla mücadele uygulamalarının yaygınlaştırılması temel amaçtır.

Birlik üyesi olmaya ABD, Kanada ile Avrupa Birliği üyesi olan İngiltere'de ekonomik gelişmişlik düzeylerine de bağlı olarak, kota sistemi uygulamasında vazgeçilmiştir. 1990'larda hayata geçirdikleri yasalarla, temel yaklaşımlarını 'ayrımcılık' esasına oturtmuşlar ve özürülülük halini de ayrımcılık ölçütü içine dahil etmişlerdir. Böylece, istihdamın başlama noktasından, iş ilişkilerine ve iş sözleşmesinin sona ermesine kadar çalışma ilişkilerinin her aşamasında özürülülük nedeniyle ayrımcılık yapılmasının önüne geçilmek istenmektedir. Ayrımcılık yapılması durumunda ise ağır yaptırım koşullarına bağlanmıştır (Keskin, 2009).

Ayrımcılıkla mücadele boyutu ülkemiz açısından özürlü istihdamı konusunda bir yöntem olarak benimsenmiş değildir. Özürsüzlüler ülkemizde ancak iş hayatında çalışırken bir haksızlığa uğramaları durumunda İş kanununun gerekleri doğrultusunda korunmaktadır. İşverenini eşit davranma borcu altında sadece (İşK. 5/1) "işveren işçileri arasında dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzer nedenlere dayalı ayrımcılık yapamaz" ibaresi vardır.

Üçüncü yöntem ise; özürsüzlülerin seçilmiş işlerde çalıştırılmasıdır. Bu seçilmiş işlerde sadece özürsüzlüler çalıştırılmaktadır. Örneğin İtalya'da, görme özürsüzlüler veya her iki gözüyle 1/10'dan daha fazla göremeyenler için telefon santral memurluğu, masörlük, masör fizyoterapistliği seçilmiş işlerdir. Aynı şekilde Yunanistan'da ve Danimarka'da telefon santral memurlukları görme özürsüzlüler için tahsis edilmiştir (Uşan, 2003). Bu yöntemi ülkemiz açısından uygulamak mümkün olmakla birlikte, özürsüzlülerin sadece belli başlı birkaç işle çalıştırılacağı düşüncesi ilerleyen yıllarda özürsüzlülerin istihdamı açısından problem olabilir. Ayrıca ülkemiz açısından özürsüzlülerin yapacağı işlerin neler olduğu konusunda da bir çalışma yapılmış değildir.

Özürsüzlülerin istihdamı konusunda Avrupa'da görülen bir diğer model ise korumalı işyerleri uygulamasıdır. Korumalı istihdam, kişisel noksanlıkları veya engelleri nedeniyle yaşamlarını normal bir mesleki faaliyetle kazanamayacaklar için özel olarak düzenlenip, kurulan işyerlerindeki istihdamdır. Bu yöntem hem kota rejimini hem de ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini kabul eden ülkeler tarafından uygulanmaktadır (Uşan, 2003). Özellikle Almanya da korumalı işyerleri konusundan gelişmiş bir uzmanlık söz konusudur. Korumalı işyeri uygulaması ülkemiz mevzuatında da kendine yer bulan bir uygulamadır. Ancak ülkemizde gerek sayıları gerekse faydalanan özürsüzlüler açısından yetersiz kalmıştır. Korumalı işyerleri özellikle ağır dereceli ve mevcut piyasa koşullarında iş bulamayacaklara yönelik olarak veya oluşturulacak işbirlikleri sayesinde özürsüzlülerin mesleki eğitimlerini aldıkları daha sonra piyasa geçişlerinde aracılık ederek ikili bir rol ülkemiz açısından oynayabilir.

Avrupa birliği üyesi ülkelerde özürsüzlü istihdam eden işverenler aynı zamanda yerel hükümetler tarafından desteklenmektedir. Bu destek ve sübvansiyonlar genel olarak iki şekilde karşımıza çıkmaktadır (www.dinf.ne.jp/doc/english/asia/resource);

Öncelikle kota kapsamını aşırp daha çok özürölü istihdam edenlere yönelik olarak işverenlere sübvansiyonlar uygulanmaktadır. Amerika da ise Avrupa'dan farklı olarak vergi indirimi uygulanmaktadır.

İkinci olarak ise özürölü istihdamına yönelik olarak direk işverenlere işyerinde uygun düzenlemeler yapabilmek amacıyla hibe ve destek uygulamaları bulunmaktadır.

Bu şekilde özürölü istihdam eden işverenler desteklenmek suretiyle özürölü istihdam oranlarının artırılması amaçlanmaktadır.

2010-2020 arasında özürölü istihdamına yönelik olarak Avrupa birliğinde sosyal işgücü piyasası yaklaşımı ile özürölüler ve bunlara yönelik istihdam ile ilgili alınacak genel tedbirler iki aşamalı olarak düşünölmüştür. Öncelikle özürölü kişilerin korunması ve iş piyasalarına geçiş için transfer programları (pasif) ve özürölülerin iş piyasalarına bağlanması yani direk istihdamına yönelik aktif programlar. Bu programların ortak kapsamında, istihdam kotalarının düzenlenmesi, ayrımcılıkla mücadele, özürölüler için ulaşılabilirlik yer almaktadır. Özürölülerin istihdamı için ise hâkim yaklaşım kaynaştırmalı özürölülük modelidir. Bu model çerçevesinde bireysel olarak özürölülerin istihdamı için ayrımcılıkla mücadele ve özürölü istihdam kotaları birlikte uygulanırken, özürölülerin toplu olarak istihdamına yönelik olarak korumalı işyerlerinin aktif olarak kullanılması hedeflenmektedir (www.euro.centre.org).

3.3.3. Avrupa Birliği Ülkelerinde Özürölü İstihdamına İlişkin Ülke Örnekleri

3.3.3.1. Almanya

Özürölülerin Almanya'da küçük işletmelerde çalışmaları nedeniyle özürölülerin işsizlik oranları hakkında kesin bulgular olmamakla birlikte, özürölülerin işsizlik oranları özürölü olmayan çalışanlara göre, 4-6 puan daha fazladır. 2000 yılında işsizler stoku içerisinde özürölü işsizlerin oranı 4,7 olarak tespit edilmiştir (Frick,2002)

Almanya, özürölü insanların rehabilitasyonuna ve istihdam tedbirlerine Britanya ve Amerika Birleşik Devletleri'nden çok daha fazla vurgu yapar (Bardasi vd., 2000). Özürölülerin istihdamı konusunda kota sistemini ilk uygulayan ülke Almanya'dır. Almanya'da kota uygulaması 1974 tarihinde "Ağır Derecede Özürölüler Kanunu" ile

uygulamaya girmiştir. Daha sonra pek çok değişiklikler olmasına rağmen bu kanunun 4 önemli parçası aynı kalmıştır. Bunlar;

- Kota sistemi,
- Özürlü istihdamı yükümlülüğünü yerine getirmeyen firmaların tazminat ödeme zorunluluğu,
- Özürlü çalışanlar için yılda 5 günden fazla ekstra izin,
- En az beş özürlü çalıştıran işyerlerinde engelli temsilcisi seçilmesi uygulamalarıdır.

Alman kota sisteminde en az 16 işçi çalıştıran işverenler % 6 oranında, en az % 50 oranında özürlü olanları, özür sebebine bakılmaksızın istihdam etmek zorundadır. Kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren tüm işverenler kotanın kapsamına girmektedir. Ayrıca hükümet, eyalet meclislerinin onayını almak şartıyla, gerekli gördüğü hallerde kota oranını % 4 ile % 10 arasında değiştirme hakkına sahiptir (Seyyar, 2000).

Özürlülerin istihdamını ve istihdam şartlarını düzenlemek amacıyla çıkarılan Temmuz 2000 tarihli Özürlülerin İşsizliğine Karşı Mücadele Kanunu en az on altı işçi çalıştıran işverenlerin % 6 oranında ağır özürlüyü istihdam etmesine ilişkin kuralı değiştirmiş ve kota rejiminin kapsamını yirmi kişiye çıkarmış ve oranı da % 5 olarak yeniden düzenlemiştir (Uşan, 2003).

Ayrıca engelliler için mevzuat içerisinde özel koruyucu düzenlemelerde yapılmıştır. İşverenlerin özürlü işçilere daha fazla özen göstermesi, işyerinde en az 5 ağır derecede engelli çalıştırılıyorsa ağır engelli temsilcisi bulundurulması, ekstra 5 günlük yıllık ücretli izin hakkının bulunması gibi uygulamalar bu düzenlemeler içerisinde yer almaktadır. Bunun yanında kotanın üstünde özürlü çalıştıran işverenlere yönelik olarak finansal yardımlar hükümet tarafından yapılmaktadır (Uşan, 2003). Bu tedbirlere rağmen işverenlerin % 80'inin özürlü istihdamı için oluşturulan hukuki düzenlemelere uymadıkları sadece % 20'lik bir kesimin uyduğu tespit edilmiştir.

2002 yılında Avrupa birliği üyesi özürlülere yönelik yapılan araştırmada 16-64 yaş arası Almanya'da mevcut özürlülerin oranı % 11,2'dir. Erkeklerde bu oran % 12,2 iken kadınlarda % 10,3 olarak tespit edilmiştir (www.diversityatwork.net). OECD ülkeleri için yapılan bir başka araştırmaya göre ise, OECD ülkelerinde özürlülerin işsizlik oranı sürekli

olarak artarken Almanya’da sabit kaldığı görülmüştür (OECD, 2009). 2005 yılında Almanya’da özürliilerin istihdamı için yapılan bir araştırmada ise, özürli erkeklerin % 29’unun kadınların ise % 20’sinin aktif olarak istihdam edildikleri, kota kapsamında özürli erkeklerin istihdamı % 30, kadınların istihdamı ise % 23 olduğu görülmüştür (Mont, 2006). 2002 yılında 840.000 bin ağır dereceli özürli istihdam edilirken 2005 yılında ise bu rakam 914.000 olmuştur (www.disability-europe.net).

3.3.3.2. İngiltere

İngiltere’de yaşları 19 ile 58 arasında olan 3.6 milyon özürli insan vardır. Bunların yalnızca 1 milyonunun işi vardır. Bu nedenle istihdam eksikliği, gelire bağlı kayıp engelliliğe bağlı dezavantajın önemli öğelerdir (Berthoud, 2006:7). İngiltere’de özürli olmayan insanların eğitim seviyeleri ne olursa olsun özürliilere göre işsizlik oranları beş kat daha azdır. Genel olarak özürliilerin % 80’i istihdamın dışındadır (www.un.org).

İngiltere de 1995 yılına kadar zorunlu kota sistemi uygulanmaktaydı. Kota uygulamasına göre işverenlerin 20’den fazla işçi çalıştırdıklarında % 3 oranında özürli işçi çalıştırma zorunluluğu vardı. Ancak İngiltere de işverenlerin % 22’si kotaya uymaktaydı. 1995 yılında itibaren kota sisteminde özürli istihdamıyla ilgili istenen verime ulaşamadığı için Özürli Ayrımcılığı Kanununu uygulamaya koymuşlar ve zorunlu kota uygulamasında vazgeçip, ayrımcılığı önlemeye yönelik kanunlaştırma hareketini benimsemişlerdir (www.york.ac.uk). Kanun temelinde, adil bir şekilde davranılması halinde özürliilerin de iş piyasasında istenilen şartları sağlayabileceğidir.

İngiltere’de, temel ALMP’nin (aktif iş piyasaları politikası) ve özürli insanlar için ALMP uzmanının iş piyasalarına entegrasyonunu sağlama ya da kolaylaştırmayı amaç edinen diğer politika ve önlemlerin çeşitliliği yanı sıra düşünülmesi gerekir (Meager, 2002).

İngiltere’de istihdamın içinde özürliileri destekleyen girişimlerin önemli kısmı “Avrupa Sosyal Fonu (ESF) aracılığı ile sağlanmaktadır. ESF mesleki eğitim tasarıları işletme giderleri ve iş alanları açma oranları için finansal destek sağlar. ESF personel ücretleri, imtiyaz sahiplerinin ödenekleri ve diğer bina, ekipman kiralaması gibi giderleri ile ilgili harcamalardan oluşan projenin toplam tutarının yüzde 45’ini sağlayabilir (Smyth, Campbell, 1997:53).

Yirmiden fazla işçi istihdam eden işverenler bu kanunu uygulamasının içerisinde. İşverenler özürlü bir işçiye, özürlü olmayan bir işçiye göre aşağılayıcı veya aleyhte davranırsa burada ayrımcılık söz konusu olduğu kabul edilir. Örneğin; eşdeğer bilgi ve beceriye sahip özürünün rahatlıkla istihdam edilebilmesi olanaklı iken, özürünün işyerine girebilmesine olanak verecek düzeneği yaptırmayarak özürlü olmayı tercih eden işveren, ayrımcılık yapmış sayılarak yaptırma tabi tutulabilmektedir (Keskin, 2009). Kanun ayrıca işverenlere, özürülere yönelik ergonomik düzenleme yapması sorumluluğunu da vermektedir.

3.3.3.3. İrlanda

İrlanda, özürülere yönelik olarak ayrımcılıkla mücadele konusunda oluşturduğu politikalar ile özürlü istihdamı konusuna çözüm bulmaya çalışmaktadır. İrlanda da Özürülüler Ulusal Otoritesi tarafından hazırlanan rapora göre, özürülülerin özürlü olmayanlara göre işsiz kalma olasılığı 2,5 kat olarak tespit edilmiştir. Ancak 2004 yılında 15-64 yaş arası özürülülerin %37'si istihdam edilmişken, özürlü olmayanlarda aynı oran % 63,8 olmuştur (<http://www.un.org/disabilities>).

Bu nedenle İrlanda'da özürlü insanların aktif iş piyasası içerisindeki durumuna hitap eden konularla ilgili olarak çok sayıda politika ve politik değişiklikler göze çarpmaktadır (Wynne and Millicevic, 2002).

2000 yılında Eşit Statü Yasası oluşturuldu. İstihdam Eşitlik Yasası'nın bütün işçileri kapsadığı gibi iş ve eğitim adaylarını da kapsadığından bahsetmek gerekir. Bu kanuni düzenlemelerin pozitif etkilerinin yanında özürülüler için kamu sektöründe belirlenen % 3'lük kota hedefi de bulunmaktadır. Ancak 1998 yılında bu hedefe ulaşılmamıştır. Böylece hem kamu servis (hizmet) kurumları hem de sivil servisler % 1.72lik oran ile hedefin çok az bir kısmını elde edebilmişlerdir.

Ayrıca oluşturulan özürülülüğe karşı pozitif girişimler yönetmeliğindeki gelişmeler bunlarla en çok ilgili olanlardır. Özürülülüğe karşı pozitif girişim çalışanları hedef alır ve bu nedenle bu girişimin aktif parçası, genel ikna politikalarından ayrılır. Diğer aktif iş piyasası politikaları dizisi, yoğun istihdam desteği ve mesleki eğitimi hedefleyen tipik politikalarından oluşur (Wynne and Millicevic, 2002).

3.3.3.4. Fransa

Fransa'da 15-65 yaş arası özürllülerin, 1.3 milyonu özel istihdam programından faydalanmaktadır. Aynı yaş grubunda bulunan özürllülerin % 36,8'i istihdam edilirken, % 55,8'i işsiz % 7,3'ü ise istihdamın dışında kalmıştır. Bu oran 15-65 yaş arası genel istihdamın % 3,5'ine denk gelmektedir (Erhel, 2008).

Özürllülerin istihdamı konusunda Fransa da temel politika zorunlu istihdam şeklinde gerçekleşmektedir. Fransız kota sistemi tıpkı Almanya'da olduğu gibi % 6'lık kota şeklindedir. En az 20 işçi çalıştıran kamu ve özel sektör işverenleri % 6 oranında özürllü çalıştırmak zorundadır. Kota kapsamında istihdam edilecek özürllüler normal iş piyasası koşullarında istihdam edilemeyecek derecede özre sahip özürllülerdir (Uşan, 2003).

Fransa'daki kota sistemi oran olarak Almanya'nın sistemine benzemekle birlikte, farklılıkları da vardır. Fransa'da kotayı işveren dört farklı şekilde yerine getirebilmektedir (Descolanges, 2002);

- Direkt kota kapsamında özürllü istihdamını gerçekleştirmek,
- Taşeron olarak korumalı istihdam atölyeleri açılarak özürllülerin istihdamına aracılık etmek,
- Özürllü kimselerin iş hayatına katılabilmeleri için sağlanan fonlara katkı. Bu katkının miktarı, işletmenin büyüklüğüne bağlı olarak iş verilmemiş özürllü işçi başına 300 den 500 saat aralığında saat başı minimum ücrettir.
- Şirket anlaşmaları. Bunlar özürllü insanlar için yıllık ya da çok yıllık yürütme planını gerekli kılan anlaşmalardır.

3.3.3.5. Hollanda

Hollanda'da 2007 yılında özürllü olmayanların istihdama katılımları % 66 olurken, fiziksel özürllülerin istihdama katılımları % 37 oranında gerçekleşmiştir. Fiziksel özürllüler dışındaki diğer özürllülerde bu oran daha düşüktür (Schoonhaim, 2009).

Hollanda'nın hali hazırda bir kota planı yoktur (www.scie.socialcareonline.co.uk). 1986'daki Özürllü İşçiler İstihdam Yasası; işverenlere, işveren örgütlerine, esnaf birliklerine özürllü insanlara kolaylık sağlama yükümlüğünü içerir. Burada amaç, zaruri

halde maruz kalınan şartları takip eden gönüllü güç tarafından, üç yıl içerisinde yüzde üç ile yedi arasında bir kota uygulaması belirlenmesidir.

Hollanda'da uzmanların çalışmaları neticesinde, özürlü insanların iş piyasasına girişte ayrımcılığa uğrayabileceği gerçeğini kanıtlamanın zor olduğu görüşü kabul edilmiştir. Çünkü, işverenler her zaman başvuru pozisyonu doldurmak için daha iyi bir adayın olduğunu söyleyebilirler. Dolayısıyla özürsümler için temel problem, işe alındıktan sonraki ayrımcılıktan daha çok iş gücüne giriştir.

Bunun yanında Hollanda'da özürlü istihdamına yönelik olarak gönüllü yaşam koçları özellikle zihinsel özürsümlerin iş bulmalarına yardımcı olmaktadır. 2000 yılında ayrıca Özürsümlük ve İş Komisyonu oluşturulmuştur. Anahtar taslak; özürlü insanların imajını geliştirmek ve özürlü insanların durumunu geliştirmeyi amaçlayan girişimler arasında daha fazla ince ayarlamalar yapmak içindir. Topluma kazandırma ile ilgili en iyi uygulamalar idare tarafından halka tanıtılır ve en iyi özürlü idaresini yapan şirketler para ile ödüllendirilir (Zwinkels, 2002).

3.3.3.6. İtalya

Özürsümlerin istihdamı noktasında İtalya da zorunlu kota uygulamasını kabul eden birlik üyelerindedir. 2000 yılında yeniden düzenlenen kotayı kapsayan kanuna göre; iş bulma tedbirlerini, işe alma teşviklerini ve teklif edilen özürlü işçilerin işyerlerindeki ihtiyaçları için yapılan düzenlemeler için özel fonu hedef alarak, zorunlu istihdam kotalarını yeniden düzenler, destek hizmetleri teşvik eder. İtalyan kota sistemine göre, işyerinde çalışan sayısı 15-35 arasındaysa 1 özürlü, 36-50 arasındaysa 2 özürlü ve son olarak çalışan sayısı 50'nin üstündeyse % 7 oranında özürlü istihdamı yapılır (www.euroblind.org).

İtalya'da kota ile ilgili hukuki düzenlemeler devletin özürsümlerin iş piyasalarına girmesinde arabuluculuk önlemlerini üç temel madde de birleştirmektedir:

- Özürsümlerin iş piyasalarına entegrasyonuna destek için iş organizasyon modelleri ve entegrasyon kültürünün gelişmesini destekleme;
- Hem özürsümlerin gerçek ihtiyaçları hem de mevcut iş fırsatlarını içine alan eğitim aktivitelerini genişletme;

- Sistematik bir şekilde gözlenen entegrasyon planları ve bireyselleştirme hareketi temel alınarak işverenler ile uzlaşma (arabuluculuk) hizmetlerini desteklemek.

3.3.3.7. İspanya

İspanyada çalışma çağındaki özürllülerin % 62,12'si istihdamın dışındadır (www.disability-europe.net). İspanya'da özürllü istihdamı konusunda da hem kota hem de ayrımcılıkla mücadele yasaları birlikte uygulanır. Özel sektör kamu sektörü ayrımı yapılmaksızın İspanya'da tüm işverenlerin % 2 kota zorunluluğu mevcut bulunmaktadır. Ancak işverenlere bunun yanında iki alternatif sunulmuştur. Birinci alternatife göre, özürllü istihdam etmeyen işverenler, özürllülerin istihdamına yönelik özürllü istihdam eden taşeronla çalışmak veya korunaklı işyeri oluşturarak şirkete bunların geçişini sağlamaktır. İkinci alternatif ise özürllülere yönelik hizmet eden fonlara parasal bağışta bulunmak. Buradan elde edilen gelirler ile özürllülerin mesleki eğitimlerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır (www.euroblind.org).

İspanyada özürllülerin istihdamına yönelik olarak uygulanan istihdam politikalarında ikili bir yapılanma vardır. İlk uygulamada özürllülerin istihdamına yönelik özel sözleşmeler bunların içerisinde finansal teşvikler bulunmaktadır. İkinci olarak ise özürllü insanlar için mesleki eğitim kursları ve özel istihdam servisleri (hizmetleri) vardır. Ayrıca bu iki politikayı destekleyen "Horizon" (ufuk) programında geliştirilen projeler bulunmaktadır (Malo, 2002).

3.3.3.8. Danimarka

Özürllüler için zorunlu istihdam uygulaması bulunmamakla beraber özürllülerin işgücü piyasalarına girmelerine yardımcı mevzuat ve düzenlemeler bulunmaktadır. Kamu kesiminde işe alımlarda öncelik hakkı tanınmaktadır Buna rağmen ülkede özürllülerin %79,4'ü istihdam piyasalarının dışında yer almaktadır (www.bls.gov).

Danimarka'da ayrıca istihdamı konusunda Kamu istihdam servisi, işsiz insanların sigortalanması için aktif iş piyasası ölçülerinin (kriterlerinin) günlük idaresi ile görevlidir. Buna ilave olarak servisler aktif ölçülerin (kriterlerin) bilgilendirmesi ve rehberliği ile de ilgilidir. İşsiz insanları sigortalanması için olan ölçülere (kriterlere) ek olarak kamu istihdam servisi 1998 yılından beri özürllü insanlar için bireysel yardım,

özel ekipman, ücret sübvansiyonları içeren planların idaresinden de sorumludur (www.sfi.dk).

3.3.3.9. Finlandiya

Finlandiya'da özürliülerin istihdamına yönelik olarak istihdam kurumu, tüm iş arayanlara ve özürliülere istihdam değişimine doğrudan erişim olanağı, özel mesleki rehberlik ve danışmanlık sunmaktadır. Bunun yanı sıra istihdam sübvansiyonları da bulunmaktadır.

Finlandiya'da diğer Avrupa Birliği ülkelerinden farklı olarak 2006 yılı itibariyle 71 adet sosyal işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerde yaklaşık olarak 400 kişi istihdam edilmekte olup bunların % 50'si özürliü ve uzun süre işsiz veya ikisinin karışımıdır. Bir işletmenin sosyal işletme kabul edilebilmesi için % 30 oranında özürliü, uzun süreli işsiz veya ikisini karışımı personel istihdam edilmesi gerekmektedir. Sosyal işletmelere kamu tarafından istihdam destekleri sağlanmaktadır. Uzun süreli işsizler için 2 yıl özürliüler için 3 yıl süreli kişi başına 505-960 Euro arasında aylık destek sağlanmaktadır. Ayrıca çalışma koşullarının özürliüler için ergonomik hale getirilmesi için de 2500-3500 Euro arası destek sağlanır (Mannila, 2002).

3.3.3.10. Lüksemburg

Lüksemburg'da, özürliü insanlar için olan bütün istihdam politikaları Özürliü Çalışanlar Departmanı olarak adlandırılan özel bir bölüm tarafından yürütülür. Özürliü insanları hedef alan bütün istihdam ayarlamaları 12 Kasım 1991 kanunu olarak adlandırılan, 1991 mevzuatını temel alır.

Lüksemburg'da özürliülerin istihdam açısından farklı bir sınıflandırması bulunmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre özürliüler; -Mesleki rehabilitasyon (1991 yasası), -Finanse edilmiş (sübvansiyonlu) istihdam (1991 yasası), -Destekli istihdam (1991 yasası), -Korunaklı istihdam (1991 yasası), -Ayrılmış istihdam (1991 yasası). Bu yasalar aracılığı ile özürliü istihdamını gerçekleştirmektedir.

Özürliü birey hangi tipolojinin içerisinde yer alırsa buna uygun istihdamına yönelik hizmet sağlanır (Kaiser, 2002). Bu çerçevede 2006 yılında 3000 özürliü normal, 750

korunmalı olmak üzere toplamda 4562 özürlü işçi olarak tanımlanarak istihdamı sağlanmıştır (www.un.org/disabilities).

3.3.3.11. Çek Cumhuriyeti

Genel işsizlik oranı % 7,8 olan Çek Cumhuriyeti'nde bütün işsizlerin % 11,9'unu özürllüer oluşturmaktadır. Özürllüer iş gücü piyasasında mesleki rehabilitasyon, iş eğitimi, korunmalı iş pozisyonu ve korunmalı atölyeler yardımıyla desteklenmektedir. Çek Cumhuriyeti'nde özürllüerinin istihdamı konusunda zorunlu kota sistemiyle birlikte korunmalı istihdam birlikte uygulanmaktadır. 25 kişiden fazla işçi istihdam eden işverenler % 4 oranında özürllü istihdam etmekle yükümlüdürler. Ancak kota uygulamasını üç farklı şekilde de işverenler yerine getirebilir. İlk olarak % 4 oranında özürllü istihdam edebilir. İkinci olarak istihdam ettiği özürllü sayısı % 50'den fazla olan bir işverenden mal ve hizmet satın alarak da kota yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılır. Son olarak ise devlete ortalama aylık maaşın % 250'si oranında vergi öder (www.fimitic.org).

3.3.3.12. Polonya

Polonya'da özürllüerinin istihdamı korunmalı işyerleri vasıtasıyla gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Korunmalı işyeri sahibi olan işverenler bir takım vergi muafiyeti ve teşvik almaya hak kazanırlar. Korunmalı işyeri statüsü kazanabilmek için işverenlerin özür seviyelerine göre değişmek kaydıyla söz konusu işyerinde % 30 ila 40 arasında özürllü çalışan istihdam etmesi gerekmektedir. 1 Ocak 2004'ten itibaren, işverenlere korunmalı işyerlerinde çalıştırdığı özürllülere maaşlarını finanse etmek için devlet tarafından yardım sağlanmaktadır. Korunmalı işyerlerinde istihdam edilen özürllüerinin sosyal sigorta harcamaları kısmen Devlet Fonu ve kısmen de Devlet bütçesi tarafından karşılanmaktadır. Bunun yanında, korunmalı işyeri işleten bir işveren özürllü çalışanları için yaptığı eğitim masraflarının bir kısmını Devlet Fonundan geri almaktadır (www.ozuada.gov.tr, www.eurofound.europa.eu/eiro).

Polonya da engellilerin istihdama katılım oranı düşüktür. 2007 yılında engellilerin %13,9'u istihdama katılırken, engellilerin % 86,1'i istihdamın dışında kalmıştır (www.disability-europe.net, www.eurofound.europa.eu/ewco).

3.3.3.13. Estonya

Estonya’da özürlülerin iş piyasalarına girebilmelerine yönelik sosyal destek sistemleri hizmet vermektedir. Özürlülerin istihdamına yönelik olarak iş yeri ekipman ve kullanılan malzemelerin özürlü bireylerin kullanımına uyguna hale getirilmesi, özel yardım, iş görüşmeleri sırasında iletişim desteği ve destek personeliyle birlikte bir yıl çalışma gibi hizmetler sunulmaktadır. Ayrıca işveren ve çalışan, çalışma yeri koşullarının adaptasyonu konusunda destek alırlar.

Özürlülere yönelik destek hizmetleri sistemi genel toplumsal hizmetlerin bir parçası olup sağlık hizmetleri, işgücü piyasası kurulu hizmetleri, eğitim sistemi ve bu hizmetlerin geliştirilmesi ile ilgili konularla bağlantılıdır. Sistem kişinin durumuyla ve kişinin ihtiyaçlarından kaynaklanan koşullarla yakından bağlantılıdır.

Bu sistemde işveren ve çalışan arasında formel bir ilişki (sözleşme) bulunmaktadır. Hem işveren hem çalışan destek alır, ayrıca işyeri ve iş koşulları kişinin ihtiyaçlarına uyarlanmıştır (oziada.gov.tr). Estonya’da özürlülerin istihdam oranı 4’te bir civarındadır. 15-65 yaş arası özürlülerin % 25’i sadece istihdam edilebilmiştir (www.un.org/disabilities).

3.3.3.14. Belçika

Belçika da özürlü istihdamında karma bir model kullanılmaktadır. Kamu kurumlarında özürlü istihdamı yasal bir zorunluluk olarak varken, özel sektörde özürlü istihdamı tamamen teşvikler ve sübvansiyonlar yoluyla serbest bırakılmıştır. Özel sektörde işverenler özürlü istihdam etmeleri durumunda, asgari gelirden indirim ve özel prim sisteminde faydalanmaktadır (Gürsoy, 2007). Belçika’da özürlülerin istihdam oranı biraz daha yüksektir. Özürlülerin % 34,5’i istihdam edilirken, % 65,5’i istihdam piyasalarının dışında kalmıştır (www.dol.gov/odep).

3.3.3.15. Yunanistan

Yunanistan’da özürlü insanlara yardım sorumluluğu ilk olarak 1975 Anayasasında tanımlanmıştır. 21 ve 25. bent özel problemlerle karşı karşıya olan ya da kendilerini daimi ihtiyaç durumu içerisinde bulan bazı grupların sosyal hakları olduğunu net bir şekilde tanımlar (Thornton, Lunt, 1997:181).

Yunanistan da engelli insanlara yönelik olarak planlanan istihdam politikaları Ulusal İş Planında (NAP) tanımlanır (Karantinos, 2002). Bu kapsamda;

- Genel eğitim programları ile özürllülerin topluma intibakını sağlamak,
- İş piyasasına girişi ve yeniden bütünleşme, reentegrasyonu kolaylaştırmak için faaliyetler,
- Belirli (spesifik) özürllülere geniş kapsamlı programlar,
- Maaş yardımı (sübvansiyon). (amaç, özürllüler ve diğer dışlanma riskiyle karşılaşmaya yakın bireylere yönelik faaliyetlerle istihdamı kolaylaştırmak için özel teşviki sağlamaktır),
- Özendirme teşvikleri,
- Özürllülerin girişimciliğini geliştirme,
- Değişen eğitim, istihdam ve diğer ihtiva planları,

Bu kapsamlı çalışmalara rağmen Yunanistan'da ulusal istatistik enstitüsünün yaptığı araştırmaya göre özürllülerin %84'ü halen istihdam piyasalarının dışında yer almaktadır (www.un.org/disabilities).

Özürllü istihdamı konusunda diğer Avrupa ülkelerinde de incelediğimiz ülkelerde olduğu gibi kapsamlı olmamakla birlikte özürllü istihdamı konusunda çalışmalar yapılmaktadır.

İsviçre'de özürllülerin istihdamına yönelik olarak zorunlu kota uygulaması bulunmamaktadır. 2004 yılında ayrımcılıkla mücadele edilmesi amaçlı kanun kabul edilmiştir. Özürllülerin istihdamının önündeki tek engelin işverenlerin beyninde yer alan ön yargılar olduğuna vurgu yapılmıştır.

Ayrıca İsviçre'de istihdam oranlarının yüksek olması da etkili olmuştur. Özürllülerin istihdamında % 52'lik bir rakama ulaşmışlardır (www.swissinfo.ch).

İsveç ise özürllü istihdamını uygulamayan bir diğer AB üyesi ülkedir. İsveç'te özürllü istihdamını yapan işverenlere yönelik olarak kanuni destek sübvansiyonlar

bulunmaktadır. 2008 yılında ise istihdam da Ayrımcılıkla mücadele kanunu kabul etmiştir (www.euroblind.org).

Norveç, Hırvatistan, Letonya gibi ülkelerde özürlü istihdamı konusunda zorlayıcı kanuni düzenlemeler bulunmamaktadır. Slovenya'da ise özürlü istihdamı yapan işverenler bu işçilere yönelik olarak ödedikleri sosyal sigortalar primlerinde devlet tarafından sübvansede edilmektedir.

Görüldüğü üzere refah AB ülkelerinde özürlü istihdamı konusunda farklı uygulamalar bulunmaktadır. Birlik genel ana istihdam stratejilerinde ayrımcılıkla mücadele ve ulaşılabilirliği ön plana çıkartmakla birlikte, gerek ülkeler bazında ve gerekse de birlik bazında özürlü istihdam oranlarını istenilen seviyelere çıkartmada istenilen seviyeye ulaşamamıştır.

İncelediğimiz AB ülkeleri refah devleti tipolojilerine göre, liberal, muhafazakar ve sosyal demokrat refah devletlerin hepsinden örnekler de taşımaktadır. İngiltere, İrlanda liberal, Almanya, İtalya, Fransa muhafazakar ve İskandinav ülkeleri de sosyal demokrat refah devleti örneklerini aynı zamanda oluşturmaktadır. Ancak özürlü istihdamı noktasında hiç biri bir diğerine göre bir üstünlük ortaya çıkaramamışlardır. Bu da özürlü istihdamı noktasında her ülkenin kendi sosyo-ekonomik konumuna uygun bir strateji izlemesinin gerekliliğinin göstergesidir.

Sonuç olarak Türkiye ve AB ülkelerinde özürlüler ve istihdamına ilişkin durumu analiz etmek amacıyla yapılmış olan inceleme özürlüler ve istihdamları ile ilgili olarak alınması gereken çok fazla yol olduğunu göstermektedir.

Uygulanmakta olan aktif ve pasif istihdam politikaları özürlüler temelinde yeniden tasarlanarak, özürlü dostu aktif istihdam politikaları için hem teorik, hem de uygulamaya ilişkin gerekli altyapı oluşturulmalıdır. Özellikle ülkemizde bir yandan mevcut politikalar sağlıklı bir şekilde uygulanmamakta, diğer yandan da kamu politikalarında özürlüler ve istihdamına ilişkin konulara olması gereken önem verilememektedir.

AB ülkelerinin bazılarında ise durum Türkiye'den farksızdır. Bazı AB ülkeleri mevcut sistemleri daha etkin bir şekilde uygulama konusunda Türkiye'den görece olarak daha üstün görünse de bazı ülkelerin ise Türkiye gibi almaları gereken çok yol olduğu

söylenebilir. Özetle bu bölümle ilgili yapılan incelemeler mevcut politikaları ve uygulamaların yeniden şekillendirilmesi gerektiğine ilişkin önemli bir ihtiyacın varlığına işaret etmektedir.

BÖLÜM 4. ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINDAKİ PAYDAŞLARIN (Çalışan Özürllüer, Çalışmayan Özürllüer, Özürllü Aileleri ve İşverenlerin) ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINA İLİŞKİN ALGILAMALARI

Araştırmanın bu bölümünde çalışan özürllüer, çalışmayan özürllüer, özürllü ailelerinin ve işverenlerin özürllü istihdamına ilişkin algılamalarını ölçmek üzere bir alan araştırması yapılmıştır. İlgili grupların özürllü istihdamına ilişkin algılamaları, konuyla ilgili oluşturulacak olan öneriler setinin birincil derecede girdisini oluşturacaktır. Çünkü bireylerin düşüncelerini algılamalar şekillendirmektedir. Eğer biz bu konuda herhangi bir değişiklik yapmak veya konuyla ilgili olarak ortaya yeni bir şeyler koymak düşüncesindeyse öncelikli olarak buna olanak sağlayacak algıları inşa etmek zorundayız. Bu durum bütün sosyal ve ekonomik olgular için geçerli olduğu gibi özürllüer istihdamının artırılması içinde geçerlidir. Bu bölümün sonucunda elde edilen bulgular bir yandan özürllüer istihdamında temel paydaş olan grupların özürllü istihdamına nasıl baktıklarını ortaya koyarken, diğer yandan da özürllü istihdamının artırılmasında bu grupların konuyla ilgili nasıl bir algılama olması gerektiğine dair ip uçları verecektir.

4.1. Uygulamada Yöntem

4.1.1. Araştırmanın Amacı

Özürllü istihdamının arkasında pek çok faktör bulunmaktadır. Ülkelerin uyguladıkları istihdam politikaları üzerinde, o ülkenin genel ekonomik gelişmişliği ve özürllüer sahip olduğu vasıf düzeyleri birinci derece de etkili olan faktörlerdir. Bu faktörlerin ülkemiz açısından analizini literatür de yaptığımız okumalar sayesinde genel hatlarıyla inceledik.

Uygulamada ki temel amaç, özürllüer istihdamın da Türkiye için oluşturulacak olan öneriler seti geliştirebilmek için mevcut durumda işverenler, çalışan özürllüer, iş piyasasının dışında bulunan özürllüer ve özürllüer ailelerinin özürllü istihdamıyla ilgili düşüncelerinin analizini yapabilmektir.

4.1.2. Örneklem

Uygulamada özürllülerin istihdamına yönelik algıyı tespit etmek üzere özürllü bireyi olan aileler, çalışan özürllüler, çalışmayan özürllüler ve işverenler olmak üzere dört farklı grubun anket çalışması yapılmıştır. Anketler, İstanbul, Ankara, Kocaeli ve Sakarya illerinde uygulanmıştır. Sayılan illerde sanayileşme oranının yüksek olması anket yeri seçiminde etken rol oynamıştır. Ayrıca kota kapsamında özürllü istihdamı yapılabilmesi için işyerinde çalışan sayısının belli bir sayısı (en az 50 işçi) aşması da gerekmektedir. Bu dört il bu yönleri ile uygulama yapmak için elverişli ortamı sağlamıştır. Uygulamaya başlarken hedeflenen her bir grup için 500 anket olarak belirlenmiştir. Ancak geri dönüşüm ve gelen anketlerin bazılarında analize uygun cevap olmaması nedeniyle her bir bölümle ilgili farklı anket sayıları oluşmuştur.

Özürllü bireye sahip olan ailelerin, çocuklarının istihdamı ile ilgili düşüncelerini algılayabilmek amacıyla 390 özürllü ailesinden gelen anketler değerlendirilmiştir.. Burada ailelerinin çocuklarının özürllü olduğunu duydıklarında hissettiklerini, özürllü çocuklarının özürünün doğuştan mı sonradan mı meydana geldiğini, çocuklarının eğitimleriyle ilgili yaşadıklarını incelemeye çalıştık. Özürllü çocuklarının istihdamı ile ilgili düşüncelerini de likert anket sorularıyla tespit etmeye çalıştık.

Mevcut iş piyasasında iş bulup istihdam edilen özürllülerin, istihdamı ile ilgili düşüncelerini ve istihdam edildikleri işlerde ki durumlarını analiz edebilmek için 400 özürllü çalışandan gelen anketler değerlendirilmiştir.

İstihdam edilmeyen özürllülerin bu durumla ilgili görüş ve fikirlerini algılayabilmek amacıyla 230 özürllüden gelen anketler analiz edilmiştir.

İstihdam da özürllüleri istihdam edecek olan işverenlerin özürllü istihdamı ile ilgili algılamalarını tespit edebilmek amacıyla 390 işverenden gelen anketler değerlendirilmiştir. İşverenlere uygulanan anket INEPDİP projesi kapsamında hazırlanmış ve uygulanmış ankettir. INEMDIP Özürllülerin İstihdamını Arttırılması isimli Leonardo da Vinci projesidir. Projenin koordinatörlüğünü Sakarya Üniversitesi yapmıştır. Anketlerin uygulanması ve geri dönüşümünde proje ortaklarından olan KOSGEP ve SATSO'nun katkılarından faydalanılmıştır. Anketten özürllü istihdamı ile

ilgili cevapları analizde kullanılmıştır. Bizim çalışmamızda projeden elde edilen anketler farklı amaçla uygulanmış ve farklı şekilde değerlendirilmiştir.

4.1.3. Veri Toplama Amacı

Anket formlarının oluşturulmasında özürlü istihdamına ilişkin konuyla ilgili literatür okumaları yapılmış ve elde edilen bilgiler doğrultusunda bağımsız anket formları oluşturulmuştur.

Anket formları iki sayfadan oluşmakta ve anket formlarının önyüzlerinde her anket grubu için farklı sorular oluşturulmuştur. Anketin arka yüzünde yer alan 5’li likert sorularında ise her bir grup için ortalama 24 soru oluşturulmuştur. Likert soruları farklı grupların (özürlü aileleri, istihdam edilen özürülüler, istihdamın dışındaki özürülüler ve işverenlerin) istihdam ile ilgili algı ve düşüncelerini analiz edebilmemiz için her grup için çeşitli farklılıklar taşımaktadır.

Özürlü aileleri için hazırlanan anketlerde ön yüzde ailenin gelir durumu, çocuğun doğuştan mı sonradan mı özürlü olduğu, akraba evliliği olup olmadığı, çocuğun özürlü olduğunu öğrendiklerinde ne hissettiklerini, çocuğun eğitimi ile ilgili düşüncelerini, aylık gelir durumlarını tespit etmeye yönelik sorular bulunmaktadır. Anketin arka yüzünde ise özürlü istihdamına yönelik hazırlanan 5’li likert sorularıyla istihdam algılamaları ölçülmeye çalışılmıştır.

Çalışan özürlü bireyler olarak da özürlü aileleri için hazırlanan çalışmaya benzer iki sayfadan oluşan anket geliştirilmiştir. Anketin ön yüzünde çalışan özürülülerin profilini belirleme amacı güdülmüştür. Bu amaçla, yaptıkları iş, işi nasıl buldukları, kaç yıldır çalıştıkları, daha önce kaç işte çalıştıkları, aldıkları ücret, özürülülerin istihdamı için en uygun hangi yöntemi gördükleri gibi sorular hazırlanmıştır. Anketin arka yüzünde ise özürülülerin istihdamına yönelik 5’li likert soruları bulunmaktadır.

Çalışmayan özürülülere yönelik olarak da çalışan özürülülerin anket çalışmasına benzer şekilde önyüzde, özür nedenleri, eğitim durumları, geçimlerini nasıl sağladıkları gibi kişisel profili çıkartmaya yönelik sorular hazırlanarak çalışmayan özürülülere yönelik genel profil oluşturma amaçlanmıştır. Anketin arka yüzünde ise özürülülerin istihdamına yönelik 5’li likert soruları bulunmaktadır.

İşverenlere yönelik olarak hazırlanan anket çalışmasının ön yüzünde işverenlerin faaliyet alanlarını, faaliyette buldukları bölgeyi, kaç tane özürlü istihdam ettiklerini, özürllüer ile ilgili genel görüşlerini ortaya çıkartacak sorular sorulmuştur. Anketin arka yüzünde ise özürllüerinin istihdamına yönelik 5'li likert soruları bulunmaktadır.

Anketlerin yapıldığı 4 büyükşehir için çalışan özürllüerine ulaşmada pek zorluk olmamakla birlikte, özellikle özürllü aileleri ve çalışmayan özürllüerinin belirlenmesi konusunda sosyal hizmetler il müdürlüklerinden adres tespiti yapıldı. İşverenlere yönelik anketlerin yapılmasında ise Kosgeb ve Satso'nun desteği sağlandı.

Anketler yapılırken özürllüerinin gerek özürllülüklerinde ve gerekse de farklı çekincelerinden dolayı bir takım sınırlamalar oldu. Özellikle konuşma bozukluğu çeken özürllüer, duyma özürllüer ve zihinsel özürllüer ile yapılan anketlerde iş arkadaşları ve ailelerinden destek alınmış olmasına rağmen anket yapılırken bazı soruları cevaplamadan kaçındılar.

4.2. Özürllü Ailelerinin Özürllüerinin İstihdamı İle İlgili Görüşleri

Özürllü istihdamı noktasında özürllü ailelerinin istihdam ile ilgili görüş ve düşünceleri son derece önemlidir. Özürllüerinin temel eğitimlerini aldıkları, sosyalleşmeyi öğrendikleri aileleri onların eğitimi başta olmak üzere karşılaştıkları tüm sorunlarında yakından yaşamaktadırlar.

4.2.1. Özürllü Ailelerinin Demografik Bilgilerinin Analizi

Özürllü çocuğa sahip ailelerinin genel profilini belirlemek amacıyla özürllü ailelerinin genel demografik özelliklerinin analizini inceliyoruz. Çünkü özürllü çocuğun sosyalleşebilmesi, eğitim imkanlarına ulaşması ve en önemlisi çalışma hayatına girebilmelerini belirleyen temel aktörlerden biriside ailedir. Ailelerin çocuklarını istihdam noktasında teşvik etmesi onu cesaretlendirmesi özürllüerinin istihdamını cesaretlendiren bir faktördür. Dolayısıyla özürllü çocukların istihdam edilebileceklerine aileleri öncelikle inanmalıdır. Hayatının büyük bir bölümünü geçirdiği ortamda bu inancı gören özürllü çocukta özürllülüğü hangi nedenden kaynaklanırsa kaynaklansın çalışabileceğine yönelik algılamaları artacaktır.

Tablo 10. Aylık Geliriniz

	Cevap Sayısı	Yüzde
0 - 750	133	39,9
751 - 1500	156	46,8
1501 - 3000	38	11,4
3001 ve üstü	6	1,8

Özürlü çocuğa sahip ailelerin gelir düzeylerini gösteren tablo 10’da ailelerin büyük bir çoğunluğunun (%46,8) düşük bir gelir ile geçimlerini temin etmek zorunda oldukları görülmektedir. Bu orana bir de 750 tl ve altın da gelire sahip aileleri eklediğimizde %86,7’si ekonomik olarak zor şartlarda hayatlarını sürdürmektedirler. Bu gelir sınırlılığı özürlü çocuğa sahip ailelerin çocuklarına yönelik sağlayacağı imkanları da sınırlamaktadır. Özürlü çocukların özellikle eğitimleri ve sunulacak sağlık imkanlarından faydalanma noktasında ailenin bu durumu çocuk için dezavantajlı bir hale dönüşmektedir.

Tablo 11. Oturduğunuz Ev Kendinizin mi

	Cevap Sayısı	Yüzde
Evet	257	65,9
Hayır	130	33,3

Tablo 11’e göre özürlü çocuğa sahip ailelerin gelir düzeylerinin düşük olmasına rağmen %65,9’nun ikamet ettiği evler kendilerine ait olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak bu konutların özürlü çocuk için uygun sosyal konutlar olma olasılığı düşüktür. Ailelerin sahip olduğu gelir düzeyinin düşüklüğü bu ihtimali güçlendiren bir faktör olmaktadır.

Tablo 12. Kaç Çocuğunuz Var

	Cevap Sayısı	Yüzde
1	37	9,5
2	129	33,1
3	115	29,5
4	51	13,1
5	33	8,5
6	10	2,6
7	11	2,8
8	3	0,8
9	1	0,3

Özürlü çocuğa sahip olan ailelerin %33,1'nin 2 çocuğu ve %29,5'inin 3 çocuğu olduğu görülmüştür (Tablo 12). Ailelerin %9,5'luk kısmı ise sadece bir tane özürlü çocuğa sahiptirler. Özürlü çocuğun sosyalleşmesi noktasında özürlü çocuğun çok çocuklu bir ailede yaşaması yoksa tek çocuklu bir ailede yaşamasının daha etkili olacağı konusunda literatürde bir gösterge bulunamamıştır. Bu durum ülke gerçekleri ile de uyumlu bir göstergedir. Ancak uzun vadeli nüfus göstergeleri için oluşturulacak aile politikaları açısından, bugün yabancı ülkelerin yaşadığı yaşlanmış nüfus problemi gelecekte, ülkemizi de bekleyen bir problem gibi gözükmektedir.

Tablo 13. Çocuklarımızın Kaç Tanesi Özürlü

	Cevap Sayısı	Yüzde
1	338	86,7
2	34	8,7
3	6	1,5
4	2	0,5
5	1	0,3

Ailelerin %86,7'sinin tek çocuklarının özürlü olduğu tablo 13'de görülmektedir. Bunu arka planın da ailelerin çocuklarının özürlü olarak dünyaya gelmesinden sonra diğer çocukları için sağlık hizmetlerinden daha fazla faydalanmış olmaları olabileceği gibi, çocuklardan birinin doğumdan sonra diğer nedenlerle özürlü hale gelmesi de olabilir.

Tablo 14. Eşinizle Akraba mısınız

	Cevap Sayısı	Yüzde
Evet	87	22,3
Hayır	303	77,7

Özürlü çocuğa sahip olan ailelerle ilgili genellemelerden bir tanesi de akraba evliliğidir. Ancak anket çalışması yaptığımız ailelerden %77,7'sinde eşlerin birbirleriyle akraba olmadıkları görülmüştür. Ailelerin %22,3'ünde ise akraba evliliği tespit edilmiştir. Ancak tablo 14'de çıkan bu sonuçlarda sonradan meydana gelen özürlülük durumları bu sonucun oluşmasında etkili olmuş olabilir.

Tablo 15. Çocuğunuzun Özürlülük Nedeni Doğuştan mı Sonradan mı

	Cevap Sayısı	Yüzde
Doğuştan	231	59,2
Sonradan	155	39,7

Özürlü çocuğa sahip olan ailelerin %59,2'sinin çocuklarının doğuştan özürlü olarak dünyaya geldikleri görülmektedir. Ailelerin %39,7'nin çocuğu ise sonradan meydana gelen nedenlerle özürlü oldukları ortaya çıkmaktadır. Doğuştan meydana gelen özürlülükle mücadele için anne çocuk sağlığı konularında sağlık imkanları artırılabilir ve bilinçlendirme sağlanabilirse %59,2'lik bu oran aşağılara çekilebilir. Bunun yanı sıra bu ailelere özürlü çocukları dünyaya geldiği andan itibaren sosyal hizmetler ve destekler sağlanabilirse özürlü çocuğun sosyalleşmesi noktasında daha yüksek başarı elde edilebilir.

Tablo 16. Eğitim Durumunuz

	Cevap Sayısı	Yüzde
Okur Yazar değil	23	5,9
Okur Yazar	30	7,5
İlköğretim	257	65,8
Lise	56	14,4
Yüksekokul Üniversite	23	5,9

Özürü çöcuğa sahip olan ailelerin ebeveynlerinin eğitim durumlarına göre yapılan dağılımda büyük bir çoğunluğun ilköğretim düzeyinde eğitim aldıkları görölmüştür. Tablo 16'ya göre özürü çöcukların %5,9'unun ebeveynlerinin yüksekokul ve üniversite mezunu olduğu görölmüştür. Ancak ailenin eğitim durumu ile özürü çöcuğün sosyalleşmesi arasında bir ilişki olup olmadığı ile ilgili literatürde bir çalışma tespit edilememiştir.

Tablo 17. Çöcuğunuzun Özürü Olduğunu Duyduğunuzda Ne Hissettiniz

	Cevap Sayısı	Yüzde
Korku	68	17,4
Suçluluk	19	4,9
İlahi Takdir	212	54,4
Niye Ben	44	11,3
Doğal Karşıldım	36	9,2
Diğer	10	2,6

Ailelerin çöcuklarının özürü olduklarını duyduklarındaki hisler tablo 17'de verilmiştir. Buna göre özürü çöcuğa sahip ailelerin, %54,4 oranında ilahi takdir hissi, %17,4 oranında korku %11,3 oranında niye ben %9,2 oranında doğal ve %4,9 oranında suçluluk duydukları görölmüştür. Ailelerin yarısından fazlasının ilahi bir güce sığındıkları görölmektedir. Bu durum aynı zamanda ailelerin çöcuğu kabullendiklerinin de bir göstergesidir. Özürü çöcuğün ilerleyen yıllarda eğitilebilmesi ve iş imkanlarının sağlanabilmesinde bu düşünce kolaylık sağlayabilir. Niye ben veya suçluluk oranlarının diğerlerine göre düşük çıkması en azından sevindiricidir. Çünkü bu hislerle yaşıyan anne ve baba çöcuğün toplumla ilişkisini sınırlayıcı rol oynama riski taşımaktadır. Korku duygusu yaşıyan aileler içinde sosyal hizmet uzmanlarının sosyal desteği ile çöcuğün toplumsallaşabilmesi açısından önemlidir.

Tablo 18. Özürü Çöcuğunuzun İçin Herhangi Bir Kurumdan Destek Aldınız mı

	Cevap Sayısı	Yüzde
Evet	239	61,3
Hayır	149	38,2

Özürlü çocuğa sahip ailelerin %61,3'ünün özürlü çocukları ile ilgili olarak bir kurum desteği aldıkları görülmüştür (Tablo 18). Ancak %38,2'lik bir gurubun hiç destek almaması özürlü çocuğun topluma ve istihdama sevk edilmesini engelleyebilir. Özellikle bu ailelere çocuklarının yapabilecekleri konusunda, eğitim imkanları, sağlık önlemleri ile ilgili olarak sosyal devletin kurumsal desteği gerekmektedir.

Tablo 19. Hangi Kurumdan Destek Aldınız

	Cevap Sayısı	Yüzde
İş-kur	3	0,8
Belediye	38	9,7
Sos. Hiz. Müd.	131	33,6
Milli Eğt. Bak.	49	12,6
Diğer	48	12,3

Tablo 19'a göre kurumsal destek alan aileler bu desteği %33,6 oranında sosyal hizmetler müdürlüklerinden, %12,6 oranıyla Milli Eğitim Bakanlığında almışlardır. Diğer cevaplar içersinde ise sivil toplum kuruluşları ve gönüllü örgütlerin ailelere destek verdikleri gözlenmiştir. Bu konuda %9,7 oranı ile belediyelerin yerel sosyal hizmet uygulaması konusunda gereken desteği sağlayamadıkları gerçeği de karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 20. Özürlü Çocuğunuzun Sahip Olduğu Hakları Biliyor musunuz

	Cevap Sayısı	Yüzde
Evet	206	52,8
Hayır	182	46,7

Ailelerin büyük bir çoğunluğunun ise özürlü çocuklarına sağlanan sosyal haklardan haberinin dahi olmadığı görülmüştür. Verilen bu rakamlar ailelerin eğitim düzeyleri ile bağlantılı olabilir. Zira tablo 16'da ebeveynlerin eğitim düzeylerinin büyük bir kısmının düşük ve ilköğretim düzeyinde oldukları belirlenmiştir. Bu sonuç ailelerin sosyal haklar konusunda sahip oldukları bilgilerin yetersiz olmasını desteklemektedir.

Tablo 21. Özürlü Çocuğunuzun Temel Eğitimiyle İlgili Sorun Yaşıyor musunuz

	Cevap Sayısı	Yüzde
Okula kaydını engeli nedeniyle yapmadılar	46	11,8
Okulun fiziki imkanları yeterli değil	65	16,7
Çocuğumla ilgilenecek uzman öğretmen bulamıyorum	49	12,6
Maddi nedenlerden dolayı çocuğumu okutamıyorum	36	9,2
Diğer	173	44,4

Özürlü çocuğa sahip ailelerin çocuklarının eğitimi ile ilgili bir takım sıkıntılar yaşadıkları görülmektedir (Tablo 21). Tüm bu faktörler özürlü çocukların eğitim dolayısıyla sosyal hayatın dışına iten faktörlerdir. Temel eğitimin tüm çocuklar için zorunlu olduğu sosyal devlette yaşanan bu sorunların giderilmesi sosyal devletin bir görevi olacaktır. Bu sorunların büyük bir kısmı aile yaşamı dışında gerçekleşmektedir.

Tablo 22. Özürlülere Yönelik İş İmkanları Sağlanırsa Çocuğum Daha Rahat İş Bulur

	Cevap Sayısı	Yüzde
Evet	281	72,1
Hayır	98	25,1

Özürlü çocuğa sahip ailelerin, %72,1'si özürlü çocuklarına yönelik uygun fırsatlar sağlanması durumunda çocuklarının daha rahat iş bulacağını düşünmektedir. Ailelerin %25,1 ise daha karamsar bir tablo çizmektedir (Tablo 22). Ayrıca bu %25,1'lik grubun içerisinde çalışamayacak derecede özürlü veya yatağa bağımlı yaşayanların olma ihtimali de yüksektir.

Tablo 23. Özürlüler Çalıştırılmamalı Devlet Onlara Sosyal Yardım Yapmalı

	Cevap Sayısı	Yüzde
Evet	162	41,5
Hayır	224	57,4

Özürü çocuuğa sahip ailelerin yarısından fazlası çocukları için sosyal yardımdan ziyade çalışmanın önemli olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu düşünceye sahip olan ailelerin özürü çocuklarının eğitimi ve sosyalleşmesi içinde çaba sarf edecek olmaları özürü çocukların daha rahat istihdam edilebilmelerini sağlayacaktır.

Tablo 24. Özürü Çocuğumun Sosyal Hayata Uyumu İçin Çalışması Gerekir

	Cevap Sayısı	Yüzde
Evet	300	76,9
Hayır	87	22,3

Tablo 24'e göre ailelerin çocuklarının sosyal hayata adaptasyonu için istihdam edilmelerine inandıklarını verdikleri %76,9 oranında cevap ile göstermişlerdir.

Özellikle tablo 19-20 ve 21'de göstermektedir ki aileler özürü çocuklarının topluma uyum sağlayabilmesi ve hayatlarını idame ettirebilmeleri için istihdamın gerekliliğine vurgu yapmışlardır.

4.2.2. Özürü Çocuğa Sahip Ailelerinin Likert Anket Soruların Verdikleri Cevapların Analizi

Demografik bilgiler ile ilgili kısımda özürü çocuuğa sahip ailelerin genel özellikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Likert sorularında ise ailelerin özürü çocuklarının istihdamına yönelik olarak sorulan kapalı uçlu sorulara katılım durumları ile özürü istihdamına yönelik algılamaları belirlenmek istenmiştir. Ailelerin istihdam algılamaları özürü çocukların istihdamı noktasında çok önemlidir. Tablo 25'de özürü çocuuğa sahip ailelerin verdikleri cevaplar görülmektedir. Buna göre;

Tablo 25. Özürlü Çocuğa Sahip Ailelerinin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Frekanslarının Yüzdelerle Dağılımları¹

	1	2	3	4	5
1-Özürlü Çocuğumun Toplumdan Dışlandığını Düşünüyorum	20,5	31,3	10,3	27,7	10,3
2-Özürlü Çocuğumla İlgili Olarak Toplumdan Yeterli Destek Alıyorum	4,6	34,9	11,3	35,1	13,8
3-Özürlü Çocuğumu Okula Götürmede Hiçbir Engelle Karşılaşmıyorum	19,7	26,4	10	29	10,5
4-Özürlü Çocuğuma Yönelik Olarak Sağlık Hizmetlerinden Ücretsiz Faydalanabiliyorum	16,7	22,6	3,3	41,8	14,6
5-Özürlü Çocuğuma Devlet Tarafından Sosyal Yardım Yapılmaktadır	20,8	23,8	2,8	40	11,8
6-Özürlü İstihdamında Devletin Öncü Olması Gerektiğine İnanıyorum	1,3	3,3	3,1	44,4	47,4
7-Özürlü Çocuğuma Yerel Yönetimler Yardım Yapmaktadır	26,7	37,7	7,7	22,8	4,4
8-Özürlü Dernekleri Özürlülerin Temsili Konusunda Yetersiz Kalmaktadır	6,2	11,5	14,4	42,1	25,6
9-Özürlülere Verilen Maaş Miktarı Azdır	5,4	16,2	16,4	33,8	26,2
10-Özürlülerin İstihdam Edilmesinden Ziyade Özürlü Maaşlarının Artırılması Daha İyidir	13,1	29,5	11,3	29,2	15,6
11-Özürlü Ailelerine Yönelik Psikolojik Ve Sosyal Destek Verilmemektedir	4,1	13,8	5,9	44,6	31,3
12-Toplumda Diğer İnsanlar Özürlü Çocuğu Olan Ailelere Farklı Gözle Bakıyor	9	20,8	9,2	40	20,5
13-Devlet Ekonomik Olarak Desteklerse Özürlü Çocuğumu Okutabilirim	5,9	13,1	10,3	37,9	29,2
14-Özürlü Çocuğuma Yönelik Araç Gereç Desteği Verilmektedir	22,6	30,8	6,7	30	4,9
15-Özürlü Çocuğum Çalışırsa Özürü Daha Da Artabilir	30,8	32,8	18,2	10,3	5,6
16-Özürlü Çocuğumu Dışarıda Rahatlıkla Gezdirebiliyorum	13,1	22,6	6,2	35,4	22,1
17-Özürlü Çocuğumun Başka Bir Şehirde Okumasına İzin Veririm	36,2	31	10,5	13,8	5,6

¹ Likert ölçeğinde yapılan araştırmada; 1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum ifadelerini içermektedir

Tablo 25'in devamı

18-Özürlü Çocuğumu Yalnız Kendi Yaşadığım Yerde Çalışmasına İzin Verebilirim	18,5	40,5	12,1	17,7	9,2
19-Özürlü Çocuğuma Yönelik Uygun İmkanlar da Sağlansa Çalıştırmam	25,1	32,6	8,2	21,3	11
20-Özürlü Çocuğumu Mimari Engeller Nedeniyle Rahat Dolaştıramıyorum	23,8	28,7	7,7	22,1	14,9
21-Özürlü Çocuğumu Evin Dışına Çıkardığımda Zarar Görmesinden Korkuyorum	8,2	16,9	6,2	35,9	32,1
22-Kendimi Diğer Ailelerden Farklı Hissediyorum	13,3	22,3	5,6	36,2	21,8
23-Özürlülerin Hakları Ve / Veya Sorunları Konusunda TBMM'de Yeterince Çalışmalar Yapılmamaktadır	5,6	8,2	12,8	36,2	37,2
24-Özürlüler İle İlgili Televizyon, Radyo Ve Gazetelerde Yeteri Kadar Program Yapılmamaktadır	3,6	4,6	4,6	41	46,2

Özürlü Çocuğumun Toplumdan Dışlandığını Düşünüyorum: Özürlü çocuğa sahip ailelerin %27,7'si özürlü çocuklarının toplumdan dışlandığına katılırken, %10,3 oranında ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Ailelerin %20,5'i katılmadığını, %31,3'de tamamen katılmadığını belirtmişlerdir. Özürlü çocuğa sahip ailelerin genel olarak özürlü çocuklarının toplumdan dışlanmasına katılmadıkları ortaya çıkmaktadır. Bu sonuç ailelerin çocukların eğitimi, çalışması konusunda toplumdan daha cesur hareket ederek özürlü çocuklarını bu konularda cesaretlendirebileceklerini gösterir.

Özürlü Çocuğumla İlgili Olarak Toplumdan Yeterli Destek Alıyorum: Özürlü çocuğa sahip ailelerin %35,1'i özürlü çocukları ile ilgili olarak toplumdan destek aldıklarını, %34,9'u ise almadıklarını belirtirken, %11,3'ü bu konuda kararsız kalmışlardır. Bu cevapların arkasında ailelerin gelir düzeyi, eğitim durumları da önemlidir. Ayrıca toplumdan beklenen destek anlayışı her aile için farklı boyutlarda gelişebileceği için cevaplar birbirine yakın çıkabilir.

Özürlü Çocuğumu Okula Götürmede Hiçbir Engelle Karşılaşmıyorum: Özürlü çocuğa sahip ailelerin %19,7'si hiç katılmadıklarını, %26,4'i ise katılmadıklarını belirtmişlerdir. Özürlü çocuğa sahip ailelerin %29'u ise katıldıklarını bildirmiştir. Bu sonuç özürlü çocuğa sahip ailelerin çocuklarını eğitim kurumlarına ulaşımı noktasında sıkıntı yaşadıklarını göstermektedir. 2002 Türkiye Özürlüler Araştırmasına göre

özürlülerin eğitim istatistikleri özürlüler aleyhinedir. Ailelerde de bu yönde genel bir kaygı bulunmaktadır.

Özürlü Çocuğuma Yönelik Olarak Sağlık Hizmetlerinden Ücretsiz Faydalanabiliyorum: Özürlü çocuğa sahip olan ailelerin %41,8'i katıldıklarını %14,6'sı ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Ülkemizde özellikle son yıllarda sağlık alanında yaşanan gelişmeler, sağlık imkanlarına ücretsiz ve hızlı bir şekilde ulaşımı kolaylaştırmaktadır. Ailelerin de bu bilinçte olması özürlü çocuklarının süren tedavilerini aksatmamaları ve çocuklarının tüm sorunları için sağlık hizmetlerine başvurmalarını sağlamak açısından önemlidir.

Özürlü Çocuğuma Devlet Tarafından Sosyal Yardım Yapılmaktadır: Devletin özürlülere yaptığı sosyal yardımlar konusunda verilen cevaplar birbirine yakın çıkmıştır. Ancak burada ailelerin özürlü çocuklarının haklarının neler olduğu konusunda bilgi sahibi olup olmamaları da cevapların bu şekilde çıkmasının nedeni olabilir. Ayrıca ailelerin eğitim düzeyleri de, kamudan beklenen sosyal yardımı nasıl algıladıkları konusunda belirleyici olmuştur.

Özürlü İstihdamında Devletin Öncü Olması Gerektiğine İnanıyorum: Özürlü çocuğa sahip ailelerin büyük bir kısmında özürlü çocuklarının istihdamını sağlama noktasında devletin belirleyiciliğine inandıkları görülmektedir. Özürlü çocuğa sahip ailelerin %44,4'ü katılırlarken, %47,7'si tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Ancak burada devletten beklenenin istihdam hizmetleri, mesleki eğitim gibi aktif istihdam politikaları olması gereklidir. Serbest piyasa ekonomisinde kamu istihdam oranları son yıllarda düşmektedir. Dolayısıyla devletin rolü direk istihdam değil istihdam hizmetlerinin sunumu ve denetimi noktasında olması gerekir.

Özürlü Çocuğuma Yerel Yönetimler Yardım Yapmaktadır: Özürlü çocuğa sahip ailelerin yerel yönetimlerin yaptığı hizmetlerden genel olarak memnuniyetsizlik içerisinde olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Ailelerin %26,7'si hiç katılmadıklarını, %37,7'si ise katılmadıklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla aileler belediyelerden az destek aldıklarına vurgu yapmışlardı. Yerel yönetimlerinde sosyal belediyecilik bağlamında özürlüler ve özürlü çocuğa sahip ailelere yönelik daha aktif olmalarının zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

Özürü Dernekleri Özürüüleri Temsili Konusunda Yetersiz Kalmaktadır: Özürüü çocuuğa sahip ailelerin özürüüüere yönelik hizmet sunan sivil toplum örgütlerinin faaliyetlerini yetersiz bulmaktadırlar. Ailelerin %42,1'i bu ifadeye katıldıklarını, %25,6'sı ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun aslında pek çok nedeni bulunmaktadır. Özellikle özürüüü derneklerinin birbirleriyle koordineli çalışmamaları, bu dernekleri denetleyen üst kuruluşların olmaması ve özürüüüüere yönelik somut projeler hazırlamamaları sayılabilir. Bunun sonucunda bu örgütlerden beklenen temel amaç olan özürüüüüleri toplumsal hayatta temsili gerçekleşmemektedir.

Özürüüüüere Verilen Maaş Miktarı Azdır: Özürüüüüere yönelik olarak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonundan sağlanan özürüüüü maaşlarının az olduğu konusunda özürüüüü çocuuğa sahip ailelerde genel bir inanış vardır. Aileler %33,8'le katıldıklarını, %26,2'i olarak da tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Burada sosyal bir dengenin sağlanması gereklidir. Verilen maaşların çok yüksek olması özürüüüüleri ve onların ailelerinin bu garanti maaşı almak için istihdama girmelerini engellerken, çok az olması da özellikle bakıma muhtaç özürüüüüleri ihtiyaçlarının karşılanamamasına neden olabilmektedir.

Özürüüüüleri İstihdam Edilmesinden Ziyade Özürüüüü Maaşlarının Artırılması Daha İyidir: Özürüüüü çocuuğa sahip ailelerin %11,3'ü bu ifade karşısında kararsız kalırken, diğer cevaplar birbirine yakın olmuştur. Katılan ailelerin verdikleri cevapların arkasında, özürüüüü çocuklarının çalışması durumunda zarar görebilme ihtimali, çalışmaya başladığında özürüüüü maaşlarının kesileceği kaygısı, toplumda özürüüüüüere karşı önyargıların bulunması gibi faktörler yer alabilmektedir. Katılmayanlarda ise çalışma sayesinde özürüüüü çocuklarının sosyalleşmesinin sağlanabileceği, özürüüüü çocuklarının kendi kendine yeterli olarak yaşabilmesine imkan sağlayacağı konusundaki düşünceler olabilir.

Özürüüüüü Ailelerine Yönelik Psikolojik Ve Sosyal Destek Verilmemektedir: Özürüüüü çocuuğa sahip ailelerin %44,6'sı katıldıklarını, %31,3'ü ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç, özürüüüü çocuuğa sahip ailelerin toplumda yalnız bırakıldığı izlenimini doğurmaktadır. Bu ailelere yönelik olarak düzenli olarak psikolojik ve sosyal destek sağlanabilirse, aileler özürüüüü çocuklarına karşı daha çok bilgi sahibi olup, çocuklarına karşı daha farklı yaşamsal ve sosyal imkanlar sağlayabilirler.

Toplumda Diğer İnsanlar Özürlü Çocuğu Olan Ailelere Farklı Gözle Bakıyor: Özürlü çocuğa sahip ailelerin %40'ı toplumda diğer insanların kendilerine farklı gözle baktığına, %20,5 ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Aileler kendilerini bu bakışlar nedeniyle farklı hissettiklerinden, çocuklarını toplumdan izole etme yoluna giderlerse bu özürlü çocukların sosyalleşmesini ve istihdam edilmesini engelleyen en büyük faktörlerden birisi olacaktır.

Devlet Ekonomik Olarak Desteklerse Özürlü Çocuğumu Okutabilirim: Özürlü çocuğa sahip ailelerin ekonomik gelir seviyeleri alt düzeydedir. Dolayısıyla özürlü çocuklarının eğitimleri için devletten yardım bekledikleri bu ifadeye verdikleri cevaplardan anlaşılmaktadır. Ailelerin %37,9'u katıldıklarını, %29,2'si ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir.

Özürlü Çocuğuma Yönelik Araç Gereç Desteği Verilmektedir: Özürlü çocuğa sahip olan aileler çocuklarının özürllüklerinden dolayı ihtiyaç duyduğu araç gereçler konusunda genel olarak yeterli desteği alamadıklarını belirtmişlerdir. Özürlü çocuğa sahip olan ailelerin tablo 25'e göre, %22,6'sı hiç katılmadıklarını, %30,8'i ise katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Özürlü Çocuğum Çalışırsa Özürlü Daha da Artabilir: Özürlü çocuğa sahip olan ailelerin %30,8 hiç katılmadıklarını, %32,8'i ise katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bu cevaplar ailelerin özürlü çocuklarının çalışmasına sıcak baktıklarını göstermektedir. Dolayısıyla uygun imkanlar ve şartlar sağlanırsa aileler çocuklarının çalışmasında sağlık açısından endişe duymayacaklarını görmekteyiz.

Özürlü Çocuğumu Dışarıda Rahatlıkla Gezdirebiliyorum: Özürlü çocuğa sahip ailelerin çocuklarını eğitim kurumlarına ulaştırma konusunda mimari engeller nedeniyle duydukları kaygıları, özürlü çocuklarının dış mekanlarda erişim konusunda taşımadıklarını verdikleri cevaplardan tablo 25'den anlamaktayız. Ailelerin %35,4'ü katıldıklarını, %22,1'i ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir.

Özürlü Çocuğumu Mimari Engeller Nedeniyle Rahat Dolaştıramıyorum: Özürlü çocuğa sahip ailelerin mimari çevreyle ilgili soruya verdikleri cevaplar birbirine yakın gerçekleşmiştir. Ailelerin %23,8 hiç katılmadıklarını, %28,7'si katılmadıklarını buna karşılık %22,1'i katıldıklarını, %14,9'u ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir.

Özürü Çocuğumun Başka Bir Şehirde Okumasına İzin Veririm: Özürü çocuğa sahip olan ailelerin %36,2'si hiç katılmadıklarını ve %31'i ise katılmadıklarını belirtmişlerdir. Ailelerin çocukları ile ilgili duyduğu endişe ve kaygılar ailelerde bu yönde düşüncelerin gelişmesine neden olmuş olabilir. Özellikle özürü çocuklara yönelik olarak eğitim hizmetlerinin sunumu konusunda özürü çocukların ailelerinin bu kaygıları göz önüne alınarak eğitim hizmetlerinin sağlanması gerekir.

Özürü Çocuğumu Yalnız Kendi Yaşadığım Yerde Çalışmasına İzin Verebilirim: Özürü çocuklarının başka bir şehirde okumasından endişe duyan ailelerin bu endişesi istihdam konusunda değişmektedir. Özürü çocuğa sahip olan ailelerin %18,5'i hiç katılmadığını ve %40,5'i ise katılmadığını belirtmiş dolayısıyla başka yerde çalışmasına izin verebilecekleri sonucunu çıkartabiliriz.

Özürü Çocuğuma Yönelik Uygun İmkanlar da Sağlansa Çalıştırmam: Özürü çocuğa sahip olan ailelerin %25,1 hiç katılmamış ve %32,6'sı katılmayarak uygun imkanların sağlanması durumunda özürü çocuklarının çalışmasına izin vereceklerini belirtmişlerdir.

Özürü Çocuğumu Evin Dışına Çıkardığımda Zarar Görmesinden Korkuyorum: Ailelerin verdikleri cevaplarda %35,9'u katıldıklarını, %32,1'i ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun arka planının da toplumda özürüleri ile ilgili bir bilincin olmaması, özürülerin toplum tarafından farklı algılanmaları gibi pek çok korku yatmaktadır. Aileler bu nedenle özürü çocuklarına ev içerisinde bir dünya oluşturup sözde onları dışarıdan gelebilecek tehlikelere karşı koruma çemberi oluşturmaktadırlar. Oysa özürü bireyin sosyalleşmesinin ve bir iş bularak kendi kendine yeterli olabmesini engellemiş olmaktadır.

Kendimi Diğer Ailelerden Farklı Hissediyorum: Özürü çocuğa sahip ailelerin toplumla ilişkilerini ölçmek amacıyla hazırlanan bu soruya ailelerin %36,2'si katıldıklarını, %21,8'i ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Özürü çocuğa sahip olan ailelerin kendilerini diğer ailelerden farklı hissetmeleri, onların sosyal hayata adaptasyonu noktasında sıkıntılara neden olmaktadır. Özürülük özürü bireyin dışında aileleri ve yakın çevrelerini etkilemektedir. Dolayısıyla özürülere yönelik oluşturulacak tüm politika ve hedeflerin içerisinde ailelerinde katılması özürülere yönelik gerçekçilik açısından önemlidir.

Özürllülerin Hakları Ve / Veya Sorunları Konusunda TBMM’de Yeterince Çalışmalar Yapılmamaktadır: Özürllü çocuuğa sahip olan ailelerin %36,2’si buna katıldıklarını, %37,2’si ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Geçtiğimiz dönem de 549 milletvekilinden oluşun mecliste bir özürllü milletvekili yer almıştır. Bu durum özellikle özürllülerin sorunlarının yürütme gücüne aktarılamamasına ve özürllülere yönelik oluşturulacak çalışmalar açısından olumsuzluklara neden olmaktadır.

Özürllüler İle İlgili Televizyon, Radyo Ve Gazetelerde Yeteri Kadar Program Yapılmamaktadır: Özürllü çocuuğa sahip olan ailelerin %41’i katıldıklarını, %46,2’si ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu konuda görsel medyada yapılan yayınların sayısı oldukça azdır. Az sayıda yapılan yayınlar ya çok geç saatte ya da erken saatlerde yapılmaktadır. Bu durum ise toplumun özürllüler ve onların sorunlarını algılayamamalarına neden olmaktadır.Özürllüler ve onların sorunları, hakları, yapabilecekleri işleri anlatan yayınların sayısının artması ve daha uygun saatlerde yayınların yapılması toplumda özürllülerin tanınmasına yardımcı olacaktır.

4.2.3. Özürllü Çocuuğa Sahip Ailelerinin Likert Sorularında Genel Ortalaması:

Özürllü çocuuğa sahip olan ailelerin likert sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması alındığında her ifade ile ilgili olarak hangi cevaba yakın olduğunu görmekteyiz. Tablo 26’da bu sonuçlar verilmiştir.

Tablo 26. Özürllü Ailelerinin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Genel Ortalaması

	Genel Ortalama
1-Özürllü Çocuuğumun Toplumdan Dışlandığını Düşünüyorum	2,76
2-Özürllü Çocuuğumla İlgili Olarak Toplumdan Yeterli Destek Alıyorum	2,92
3-Özürllü Çocuuğumu Okula Götürmede Hiçbir Engelle Karşılaşmıyorum	2,83
4-Özürllü Çocuuğuma Yönelik Olarak Sağlık Hizmetlerinden Ücretsiz Faydalanabiliyorum	3,15
5- Özürllü Çocuuğuma Devlet Tarafından Sosyal Yardım Yapılmaktadır	2,98
6- Özürllü İstihdamında Devletin Öncü Olması Gerektiğine İnanıyorum	4,34
7- Özürllü Çocuuğuma Yerel Yönetimler Yardım Yapmaktadır	2,40
8-Özürllü Dernekleri Özürllülerin Temsili Konusunda Yetersiz Kalmaktadır	3,70

Tablo 26'in devamı

9- Özürlülere Verilen Maaş Miktarı Azdır	3,60
10-Özürlülerin İstihdam Edilmesinden Ziyade Özürlü Maaşlarının Artırılması Daha İyidir	3,05
11-Özürlü Ailelerine Yönelik Psikolojik Ve Sosyal Destek Verilmemektedir	3,85
12-Toplumda Diğer İnsanlar Özürlü Çocuğu Olan Ailelere Farklı Gözle Bakıyor	3,43
13-Devlet Ekonomik Olarak Desteklerse Özürlü Çocuğumu Okutabilirim	3,74
14-Özürlü Çocuğuma Yönelik Araç Gereç Desteği Verilmektedir	2,62
15-Özürlü Çocuğum Çalışırsa Engeli Daha Da Artabilir	2,25
16-Özürlü Çocuğumu Dışarıda Rahatlıkla Gezdirebiliyorum	3,31
17-Özürlü Çocuğumun Başka Bir Şehirde Okumasına İzin Veririm	2,20
18-Özürlü Çocuğumu Yalnız Kendi Yaşadığım Yerde Çalışmasına İzin Verebilirim	3,42
19-Özürlü Çocuğuma Yönelik Uygun İmkanlar Da Sağlansa Çalıştırmam	2,60
20-Özürlü Çocuğumu Mimari Engeller Nedeniyle Rahat Dolaştıramıyorum	3,25
21-Özürlü Çocuğumu Evin Dışına Çıkardığımda Zarar Görmesinden Korkuyorum	3,67
22-Kendimi Diğer Ailelerden Farklı Hissediyorum	3,31
23-Özürlülerin Hakları Ve / Veya Sorunları Konusunda TBMM'de Yeterince Çalışmalar Yapılmamaktadır	3,91
24-Özürlüler İle İlgili Televizyon, Radyo Ve Gazetelerde Yeteri Kadar Program Yapılmamaktadır	4,22

Ailelerin verdiği cevaplar genel olarak değerlendirildiğinde Özürlü istihdamında devletin öncü olması gerektiği yönünde 4,34'lük bir katılım bulunmaktadır. Ailelerin istihdamın artırılması noktasında devletten beklenti içerisinde olduğu ön plana çıkmaktadır. 4,22 ortalamaıyla özürlüler hakkında yeteri kadar program yapılmadığı görüşü de ön plana çıkmıştır. Özürlülerin temsili ve toplum içinde nasıl algılandıklarını ölçmeye yönelik olarak hazırlanan 8, 11, 21, 23'üncü sorulara verilen cevaplardaki ortalamalar da 3,50 ortalamanın üstündedir. Bu genel ortalamalar ailelerin özürlülerin istihdamı konusunda devlete öncü rol verdiğini ve özürlülerin toplumda iyi temsil edilemediklerinin göstergesidir.

Özürlü çocuğa sahip aileler kendilerinin toplum tarafından farklı algılandıklarına inanmaktadırlar. Aileler kendilerini özürlü çocukları nedeniyle farklı hissetmektedirler. Ayrıca aileler kendilerine yönelik olarak psikolojik bir destek alamadıklarına da

inanmaktadırlar. Özürlü çocukların temel eğitimlerini ve yönlendirilmeleri toplumun en küçük yapı parçaları olan aileleri tarafından verilmektedir. Dolayısıyla özürlü çocuğa sahip ailelerin bu noktada desteklenerek özürlü çocuğun sağlıklı bir şekilde gelişimine katkı sağlanması zorunludur.

4.3.Çalışan Özürlülerin İstihdamı İle İlgili Görüşleri

Çalışan özürlü işçilerin çalışma hayatı ile ilgili düşüncelerini, iş hayatına nasıl girdiklerini ve özürlü istihdamı ile ilgili algılamalarını ölçmek amacıyla bu gruba anket uygulanmıştır.

4.3.1. Çalışan Özürlülerin Demografik Bilgilerinin Analizi

İstihdam edilen özürlülerin, hangi işlerde çalıştıklarını, özürlülük oranlarını, aldıkları ücretleri ve çalışma hayatından beklentilerini demografik sorular yardımı ile belirlemeye çalıştık.

Tablo 27. Cinsiyetiniz

	Cevap Sayısı	Yüzde
Erkek	302	76,1
Kadın	95	23,9

Çalışan özürlülerin %76,1'ini erkekler oluştururken, kadın özürlülerin oranı %23,9'dur (Tablo 28). Ülkemiz iş piyasalarında kadın istihdamına ilişkin yaşanan olumsuzluklar, özürlü kadınlar için daha da belirginleşmektedir. Kadın özürlülerin istihdamın dışında kalması onların ekonomik ve sosyal hayata uyumlarında daha büyük sıkıntılara yol açan bir durumdur.

Tablo 28. Çalıştığınız Sektör

	Cevap Sayısı	Yüzde
Tarım	2	0,5
Sanayi	89	22,2
Hizmet	306	76,5

Özürü çalışanların yaptıkları işler konusunda kendilerini daha rahat ifade edebilmeleri amacıyla açık uçlu soru soruldu. Ancak anket sonuçlarında 100'den fazla farklı iş ortaya çıktı. Bu işlerin tek tek değerlendirilmesinde güçlük çıkacağı için işlerin sektörel dağılımını çalışan özürü lü lere soruldu. Tablo 28'de işlerin istihdamdaki sektör ağırlıklarına göre baktığımızda özürü lü çalışanların %76,5'inin hizmet sektöründe istihdam edildiklerini %22,2'sinin ise sanayi sektöründe çalıştıklarını görmekteyiz. Hizmet sektöründe çalışan özürü lü ler ise genellikle yardımcı, vasıf seviyesi düşük işlerde istihdam edildiklerini görmekteyiz. Sanayi sektöründe çalışan özürü lü lerde yine imalattan çok yine yardımcı işlerde istihdam edilmektedirler. Buna etken olarak özellikle işverenlerin özürü lü işgücünün yapabileceği işler hakkında bilgilerinin olmaması veya özürü lü bir işçinin yüksek vasıflı bir işi yapabilme ihtimalinin düşük olduğu yönündeki yanlış algılamaları olabilir. Aynı zamanda özürü lü çalışanların eğitim düzeylerinin düşüklüğü de bunda etken olmuş olabilir.

Tablo 29. Ücretiniz

	Cevap Sayısı	Yüzde
0 -750	111	27,8
751 - 1500	181	45,2
1501 - 3000	53	13,2
3001 ve üstü	1	0,2

Tablo 29'a göre istihdam edilen özürü lü lerin %45,2 oranında 751tl ile 1500 tl arasında ücret aldıkları görülmektedir. %27,8'nin ise aldıkları ücret 750tl'nin altında gerçektemiştir. Ancak anket uygulanırken özürü lü çalışanlar ücret sorusu karşısında genellikle cevap vermekten kaçınmışlardır. Ücretlerin bu kadar düşük çıkmasında bunun da etkisi bulunmaktadır. Ayrıca özürü lü çalışanların büyük bir kısmı düşük vasıflı işlerde ve yardımcı işlerde çalıştırılmış olmaları da ücretleri ile ilgili bu sonucu doğuran faktörlerdendir.

Tablo 30. Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz

	Cevap Sayısı	Yüzde
1	55	13,8
2	51	12,8
3	31	7,8
4	35	8,7
5 ve üstü	216	54

Özürü çalışanların iş yerlerinde kaç yıldır çalıştıkları yönünde yöneltilen soruyu cevaplama da az bir katılım olmuştur. Ankette bu soruya verilen cevaplara göre özürülerin %54'ü 5 yıldan fazla bir süredir çalışmaktadırlar. %13,8'i bir yıldır, %12,8'de 2 yıldır çalışmaktadırlar (Tablo 30). İş bulup çalışanların yaptıkları işlerde istikrarlı olduklarını buradan çıkartabiliriz. Temel sorunun da özürülerin istihdama kazandırılması olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla özürü işgücünün piyasaya girişlerinin önündeki engeller ortadan kaldırıldığı takdirde, çalışma hayatlarını başarılı şekilde devam edebileceklerdir.

Tablo 31. Özürü Türünüz

	Cevap Sayısı	Yüzde
Görme	62	15,5
İşitme	42	10,5
Fiziksel	226	56,5
Zihinsel	6	1,5
Dil konuşma	6	1,5
Spastik	2	0,5
Öğrenme Güçlüğü	1	0,2
Diğer	52	13

İstihdam edilen özürülerin özürü türlerine baktığımızda (Tablo 31) fiziksel özürüler %56,5'lik oranla en büyük paya sahiptirler. Fiziksel özürüleri %15,5 ile görme özürüler takip etmektedir. İşitme özürülerin istihdam oranı ise %10,5 olarak gerçekleşmiştir. Spastik özürüler, zihinsel özürüler, öğrenme güçlüğü çeken özürülerin istihdam içinde olanlarının toplam dağılımı ise %2,2 olarak gerçekleşmiştir.

Özellikle zihinsel özürllüelerin istihdama katılımlarının ülkemizde çok düşük olduğu görülmektedir. Bunda özürllü istihdamı denilince akla ilk zorunlu kotanın gelmesinin de etkisi vardır. İşverenlerden mevcut çalışma koşulları içerisinde zihinsel özürllü işçilerin kontrolü ve denetimini yapmaları da beklenemez. Dolayısıyla zihinsel özürllülere yönelik olarak farklı istihdam modellerine ülkemizde ihtiyaç olduğu gerçeği karşımıza çıkmaktadır. Korunmalı işyerleri ve evde istihdam zihinsel özürllülere yönelik olarak ülke şartlarına göre yeniden düzenlenmelidir.

Tablo 32. Özürllülük Oranınız

	Cevap Sayısı	Yüzde
40 - 50	203	50,8
51 - 60	76	19
61 -70	47	11,8
71 - 80	28	7
81 - 100	43	10,8

Tablo 32'e göre istihdam edilen özürllülerin %50,8'i %40 ile %50 oranında özürllülerden oluşmaktadır. Dolayısıyla özürllülük oranı arttıkça özürllülerin istihdam edilme oranları da düşmektedir. Ülkemizde özürllülük oranlarının belirlenmesinde hala bir standart oluşturulamamıştır. Özürllülerin sınıflandırılması ve özürllülük derecelerinin belirlenmesi için Uluslar arası düzeyde kabul edilen ICF(Fonksiyonlara Göre Uluslar Arası Sınıflama Sistemi) sınıflandırma sistemi de ülkemizde tam anlamıyla uygulanmamaktadır. Bu durumda da özürllülük oranları ve oluşturulan raporlarda hastaneden hastaneye aynı özür türüne sahip özürllüye farklı oranlar verilmektedir.

Bunun yanı sıra özellikle işverenlerin özürllü istihdamı noktasında özür oranı düşük özürllüleri istihdam etiklerini de tablo 32.'den çıkartabiliriz. Özürllülük oranları yüksek olan özürllülere yönelik olarak korunmalı istihdam ve evde istihdamı yine ülkemizde daha yaygın hale getirilmesi gereklidir. Özellikle zihinsel özürllüler ve özürllülük dereceleri yüksek olan özürllülerin istihdamı noktasında bu yöntemler daha etkili olacaklardır.

Tablo 33. Eğitim Durumunuz

	Cevap Sayısı	Yüzde
Okur Yazar	7	1,8
İlköğretim	119	29,2
Lise	112	28
Meslek Lisesi	34	8,5
Yüksekokul Üniversite	127	31,8

İstihdam edilen özürülülerin eğitim durumlarına bakıldığında eğitim düzeyleri yüksek olan özürülülerin oranının yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 33). Özürülülerin %28'ini lise mezunu, %31,8'inin yüksekokul ve üniversite mezunları oluşturmaktadır. Sonucun böyle oluşmasında sonradan özürülü durumuna düşenlerin eğitim seviyeleri de rol oynayabilir. Bunun yanı sıra hizmet sektörünün yüksek vasıf seviyesine sahip olan işgücüne yönelik talebi yükseltmesi de etkilidir. Ancak bu durum aynı zamanda özürülülerin eğitim düzeyleri ve vasıf seviyeleri yükselmesinin bir sonucu olarak istihdam imkanlarının da o oranda artması açısından önemli bir göstergedir.

Tablo 34. İşinizi Nasıl Buldunuz

	Cevap Sayısı	Yüzde
İş-kur	187	46,8
Kendim Buldum	96	24
Yakınlarım Vasıtasıyla Buldum	74	18,5
Devlet Buldu	20	5
Rehabilitasyon Merkezi Buldu	10	2,5
Diğer	10	2,5

Tablo 34'e göre özürülü işgücünün %46,8'inin işlerinin bulunmasında iş-kur etkili olmuştur. Özellikle işverenlerin kota kapsamında özürülü işgücü istihdamı için iş-kur'dan danışmanlık hizmetleri almalarının etkisi burada belirgindir. İş-kuru, %24'le özürülülerin kendi imkanlarıyla iş bulmaları ve %18,5'le yakınlar vasıtasıyla iş bulma cevapları takip etmektedir. Bu sonuçlar işgücünün istihdam oranlarını arttırabilmek için yapılacak çalışmalarda iş-kur'a büyük görevler düştüğünün bir göstergesidir.

Tablo 35. Yararlandığınız Sosyal Güvenlik Türü

	Cevap Sayısı	Yüzde
Sigorta	331	82,8
Emekli Sandığı	66	16,5

Özürü çalışanların %82,8'i sigortalı olarak istihdam edilmektedir. %16,5'lik kısım ise emekli sandığına bağlı olarak istihdam edilmektedir (Tablo 35). Sigortalıların sayısının çok olması özürülülerin özel sektörde daha çok istihdam edildiklerinin de bir göstergesi olabilir. Kamu sektörü özellikle 2002'den itibaren işçi alımını durdurup alt işverenler yardımıyla işçi ihtiyacını karşılamaktadır. Kamu da istihdam edilen özürü işçiler ise zorunlu kota kapsamından dolayı istihdam edilenlerden oluşmaktadır. Bunda 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu da etkili olmuş olabilir. Çünkü eski kanuna göre kamu kurum ve kuruluşları çalıştırmadıkları özürü başına kesilen cezadan muaf tutulmaktaydı. Ancak yeni İş Kanuna göre kamu kurum ve kuruluşları da çalıştırmadıkları özürü başına kesilen cezadan muaf tutulmamaktadır.

Tablo 36. İşiniz Dışında Başka Bir Geliriniz Var mı

	Cevap Sayısı	Yüzde
Başka Bir İşte Çalışıyorum	35	6,2
Serbest Çalışıyorum	9	2,2
Sosyal Yardım Alıyorum	2	0,5
Çalışmıyorum	341	85,2
Diğer	20	5,9

İstihdam edilen özürülülerin ücret gelirlerinin dışında başka bir gelirlerinin olmadığını görmekteyiz. Çalışan özürülülerin %85,2'si işlerinin dışında başka bir gelirleri olmadığını belirtmişlerdir (Tablo 36).

Tablo 37. Daha Önce Kaç İşte Çalıştınız

	Cevap Sayısı	Yüzde
0	115	28,8
1	126	31,5
2	83	20,8
3	36	9
4	7	1,8
5	11	2,8
6 ve üstü	15	3,7

İstihdam edilen özürllülerin iş piyasasında istikrarlı bir grafik çizdiklerini tablo 37’de görmekteyiz. Özürllülerin %28,8’i daha önce başka hiçbir işte çalışmamış, %31,5’nin ise ilk işleri olduğu ifade edilmiştir. Tablo 30’da bu bilgilere benzer sonuçlar elde edilmişti. Sorun görüldüğü gibi özürllülerin istihdam piyasasına girebilmeleri veya girebilecek vasıf ve bilgi düzeyi ile donatılmalarında yatmaktadır. İş piyasasında istihdam edildikten sonra işlerini koruma boyutunda bir sıkıntı görülmemektedir.

Tablo 38. Özürllülük Nedeniniz

	Cevap Sayısı	Yüzde
Doğuştan	138	34,5
Sonradan	257	64,2

Tablo 38’ göre özürllü çalışanları %64,2’sinin sonradan özürllü olan kimseler, %34,5’i ise doğuştan özürllüdür. İstihdam açısından sonradan özürllü olanlar doğuştan özürllü olanlara göre avantajlı bulunmaktadır. Bunda da temel faktör eğitim imkanlarına doğuştan özürllülere nazaran daha rahat erişebilmeleri ve çalışırken özürllü olmalarından dolayı çalışmaya devam ettiklerinden iş piyasasının dışına çıkmamış olmaları söylenebilir.

Tablo 39. Özürlülerin Çalışabilmesi İçin Size Göre En İyi Yöntem Hangisidir

	Cevap Sayısı	Yüzde
Zorunlu İstihdam	208	52
Korumalı İşyeri	57	14,2
Evde Çalışma	7	1,8
Kişisel Çalışma Yöntemleri	22	5,5
İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Gönüllü İstihdam Yapması	101	25,2

Çalışan özürlülerin %52'si özürlülerin istihdamında en iyi yöntemin hangisinin olduğunu sorduğumuzda zorunlu istihdam cevabını vermişlerdir. %25,2 oranında işverenlerin gönüllü olarak özürlü istihdam etmeleri, %14,2 oranında korumalı işyerleri, %5,5 özürlülerin kişisel olarak kendi işlerini oluşturmaları ve %1,8 ile esnek çalışma yöntemlerinden birisi olan evde çalışma çıktı. Bu durumda özürlü dostu olarak oluşturulacak bir istihdam piyasasında temel lokomotif olarak kotanın devamını zorunlu kılmaktadır. Hatta kota uygulamasında yapılacak yeni düzenlemeler ile kota kapsamında istihdam edilecek özürlü sayısını da arttırmak mümkün olacaktır. Özürlülerin mevcut piyasa koşullarında istihdam edilebilmeleri için zorunlu kota ve işverenlerin gönüllü çalıştırmaları zaten uygulamada en çok rastlanan yöntemlerdir. Ülkemizde korumalı işyerlerinin hem bölgesel olarak hem de sayı olarak da yetersiz oldukları bilinen bir gerçektir. Eğitim haklarında yaşadıkları sıkıntılarda özürlülerin kişisel girişimcilik şeklinde istihdamını engelleyen faktörlerden birisi olduğu için kişisel çalışma yöntemi az tercih edilen bir yöntem olmuştur.

Tablo 40. Özürlülerin İstihdamı İçin Sizce Hangisi Daha Etkili Olur

	Cevap Sayısı	Yüzde
Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkların Kaldırılması	157	39,2
Zorunlu İstihdam Yöntemiyle Özürlülerin İstihdam Edilmesi	203	50,8
Özürlülere Devlet Tarafından Maaş Bağlanması	32	8
Özürlülerin Çalıştırılmaması	4	1

Özürülülerin istihdam oranını artırmada özürülülerin %50,8'si zorunlu istihdamın etkili olacağını belirtmişlerdir. %39,2 oranında ise özürülülere karşı ayrımcılıkların kaldırılmasını belirtmişlerdir. Özürülülerin çalıştırılmaması ve özürülülere devlet tarafından maaş bağlanması seçenekleri diğer seçeneklere göre pek tercih edilmemiş gibi gözükmektedir. Buradan özürülülerin çalışma istek ve arzusunda olduklarını da çıkartmamız mümkündür. Özürülülük konusunda toplumda ve işverenlerde bilinç düzeyi arttırılabilirse özürülülerin istihdamı daha da kolaylaşabilir gibi gözükmektedir.

Tablo 41. Size Göre Özürülüler İle İlgili Temel Sorun Hangisidir

Öncelik Sırası	1	2	3	4	5	6
Toplumsal Alanda Yeteri Kadar Temsil Edilememe	3	3	1	3	4	5
İstihdam	1	1	5	5	5	6
Siyasi Alanda Yeteri Kadar Temsil Edilememe	6	6	4	2	3	1
Eğitim	2	2	6	4	6	3
Sosyal Hayata Uyum	5	5	3	1	2	4
Özürülülere Yönelik Ayrımcılık	4	4	2	6	1	2

Özürülü çalışanlara özürülülerin temel sorunlarının ne olduğuna ilişkin belirlenen altı sorundan önem sırasına göre sıralama yapmaları istendi. Tablo 41'de buna ilişkin sonuçlar verilmiştir.

Özürülü çalışanlar temel sorun olarak birinci sırada, istihdam, eğitim, toplumsal alanda yeteri kadar temsil edilememe, özürülülere yönelik ayrımcılıklar, sosyal hayata uyum ve son olarak ise siyasal alanda yeteri kadar temsil edilememeyi belirtmişlerdir.

Özürülü çalışanlara göre ikinci önemli sorun sıralamasında istihdam, eğitim, toplumsal alanda yeteri kadar temsil edilememe, oranında özürülülere yönelik ayrımcılık, sosyal hayata uyum ve siyasal alanda yeteri kadar temsil edilememe şeklinde gerçekleşmiştir.

Özürülü çalışanların üçüncü önem sırasına göre sorunlarına verdikleri cevaplar sıralamasında birinci sırada toplumsal alanda yeteri kadar temsil edilememe, özürülülere yönelik ayrımcılık, sosyal hayata uyum, siyasal alanda yeteri kadar temsil edilememe, eğitim ve istihdam şeklindedir.

Özürülerin önem sırasına göre dördüncü sırada belirttikleri sorunları ise sosyal hayata uyum, siyasal alanda yeteri kadar temsil edilememe, toplumsal alanda yeteri kadar temsil edilememe, eğitim, istihdam ve özürülere yönelik ayrımcılıklar şeklinde olmuştur.

Özürü çalışanlara göre beşinci önem sırasına göre sorunlarının başında özürülere yönelik ayrımcılık gelmektedir. Sosyal hayata uyum, siyasal alanda yeteri kadar temsil edilememe, toplumsal alanda yeteri kadar temsil edilememe, istihdam ve eğitim olarak belirtmişlerdir.

Son olarak altıncı önem sırasına göre çalışan özürülerin temel sorunları, siyasal alanda yeteri kadar temsil edilememe, özürülere yönelik ayrımcılık, eğitim, sosyal hayata uyum, toplumsal alanda yeteri kadar temsil edilememe ve istihdam olarak şekillenmiştir.

Bu sıralama özürülerin verdiği cevaplar açısından anlamlıdır. Çünkü en önemli sorun olarak istihdam gösterilmiştir. Ve yine önem sıralamasına göre istihdam altıncı grupta en az yüzdeyi almıştır. Verilen cevaplarda görüldüğü üzere özürüler için istihdam sorunu çözülmesi gereken temel sorundur. Diğer sorunlar ise dengeli dağılmıştır. Özürülerin ilk sıralarda eğitim sorununda yüksek yüzde vermeleri manidardır. Çünkü özürülerin eğitim sorunları azaltılırsa, bilgi seviyeleri ve vasıf düzeyleri de o oranda artacaktır. Aynı şekilde istihdam ve eğitim sorunun yüksek öneme sahip olması özürülerin çalışma arzularının da göstergesidir. Bu iki sorunun çözümü ise ancak aktif istihdam politikaları ile gerçekleşebilir. Bu politikaların aynı zamanda özürü insanları da kapsayan onları da düşünen nitelikte olması onların istihdam sorunlarının çözülebilmesi için gereklidir.

4.3.2. Çalışan Özürülerin Likert Anket Soruların Verdikleri Cevapların Analizi:

Çalışan özürülerin istihdam ile ilgili algılamalarını belirlemek amacıyla likert sorularına verdikleri cevaplar tablo 42’de verilmiştir. Çalışan özürülerin verdikleri cevaplar bizim için anlamlıdır. Çünkü çalışan özürüler çalışma hayatı içerisinde özürülerin yaşadıkları sorunları ve özürü çalışanların çalışırken hangi zorluklarla karşılaştıklarını bilmektedirler.

Tablo 42. Çalışan Özürülülerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Frekanslarının Yüzdelerle Dağılımları²

	1	2	3	4	5
1-Özürülü Çalışanların Verimli Çalıştığını Düşünüyorum	1	4,5	8,5	41,2	44
2-İşyerindeki Fiziksel Koşulların (Rampa, Servis, Wc Vs.) Daha Uygun Olsa Özürülü Çalışanların Verimi Artar	1,8	5,8	3	37,5	51,2
3-İşverenlerin Özürülülere Karşı Önyargıları Vardır	11,5	23,2	8,8	33,2	22,5
4-İşyerinde İşverenler Özürülülere Karşı Ayrımcılık Yapmaktadır	15	30,2	15,5	26	12,5
5-Özürülü Çalışanların, Özürülü Olmayan Çalışanlarla Uyum Problemi Olduğunu Düşünüyorum	10,2	17	5,5	36,8	29,8
6-Özürülü İstihdamında, Devletin Öncü Olması Gerektiğine İnanıyorum	0,5	3,5	3	30,5	61,8
7-Özürülülere Yönelik Mesleki Eğitim Kurslarının Artması İstihdamı da Arttırır	1	2	3	35	58,2
8-İş-Kur Özürülü İstihdamı Konusunda Daha Aktif Olmalıdır	0,2	2,2	3,2	37,8	55,5
9-Devlet Tarafından Denetimler Sıkı Olsa Özürülü İstihdamı Artar	1,5	3	3,5	32	59,2
10-Özürülüler Ve Yapabilecekleri İşler Konusunda Toplumda Bir Bilinç Yoktur	2,2	5,2	8,2	44,2	39,2
11-Özürülü Dernekleri, Özürülülerin Temsili Konusunda Yetersiz Kalmaktadır	1,2	4,5	8,2	43,2	42
12-Özürülülerin Eğitim Haklarını Yeterince Kullanamadığını Düşünüyorum	3,5	8,5	10	43,5	33,8
13-Özürülü İstihdamının Arkasındaki Tek Engel Özürülülerin Kendisidir	31	31,5	11,2	12,2	11,2
14-Mesleki Eğitim Alan Özürülüler, Böylesi Bir Eğitim Almayan Özürülülere Göre Daha Rahat İş Bulabilirler	2,2	9	4	45,5	38,5
15-Özürülülere Yönelik Sosyal Yardımlar Yetersizdir	4,5	14,2	11,5	35,5	33,5
16-Özürülülere Sosyal Yardımdan Ziyade İstihdam Oluşturulması Gerektiğine İnanıyorum	1	2,5	2	38,5	55,2
17-Özürülülerin İşyerinde Vasıfsız Ve Önemsiz İşlerde Çalıştırıldığına İnanıyorum	9	20,5	14,5	31	24,2

² Likert ölçeğinde yapılan araştırmada; 1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum ifadelerini içermektedir

Tablo 42'nin devamı

18-Özürllülerin Özel Sektörde İş Bulma İhtimalleri Çok Düşüktür	2,8	14	8,2	38	36,2
19-Diğer Çalışanlar Özürllü Çalışanlara Karşı Önyargılıdır	18,5	31,8	13,2	24	11,8
20-Özürllülerin Kota Dolayısıyla Zorunlu Olarak İşe Alınması İş Piyasalarında Ki Diğer İş Arayanlarda Özürllülere Karşı Önyargı Oluşturur	15,5	30,5	20,8	19,8	12,8
21-Özürllülere Yönelik Özel Eğitimden Daha Çok Kaynaştırmalı Eğitim Verilirse Sosyalleşmelerinde Daha Etkili Olur	1	5	9,5	46,2	37,5
22-İşveren Olsaydım Zorunlu Olmasa Bile Özürllü Çalıştırırdım	1	1,8	5,8	31	59,8
23-Özürllülerin Hakları Ve / Veya Sorunları Konusunda TBMM'de Yeterince Çalışma Yapılmamaktadır	4	12,2	7,8	30,2	45
24-Kendimi Toplumda Dışlanmış Hissediyorum	46,8	25,8	7	10,8	9

Özürllü Çalışanların Verimli Çalıştığını Düşünüyorum: Çalışan özürllüler, özürllülerin çalışırken verimli çalıştığını inanmaktadırlar. Çalışan özürllülerin %41,2'si verimli çalıştıklarına katıldığını, %44'ü tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Çalışan özürllülerin %1'i ise hiç katılmadıklarını, %4,5'da katılmadıklarını söylemişlerdir. İstihdam imkan ve fırsatı sağlandığı takdirde özürllüler en az diğer çalışanlar kadar başarılı olabileceklerini belirtmektedirler.

İşyerindeki Fiziksel Koşulların (Rampa, Servis, Wc Vs.) Daha Uygun Olsa Özürllü Çalışanların Verimi Artar: Çalışan özürllüler kendilerinin verimli çalıştığını düşünmekle birlikte işyerinde fiziksel koşulların özürllülere göre dizayn edilmesi halinde verimlerinin daha da artacağına inanmaktadırlar. Çalışan özürllülerin %51,2'si tamamen katılırken, %37,5'da katıldıklarını belirtmişlerdir. Özürllülerin bu görüşleri aynı zamanda çalışma alanlarının özürllülere göre dizayn edilmediğinin bir göstergesidir. Çalışma alanları özürllülere göre oluşturulabilirse, daha verimli çalışabileceklerinden işverenlerin özürllü istihdamı karşısındaki önyargılı yaklaşımları da yıkılabilir.

İşverenlerin Özürllülere Karşı Önyargıları Vardır: Çalışan özürllülerin %22,5'i tamamen katılıyorum, %33,2'si katıldıklarını belirterek işverenlerin özürllülere karşı önyargılarının olduğuna inanmaktadır. Çalışan özürllülerin %23,2'si bu ifadeye

katılmadıklarını, %11,5 ise hiç katılmadıklarını belirtmiştir. Tablo 57’de çalışmayan özürliilerin aynı ifadeye verdikleri cevaplarda katılım oranları daha yüksek çıkmıştı. Özürliiler iş hayatına katıldıkça işverenler özürliileri, özürliiler de işverenleri yakından tanımış olacaklardır. Özürliilerin iş hayatına katılımları az olduğu sürece işverenler özürliilerin neler yapabileceklerini görme şansları olmadığında özürlii işgücüne hep temkinli olmaktadır. Aynı şekilde özürliilerde işverenlerin ekonomik gerçeklerini anlayamayacaklardır.

İşyerinde İşverenler Özürliilere Karşı Ayrımcılık Yapmaktadır: Çalışan özürliilerin %26’sı katıldığını, %12,5’da tamamen katıldıklarını belirtmiştir. Özürlii çalışanların %15’i hiç katılmadığını belirtirken, %30,2’si ise katılmadığını bildirmiştir. Özellikle işyerlerinin fiziksel koşullarının özürliilere göre uygun olmaması, bundan dolayı işverenlerin yaptığı bazı uygulamaların çalışan özürliiler tarafından farklı algılanmasına neden olabilir. Ülkemizde 4857 sayılı İşK.’na göre işçiler ayrımcılığa karşı korunmaktadır. Ancak mevzuatta direkt özürlii çalışanlara karşı ayrımcılık durumunda her hangi bir yaptırımında bulunmamaktadır. Kanuni mevzuat açısından özürlii işçi kavramı ve onlara karşı yapılan hangi eylemin ayrımcılık olacağı konularının açıkça belirlenmesi özürlii işçileri koruyucu bir yol olacaktır.

Özürlii Çalışanların, Özürlii Olmayan Çalışanlarla Uyum Problemi Olduğunu Düşünüyorum: Özürlii çalışanlarda diğer çalışanlar ile aralarında bir uyum problemi olduğu fikri yaygındır. Bu konuya ilişkin ifadeye verdikleri cevaplara göre özürlii çalışanların %36,8’i katıldığını, %29,8’i ise tamamen katıldığını belirtmişlerdir. Özürlii çalışanların işyerinde gerekli fiziki şartlar dizayn edilmeden çalışmaları durumunda yaşayacakları güçlükler bu uyum problemini doğurabilir. İş ortamında çalışan özürliiler ile diğer çalışanlar arasında uyumsuzluğun nereden kaynaklandığı konusunun işverenlerce iyi analiz edilmesi gerekir. Çünkü iş ortamında çalışanlar arasında uyum probleminin olması iş performanslarının etkilenmesine nedendir. Bu neden belirlenemediği sürece bu performans düşüklüğünün faturasının özürlii işçileri yansıtılması ihtimali yüksek olacaktır.

Özürlii İstihdamında, Devletin Öncü Olması Gerektiğine İnanıyorum: Çalışan özürliilerin büyük bir çoğunluğu özürlii istihdamında devletin öncü olması konusunda hem fikirdirler. Çalışan özürliilerin %61,8’i bu fikre tamamen katıldıklarını, %30,5 de

katıldıklarını belirtmişlerdir. Çalışma hayatında özellikle özel sektörde performans ve verimlilik ön plandadır. Çalışma şartlarının özörlölere göre dizayn edilmemesi neticesinde özörlölerin beklenen verim ve performanslarında düşöklükler olma ihtimaline karşı kamu güvencesi için özörlölöer istihdamda devleti kendileri için bir dayanak olarak düşünmüş olabilirler.

Özörlölöere Yönelik Mesleki Eğitimi Kurslarının Artması İstihdamı da Arttırır: Özörlölölerin eğitimi istatistiklerinin düşük olması özörlölöer için istihdam da en büyük dezavantajlardan birisidir. Kendilerinin iş bulmaları için gerekli temel mesleki eğitimi özörlölöer mesleki eğitimi kursları ile karşılayabilmektedirler. Bu kursların sayılarının artması, özörlölölerin istihdamını da direkt arttırıcı bir rol oynar. Bu konuyla ilgili olarak çalışan özörlölölerin %58,2'si bu görüğe tamamen katıldıklarını, %35'i ise katıldıklarını belirtmişlerdir.

İş-Kur Özörlölö İstihdamı Konusunda Daha Aktif Olmalıdır: Özörlölö çalışanların %55,5'i iş-kur'un etkin çalışması gerektiğine tamamen katılırken, %37,8'i sadece katıldıklarını belirtmiştir. İş-kur özörlölölerin özellikle mesleki eğitimi ve yeterliliklerinin artırılması konusunda daha çok kurs ve eğitimi yoluyla özörlölölöeri piyasanın istediği vasıf ve nitelikleri kazanmalarında kilit bir rol oynamaktadır. Ayrıca özörlölölöer ile işverenler arasında aracılık hizmetlerini de resmi olarak iş-kur organize etmektedir. Dolayısıyla işverenlerin personel talepleri doğrultusunda onlara cevap verecek şekilde iş-kur'un özörlölölöere yönelik olarak mesleki eğitimi kursları ile özörlölölölerin vasıf düzeylerinin arttırmaları onların istihdamını arttırıcı bir etki yapacaktır.

Devlet Tarafından Denetimler Sıkı Olsa Özörlölö İstihdamı Artar: Çalışan özörlölölöerde devlet tarafından özörlölö istihdamına yönelik olarak yapılan denetimlerin sıklaşması halinde özörlölö istihdamını arttıracağı fikri vardır. Konuyla ilgili olarak özörlölölölerin %59,2'si tamamen katıldıkları, %32'si ise katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunda ölkemizde özörlölölölerin istihdamı konusunda zorunlu kota sisteminin uygulamada önde olmasının da etkisi vardır. Devlet yapacağı denetimler ile kotaya giren işyerlerinin tespitini, kota kapsamında olup da özörlölölö çalıştırmayan işverenlerin cezai müeyyidelerini uygulaması durumunda özörlölölölerde işverenlerin daha çok özörlölölö çalıştırabileceğini inanmaktadırlar.

Özürllüer Ve Yapabilecekleri İşler Konusunda Toplumda Bir Bilinç Yoktur: Özürllüerde kendileri ile toplum arasında bir algılama sıkıntısından dolayı bunun neticesinde kendilerinin yapabilecekleri işler hakkında toplumun bilincinin olmadığına inanmaktadırlar. Toplumda özürllülerin yapabileceği işler konusunda bir bilinç olmadığına dair soruya çalışan özürllülerin %44,2'si katıldıklarını, %39,2'si de tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Nüfusumuzun %12,29'unu özürllü vatandaşlar oluşturmasına rağmen, gerek işverenlerde, gerekse de nüfusun geri kalanının da özürllülere yönelik bilincin olmamasının en temel göstergesi de özürllülerimizin istihdam oranlarıdır.

Özürllü Dernekleri, Özürllülerin Temsili Konusunda Yetersiz Kalmaktadır: Özürllülerin en büyük sorunlarından bir tanesi de temsil sorunudur. Özürllü derneklerinin özürllülerin temsil konusunda yetersiz kaldığı yönündeki soruya özürllülerin, %42'si tamamen katılırken, %43,2'si de katıldıklarını belirtmiştir. Özürllü dernekleri ile ilgili uygulamada pek çok aksaklık bulunmaktadır. Derneklerin büyük bir kısmı tabela dernek olarak faaliyet yapmaktadır. Kendi aralarında yaşadıkları yetki tartışmaları nedeniyle, özürllüleri temsili görevlerini yerine getirememektedirler. Hukuki bir düzenlemeyle faaliyet alanları net olarak belirlenebilirse bu dernekler özürllüler ve özürllü hakları için kamuoyu oluşturma noktasında etkili olurlar.

Özürllülerin Eğitim Haklarını Yeterince Kullanmadığını Düşünüyorum: Özürllülerin büyük bir çoğunluğu eğitim haklarını yeterince kullanmadıklarını düşünmektedirler. Bu konuya çalışan özürllülerin %33,8'i tamamen katıldıklarını belirtirken, %43,5'i ise katıldıklarını belirtmiştir. Bunun arkasında pek çok faktör bulunmaktadır. Sosyal devletin zorunlu ilköğretim hakkını özürllüler için sağlayamaması, ulaşılabilirlik, uzman eğitimci sıkıntısı, okulların fiziki imkanları, ailelerin özürllülük psikolojisi bu faktörler arasında sayılabilir.

Özürllü İstihdamının Arkasındaki Tek Engel Özürllülerin Kendisidir: Özürllü çalışanlar özürllü istihdamının arkasındaki tek engel özürllülerin kendisidir sorusuna, %31'i hiç katılmadıklarını, %33,5'i katılmadığını bildirirken, %12,2'si katıldığını, %11,2'side tamamen katıldığını belirtmiştir. Genel olarak çalışan özürllüler iş piyasalarına girmelerinin önünde kendi özürlerinden ziyade başka faktörlerin yattığına inanmışlardır. Özürllülerin bu düşünceleri kendilerine güvenmeleri açısından olumlu bir

düşüncedir. Özellikle özürülülerin mesleki yeterlilikleri geliştirilebilirse ve çalışma alanları özürülü dostu fiziki koşulları ile dizayn edilirse istihdam edilen özürülü sayısı önemli oranda artırılabilir.

Mesleki Eğitim Alan Özürülüler, Böylesi Bir Eğitim Almayan Özürülülere Göre Daha Rahat İş Bulabilirler: Özürülülerin %45,5'i mesleki eğitim alan özürülülerin bu eğitim almayan özürülülere göre daha rahat iş bulacağına katılırken, %38,5'i de tamamen katıldığını belirtmişlerdir. Mevcut iş piyasaları bilgi teknolojilerinin de kullanılmasıyla vasıflı işgücüne olan talebin artmasına neden olmaktadır. Piyasanın bu ihtiyacını karşılayabilmek için de özürülülerin mesleki bilgi ve eğitimlerinin geliştirilmesi bir zorunluluktur.

Özürülülere Yönelik Sosyal Yardımlar Yetersizdir: Çalışan özürülülerde devlet tarafından karşılıksız yapılan sosyal yardımların yetersiz olduğu yönünde bir görüş vardır. Çalışan özürülülerin %35,5'i sosyal yardımların yetersiz olduğuna katılırken, %33,5'i de tamamen katıldığını belirtirken, %11,5'i kararsız kaldığını, %14,2'i ise katılmadığını beyan etmiştir. İstihdam edilen özürülülerin esas itibariyle düzenli bir maaşları bulunmaktadır. Buradaki sosyal yardımlardan çalışan özürülülerin beklentisi, vergisel indirimler ve kendilerine yönelik pozitif ayrımcılık oluşturacak bir takım düzenlemelerdir.

Özürülülere Sosyal Yardımdan Ziyade İstihdam Oluşturulması Gerektiğine İnanıyorum: Yukarıdaki durumla tezat olmakla birlikte özürülülerin kendi kendilerine yetebilmeleri için özürülüler sosyal yardımdan ziyade istihdam imkanlarının geliştirilmesini istemektedirler. Sosyal yardımdan ziyade istihdam imkanı sağlanmalıdır sorusuna özürülülerin %55,2'si tamamen katıldıklarını, %38,5'i ise katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu düşünce özürülülerin çalışma istek ve arzusunu gösterme açısından son derece önemli bir tablodur.

Özürülülerin İşyerinde Vasıfsız Ve Önemsiz İşlerde Çalıştırıldığına İnanıyorum: Özürülü çalışanlar özürülülerin vasıfsız ve önemsiz işlerde çalıştırıldığı yönündeki soruya %31'i katıldıklarını, %24,2'si tamamen katıldığını, %20,5'i ise katılmadığını belirtmişlerdir. Kararsızların oranı ise %14,5'de kalmıştır. Yaptıkları işlere göre özürülülerin tüm dünyada vasıf istemeyen yardımcı işlerde çalıştırıldıkları bilinen bir gerçektir. Günümüzde tüm dünyada istihdam oranları açısından hizmet sektörü ön

plandadır. Hizmet sektöründe ise çalışanların beden gücünden ziyade beyin gücü yani bilgi seviyesi önemlidir. Özürlülerde ise eğitim seviyeleri ve özellikle de eğitim kurumlarına ulaşılabilirliklerinde yaşanan problemler yüzünde bu konuda toplum tarafından engellenmiş olmaktadır.

Özürlülerin Özel Sektörde İş Bulma İhtimalleri Çok Düşüktür: Çalışan özürlülerde mevcut piyasa şartlarından dolayı, özel sektöre karşı bir güvensizlik bulunmaktadır. Çalışan özürlülerin özel sektörde iş bulma ihtimallerinin çok düşük olduğu yönündeki soruya, özürlülerin %38'i katıldıklarını, %36,2'i ise tamamen katıldıklarını bildirmiştir. Bu nedenle gerek çalışan özürlüler olsun ve gerekse de çalışmayan özürlülerde istihdamları konusunda devletin öncü olması yönünde bir algılama gelişmiştir.

Diğer Çalışanlar Özürlü Çalışanlara Karşı Önyargılıdır: Çalışan özürlüler diğer çalışanların kendilerine karşı önyargılı olduğu yönündeki soruya genel olarak katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bu ifadeye verdikleri cevapların dağılımına baktığımızda çalışan özürlülerin %31,8'i bu görüşe katılmadığını, %18,5'i hiç katılmadığını, %24'ü katıldığını ve %11,8'i de tamamen katıldığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Oysa özürlü çalışanlarla özürlü olmayan çalışanlar arasında uyum problemi olduğu yönündeki soruya çalışan özürlüler daha çok katıldıklarını belirtmişlerdi. Oradaki algılamaları aynı işyerindeki diğer çalışanlar ile ilgili algılamadan kaynaklanmaktadır.

Özürlülerin Kota Dolayısıyla Zorunlu Olarak İşe Alınması İş Piyasalarında Ki Diğer İş Arayanlarda Özürlülere Karşı Önyargı Oluşturur: Kota nedeni ile diğer işsizlerde özürlülere karşı önyargı olduğu yönündeki soruya özürlülerin verdikleri cevaplara baktığımızda özürlülerin, %15,5'i bu görüşe hiç katılmadığını, %30,5'i katılmadığını, %20,8'i kararsız kaldığını, %19,8'i katıldığını ve %12,8'de tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Çalışan özürlülerde bu konuda genel eğilim ön yargı olmadığı yönündeyken çalışmayan özürlülerde tablo 57'e göre önyargının olduğu şeklinde gerçekleşmiştir.

Özürlülere Yönelik Özel Eğitimden Daha Çok Kaynaştırmalı Eğitim Verilirse Sosyalleşmelerinde Daha Etkili Olur: Çalışan özürlüler genel olarak toplumla kaynaşma isteği taşımaktadırlar. Özürlülere yönelik olarak özel eğitimden ziyade kaynaştırmalı eğitim verilirse sosyalleşme daha etkili olur sorusuna çalışan özürlülerin

%46,2'si katıldıklarını, %37,5'i de tamamen katıldıklarını bildirmişlerdir. İlk etapta bu eğitim kurumlarının fiziki yapısı, ulaşılabilirlik, diğer öğrenci ve eğitimcilerin bakış açlarına göre zor gözükse de kaynaştırmalı eğitim yaygınlaştırılabilirse özürlüler için olumlu sonuçları olacaktır. Özellikle özürlülerin toplumla daha rahat iletişime girmelerine, toplumunda özürlüleri anlayabilmelerine olanak sağlayacaktır.

İşveren Olsaydım Zorunlu Olmasa Bile Özürlü Çalıştırdım: Çalışan özürlülerin bu soruya verdikleri cevaplar çok manidardır. Çalışan özürlülerin %59,8'i olumlu olarak tamamen katıldıklarını, %31'i de katıldıklarını belirtmişlerdir. Çalışan özürlülerin %5,8'i ise kararsız kalmıştır. Çalışan özürlüler, özürlülerin yaşadığı tüm sorunlarını, yapabileceklerini ve ruh halini bilmeleri nedeni ile kendilerinin bir zorunluluk olmadan özürlü çalıştıracağını belirtmişlerdir. Temel sorunda bu noktadan kaynaklanmaktadır. Toplumda özürlü bilincinin gelişmesi oranında özürlü istihdamı da paralel olarak gelişecektir.

Özürlülerin Hakları Ve / Veya Sorunları Konusunda TBMM'de Yeterince Çalışma Yapılmamaktadır: Çalışan özürlüler özürlü hakları ve sorunları konusunda TBMM'nin yeterli çalışmayı yapmadığına inanmaktadır. Bu soruya özürlülerin %30,2'si katılırken, %45 de tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Özürlülerin temsil konusunda sıkıntılarının olduğu bilinen bir gerçektir. Neredeyse toplumun %13'nü oluşturan bir kitle, kendilerine ait sivil toplum örgütlerinin etkin çalışmaması nedeniyle yaşadıkları sorunları kamuoyuna yansıtamadıkları gibi mecliste de seslerini duyuramamaktadırlar. Özellikle yasama organını özürlülük konusunda daha bilinçli ve toplumsal gerçeklere uygun çalışmalar yapılırsa toplumda özürlülük bilinci daha rahat geliştirilebilir.

Kendimi Toplumda Dışlanmış Hissediyorum: Çalışan özürlülerin kendimi toplumdan dışlanmış hissediyorum sorusuna verdikleri cevaplara baktığımızda %25,8'i bu görüşe katılmadıklarını, %46,8 de hiç katılmadığını belirtmişlerdir. Çalışan özürlülerin %10,8 ise bu görüşe katıldıklarını, %9 da tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Çalışanlar, iş hayatında bir şeyler yapmalarından ve sürekli insanlarla diyalog halinde bulunmaları nedeniyle toplumla barışık bir hayat sürmektedirler. Özellikle çalışmayan özürlülerde kendini toplum tarafından dışlanmış hissetme duygusu daha yüksektir. İstihdam özürlülerin sosyal hayata uyumu için son derece önemlidir. Bu sayede özürlüler iş

piyasaşının kendilerinden ne beklediğini, işverenlerin ekonomik gerçeklerini anlarken, işverenlerde özürllülerin neler yapabileceklerini anlamış olmaktadır. Ayrıca bir şeyler yapmak, kendisi ve bakmakla yükümlü oldukları insanların geçimlerini sağlamak duygusu özürllülerin hayatla barışık olmalarına katkı sağlamaktadır.

4.3.3. Çalışan Özürllülerin Genel Likert Sorularına Verdikleri Cevaplar:

Çalışan özürllülerin istihdam ile ilgili likert sorularına verdikleri cevapların ortalaması onların istihdam ile ilgili algılamalarını ölçmede önemlidir. Tablo 43’de bu ortalamalar verilmiştir.

Tablo 43. Çalışan Özürllülerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Genel Ortalaması

	Genel Ortalama
1-Özürllü Çalışanların Verimli Çalıştığını Düşünüyorum	4,24
2-İşyerindeki Fiziksel Koşullarım (Rampa, Servis, Wc Vs.) Daha Uygun Olsa Özürllü Çalışanların Verimi Artar	4,32
3-İşverenlerin Özürllülere Karşı Önyargıları Vardır	3,32
4-İşyerinde İşverenler Özürllülere Karşı Ayrımcılık Yapmaktadır	2,91
5-Özürllü Çalışanların, Özürllü Olmayan Çalışanlarla Uyum Problemi Olduğunu Düşünüyorum	3,59
6-Özürllü İstihdamında, Devletin Öncü Olması Gerektiğine İnanıyorum	4,51
7-Özürllülere Yönelik Mesleki Eğitim Kurslarının Artması İstihdamı Da Arttırır	4,49
8-İş-Kur Özürllü İstihdamı Konusunda Daha Aktif Olmalıdır	4,47
9-Devlet Tarafından Denetimler Sıkı Olsa Özürllü İstihdamı Artar	4,46
10-Özürllüler ve Yapabilecekleri İşler Konusunda Toplumda Bir Bilinç Yoktur	4,14
11-Özürllü Dernekleri, Özürllülerin Temsili Konusunda Yetersiz Kalmaktadır	4,21
12-Özürllülerin Eğitim Haklarını Yeterince Kullanmadığını Düşünüyorum	3,96
13-Özürllü İstihdamının Arkasındaki Tek Engel Özürllülerin Kendisidir	2,39
14-Mesleki Eğitim Alan Özürllüleri, Böylesi Bir Eğitim Almayan Özürllülere Göre Daha Rahat İş Bulabilirler	4,10
15-Özürllülere Yönelik Sosyal Yardımlar Yetersizdir	3,80
16-Özürllülere Sosyal Yardımdan Ziyade İstihdam Oluşturulması Gerektiğine İnanıyorum	4,46
17-Özürllülerin İşyerinde Vasıfsız Ve Önemsiz İşlerde Çalıştırıldığına İnanıyorum	3,41
18-Özürllülerin Özel Sektörde İş Bulma İhtimalleri Çok Düşüktür	3,92

Tablo 43'ün devamı

19-Diğer Çalışanlar Özürlü Çalışanlara Karşı Önyargılıdır	2,79
20-Özürülerin Kota Dolayısıyla Zorunlu Olarak İşe Alınması İş Piyasalarında Ki Diğer İş Arayanlarda Özürülere Karşı Önyargı Oluşturur	2,84
21-Özürülere Yönelik Özel Eğitimden Daha Çok Kaynaştırmalı Eğitim Verilirse Sosyalleşmelerinde Daha Etkili Olur	4,15
22-İşveren Olsaydım Zorunlu Olmasa Bile Özürlü Çalıştırdım	4,48
23-Özürülerin Hakları Ve / Veya Sorunları Konusunda TBMM'de Yeterince Çalışma Yapılmamaktadır	4,01
24-Kendimi Toplumda Dışlanmış Hissediyorum	2,09

İstihdam edilen özürülerin likert sorularına verdikleri cevaplarda çıkan genel ortalamalarına göre en yüksek ortalama, 4,49 ile özürülere yönelik mesleki eğitim kurslarının artması durumunda özürlü istihdamının artacağı yönünde verilen cevaplarda olmuştur. 4,46 ortalama ile özürülere sosyal yardımdan ziyade istihdam oluşturulması yönündeki verilen cevapta oldukça anlamlıdır. Özürlü bireylerin çalışma istek ve arzusunu göstermektedir. Çalışma ve istihdama yönelik sorulan soruların pek çoğunda 4 üzerinde bir ortalama gerçekleşmiştir.

Çalışan özürülerin bir diğer dikkate değer cevabı ise 2,09 ile en az ortalamaya sahip cevapları kendimi toplumdaki dışlanmış hissediyorum sorusuna verdikleri cevaptır. Özürlü insanları ne kadar çok çalışma hayatına sokabilirsek onların topluma uyumları daha hızlı gerçekleşecektir ve dışlanmış hissetmeyeceklerdir. Bu şekilde de toplum onların bir şeyler yapabildiklerini, yetenekleri görünce toplumdaki özürlü algısı da olumlu yönde değişecektir.

4.4. Çalışmayan Özürülerin İstihdamı İle İlgili Görüşleri

İşgücünün dışında yer alan mevcut piyasa koşullarında iş bulamayan özürülerin mevcut durum ile ilgili görüşlerini, algılamalarını ve özellikle de kendilerinin niye iş piyasasının dışında kaldıklarını belirlemek amacıyla bu gruba uygulama yapılmıştır.

4.4.1. Çalışmayan Özürülerin Demografik Bilgilerinin Analizi

İş piyasasının dışında yer alan özürülerin genel profillerini belirlemek amacıyla onların demografik özelliklerine yönelik sorular yöneltilmiştir.

Tablo 44. Cinsiyetiniz

	Cevap Sayısı	Yüzde
Erkek	83	36,1
Kadın	147	63,9

Çalışmayan özürhüleri %63,9'unu kadınlar %36,1'ni ise erkek özürhüleri oluşturmaktadır (Tablo 44). Ülkemizde bayanların iş piyasalarında yer bulma oranları genellikle düşüktür. Bu duruma bir de özürhü eklenince kadın özürhüleri mağduriyeti daha da artmaktadır. Dolayısıyla esnek istihdam ve özellikle evde çalışma yöntemleri konusunda yapılacak çalışmalar ile kadın özürhüleri iş piyasasına ulaşımına yönelik düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Tablo 45. Yararlandığınız Sosyal Güvenlik Türü

	Cevap Sayısı	Yüzde
Sigorta	74	32,2
Emekli Sandığı	25	10,9
Bağ Kur	17	7,4
Yeşil Kart	54	23,5
Hiçbiri	60	26,1

İstihdam piyasalarının dışında yer alan özürhüleri sosyal güvenliklerine baktığımızda %32,2'sinin sosyal sigortalar, %10,9'nun emekli sandığı, %7,4'ü bağ-kur, %23,5'ninki yeşil kart ile ve %26,1'nin ise hiç güvencesinin olmadığı görülmektedir. Bağ-kur dışında kalanların büyük bir çoğunluğu ailelerinden dolayı veya istihdam edilirken (iş kazası, kaza, hastalık..) özürhü durumuna geldiklerinden dolayı sosyal güvenlikden faydalanmaktadırlar.

Tablo 46. Daha Önce Kaç İşte Çalıştınız

	Cevap Sayısı	Yüzde
0	127	55,2
1	57	24,8
2	19	8,3
3	9	3,9
4	11	4,8
5 ve Üstü	7	3

Çalışmayan özürülülerin %55,2'si daha önce hiçbir işte çalışmamışlardır. %24,8'i ise daha önce bir işte çalışmışlardır. Buradan da anlaşılabilceği gibi özürülülerin temel sorunu istihdam piyasalarına giriştir. İş piyasasına girdikten sonra özürülü işgücünün fazla seyyalietinin olmadığı tablo 46'da görülmektedir. Bu yüzden temel sorun da özürülü işgücünün piyasaya girişini rahatlatmakta yatmaktadır.

Tablo 47. Özürülülük Nedeniniz

	Cevap Sayısı	Yüzde
Doğuştan	94	40,9
Sonradan	136	59,1

Çalışmayan özürülülerin %59,1'inde özürülülük doğumdan sonra meydana gelmiştir. %40,9'u ise doğuştan özürülü olmuşlardır. Sonradan meydana gelen özürülülüklerin kaç yaşında ve nasıl olduğunu (iş kazası, meslek hastalığı) tespit edemediğimiz için, eğitimlerin nasıl etkilediğini veya özürülülerinin istihdam piyasasına girdikten sonra mı olduğu ya da, önce mi olduğu konusunda bizlere bir bilgi vermemektedir.

Tablo 48. Ailenizde Sizden Başka Özürülü Kaç Yakınınız Var

	Cevap Sayısı	Yüzde
0	177	77
1	37	16,1
2	10	4,3
3	2	0,9
4	4	1,7

Tablo 48'e göre çalışmayan özürllülerin %77'si ailelerinde tek özürllü kişi konumundadır. %16,1'inin kendilerinin dışında ailelerinde ikinci bir özürllü yakının olduğunu görmekteyiz. İkidenden daha fazla özürllü aile üyesine sahip olan özürllülerin sayısı oldukça düşüktür.

Tablo 49. Geçiminizi Nasıl Temin Ediyorsunuz

	Cevap Sayısı	Yüzde
Ailem Bakıyor	108	47
Sosyal Yardım Alıyorum	29	12,6
Eşim Çalışıyor	8	3,5
Malul Aylığı Alıyorum	41	17,8
Hiç Gelirim Yok	10	4,3
Diğer	34	14,8

Çalışmayan özürllülerin %47'sinin geçimlerini aileleri temin ediyor. Tablo 10'da özürllü çocuğa sahip ailelerin gelir durumlarının genellikle düşük olduğunu görülmüştür. %17,8'i ise çalışırken özürllü haline geldiklerinden ötürü malullük aylığı ile, %12,6'sı sosyal yardım olarak geçimlerini temin etmektedir. %4,3 oranında ise özürllülerin hiç gelirlerinin olmadığını belirtmişlerdir. Geçim ile ilgili tablo 49 özürllülerin ekonomik olarak sıkıntı içerisinde olduğunu da bizlere göstermektedir.

Tablo 50. Eğitim Durumunuz

	Cevap Sayısı	Yüzde
Okur Yazar Değil	17	7,4
Okur Yazar	14	6,1
İlköğretim	124	53,9
Lise	52	22,6
Yüksekokul Üniversite	23	15,2

İş piyasasının dışında yer alan özürllülerin eğitim durumlarına baktığımızda, %7,4'nün okur yazar ile olmadığını görmekteyiz. %53,9'u ise sadece ilköğretimi tamamlamışlardır. %22,6 oranında lise ve dengi okulları bitirmişlerdir. Özürllülerin %15,2'si meslek yüksekokulu ve üniversite eğitimini tamamlamışlardır. Bu durum özürllülerin iş piyasasına girememelerinde temel olan faktörlerden birisidir. Günümüzde

istihdam da hakim sektör bilindiği gibi hizmet sektörüdür. Hizmet sektöründe istihdam için yüksek vasıf seviyesine ve bilgi düzeyine ihtiyaç bulunmaktadır.

Tablo 51. Özür Türünüz

	Cevap Sayısı	Yüzde
Görme	47	20,4
İşitme	10	4,3
Fiziksel	126	54,8
Zihinsel	29	12,6
Diğer	18	7,8

Çalışmayan özürülerin özürülük türlerine baktığımızda %54,8'nin fiziksel özürü, %20,4'nün görme özürü, %4,3'nün işitme özürü olduklarını görmekteyiz. Özürülerin %12,6'sının özürülük türü ise zihinsel engellerden dolayı ileri gelmektedir. Özellikle istihdam açısından zihinsel özürüler diğer özür türlerine göre daha dezavantajlı bir konuma sahiptirler. Bizim çalışmada tespit edebildiğimiz zihinsel özürüler daha çok öğrenme güçlüğü çeken, spastik gibi özürülerdir. Daha ağır ve bakıma muhtaç zihinsel özürülerin ülkemiz iş piyasasında hiçbir şansları gözükmemektedir. Bu tür özürülerin istihdamı için tek çıkar yol evde istihdamlarını sağlayacak düzenlemelerdir.

Tablo 52. Özürülük Oranınız

	Cevap Sayısı	Yüzde
40 – 50	87	37,8
51 – 60	37	16,1
61 -70	36	15,7
71 – 80	39	17
81 – 100	31	13,5

Özürülerin zorunlu kota kapsamında istihdam edilebilmeleri için yasal olarak %40 ile %80 arasında özürülük oranına sahip olmaları gerekmektedir. Çalışmayan özürülerin %86,6'sı bu oran aralığındadır. %80-100 arasında özürülük oranına sahip %13,5'lik özürülerin kota kapsamında istihdamı pek mümkün görülmemektedir. Bu %13,5 oranında ki özürüleri istihdam piyasasına yöneltebilmek için korumalı işyerleri ve evde istihdamın yaygınlaştırılması gereklidir.

Tablo 53. Özürlülerin Çalışabilmesi İçin Size Göre En İyi Yöntem Hangisidir

	Cevap Sayısı	Yüzde
Zorunlu İstihdam	77	33,5
Korumalı İşyeri	45	19,6
Evde Çalışma	24	10,4
Kişisel Çalışma Yöntemleri	15	6,5
İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Gönüllü İstihdam Yapması	69	30

Çalışmayan özürlüler kendilerinin iş piyasalarına girebilmeleri için en iyi yöntem olarak %33,5 zorunlu istihdamı görmektedirler, %30 işverenlerin gönüllü istihdam yapmasını, %19,6'sı korumalı işyerlerini, %10,4 oranında evde çalışma (esnek çalışma) ve %6,5'i de kişisel çalışma yöntemini (girişimcilik) belirtmişlerdir.

Ülkemizde gerek çalışan özürlüler, gerek çalışmayan özürlüler ve gerekte ailelerinde, özürlü istihdamı denilince akla gelen tek yöntem zorunlu istihdamdır. Bu algılamadan dolayı zorunlu olarak istihdam edilemeyen özürlüler başka bir ihtimal olmama durumuna kapılmaktadır. Ülkemizde özürlü istihdam kotaları sıkı denetime tutulursa istihdam artabilir ama özürlü sayısı kota kapsamındaki iş sayısından oldukça fazladır. Özellikle özürlü istihdamına yönelik olarak diğer yöntemleri ön plana çıkartacak, sosyal bilinç programlarına ülkemizde şiddetle ihtiyaç duyulmaktadır.

Tablo 54. Özürlülerin İstihdamı İçin Sizce Hangisi Daha Etkili Olur

	Cevap Sayısı	Yüzde
Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkların Kaldırılması	8	34,8
Zorunlu İstihdam Yöntemiyle Özürlülerin İstihdam Edilmesi	106	46,1
Özürlülere Devlet Tarafından Maaş Bağlanması	40	17,4
Özürlülerin Çalıştırılmaması	4	1,7

Çalışma hayatının dışında yer alan özürlülerin, özürlülerin istihdamında hangisi daha etkili olur sorusuna %46,1'i zorunlu istihdam, %34,8'i ise özürlülere yönelik ayrımcılıkların kaldırılmasını belirtmişlerdir. Özürlülerin %17,4'ü devlet tarafından maaş bağlanmasını %1,7'si ise özürlülerin çalıştırılmaması gerektiğini söylemişlerdir.

Bu verilere bakarak özürlülerin büyük bir çoğunluğunun çalışma istek ve arzusu olduğunu çıkartabiliriz. Çalışmamayı veya sadece maaş bağlanmasını isteyen özürlüler büyük bir oranla çalışmayacak durumda olan özürlülerin görüşleri gibidir. Tablo 53’de elde edilen sonuçlar bu görüşleri desteklemektedir.

Tablo 55. Size Göre Özürlüler İle İlgili Temel Sorun Hangisidir

Öncelik Sırası	1	2	3	4	5	6
Toplumsal Alanda Yeteri Kadar Temsil Edilememe	1	5	4	2	3	5
İstihdam	2	1	1	3	6	6
Siyasi Alanda Yeteri Kadar Temsil Edilememe	6	6	6	6	2	1
Eğitim	4	2	3	4	5	2
Sosyal Hayata Uyum	5	4	5	1	1	4
Özürlülere Yönelik Ayrımcılık	3	3	2	5	4	3

Çalışan özürlülere yaptığımız gibi çalışmayan özürlülere de özürlüler ile ilgili temel sorunlarının neler olduğunu önem sırasına göre sıralamalarını istedik.

Birinci öncelik sırasında; ilk sırada toplumsal alanda yeteri kadar temsil edilemediklerini belirtmişlerdir, ikinci olarak istihdam, üçüncü olarak özürlülere yönelik ayrımcılık, eğitim, sosyal hayata uyum ve siyasal alanda yeteri kadar temsil edilememe şeklinde sıralanmıştır. Tablo 41’de çalışan özürlülerde birinci sırada istihdam yer alırken çalışmayan özürlülerde istidam ikinci sırada karşımıza çıkmıştır. Çalışmanın insanları psikolojik ve sosyal yönden tatmin ettiği gerçeği bulunmaktadır. Çalışmayan özürlülerde bu eksiklik nedeni ile kendilerinin istihdamın dışında kalmalarından dolayı toplumda yeteri kadar temsil edilemediklerini yani seslerini duyuramadıkları fikri ön plana çıkmıştır.

İkinci önem sırasına göre çalışmayan özürlülerin yaptıkları sıralamaya göre birinci sırada istihdam, ikinci sırada özürlülere yönelik ayrımcılık eğitim ve özürlülere yönelik ayrımcılık, sosyal hayata uyum, toplumsal alanda yeteri kadar temsil edilememe ve siyasal alanda yeteri kadar temsil edilememe çıkmıştır.

Çalışmayan özürlülerin üçüncü olarak önemli gördükleri sorunlarının sıralamasında; istihdam, özürlülere yönelik ayrımcılık, eğitim, toplumsal alanda yeteri kadar temsil edilememe, sosyal hayata uyum ve son olarak ise siyasal alanda yeteri kadar temsil

edilememe izlemiştir. İstihdam üçüncü öncelikte de ikinci gibi birinci sırada yer almıştır.

Dördüncü önemli gördükleri sorunlarının sıralamasına baktığımızda ise, birinci sırada sosyal hayata uyum, toplumsal alanda yeteri kadar temsil edilememe, istihdam, özörlöölere yönelik ayrımcılık ve siyasal alanda yeteri kadar temsil edilememeyi belirtmişlerdir.

Çalışmayan özörlöölülerin beşinci dereeden önemlilik gösteren sorunlarının sıralamasına bakacak olursak, sosyal hayata uyum, siyasal alanda yeteri kadar temsil edilememe, toplumsal alanda yeteri kadar temsil edilememe, ayrımcılık, eğitim ve istihdam olarak gerçekleşmiştir.

Altıncı önem sırasına göre özörlöölülerin sıraladığı temel sorunlarının sıralamasında, siyasal alanda yeteri kadar temsil edilememe, eğitim, ayrımcılık, sosyal hayata uyum, istihdam ve son olarak ile toplumsal alanda yeteri kadar temsil edilememeyi belirtmişlerdir.

Özörlöölülerin sorunlarını önem sırasına göre sıralamalarında istihdam faktörünü dikkatli bir şekilde incelediğimizde, istihdam sorunun önem sırası açısından 1,2,3 öncelikte üstlerde yer almışken, özellikle 5,6'ıncı önceliklerde sonlara kaymıştır. Bu durum ise özörlöölülerin istihdam sorununa önem verdiklerinin bir göstergesidir.

Tablo 56. İşe Girememenizdeki En Büyük Faktör Nedir

Öncelik Sırası	1	2	3	4	5	6
Özörlölölögüm	1	5	6	5	6	4
Eğitim Eksikliği	4	2	4	4	2	3
Mesleki Eğitim Eksikliği	6	4	2	6	1	2
İşverenlerin Özörlölölü Çalıştırmak İstememesi	2	1	3	2	3	6
Özörlölölölere Karşı Önyargılar	3	3	1	3	5	5
Mimari Engellerin Olması	5	6	5	1	4	1

Tablo 56. çalışmayan özörlöölülerin işe girememelerindeki temel faktörleri önem sırasına göre sıralamaları sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulmuştur. Buna göre birinci nende olarak özörlöölülerin gördüğü nedenleri ilk sıralanmasına göre, özörlölölölükleri,

işverenlerin özürlü çalıştırmak istememelerini, özürlülere karşı önyargılar, eğitim eksikliği, mimari engelleri ve mesleki eğitim eksikliğini belirtmişlerdir.

İkinci önem sırasına göre çalışmayan özürülerin yaptığı sıralamaya göre ise, işverenlerin özürlü çalıştırmak istememelerini, eğitim eksikliğini, özürlülere karşı önyargıları, mesleki eğitim eksikliği, özürülük ve mimari engelleri belirtmişlerdir.

Üçüncü önem sırasına göre çalışmayan özürülerin yaptığı sıralamaya göre ise, özürlülere karşı önyargıları, mesleki eğitim eksikliği, işverenlerin özürlü çalıştırmak istememelerini, eğitim eksikliği, mimari engelleri ve özürülüklerini sıralamışlardır.

Dördüncü önem sırasına göre çalışmayan özürülerin yaptığı sıralamaya göre ise, mimari engelleri, işverenlerin özürlü çalıştırmak istememelerini, özürlülere karşı önyargıları, eğitim eksikliği, özürülüklerini ve son olarak ise mesleki eğitim eksikliğini belirtmişlerdir.

Beşinci önem sırasına göre çalışmayan özürülerin yaptığı sıralamaya göre ise, mesleki eğitim eksikliğini, eğitim eksikliğini, işverenlerin özürlü çalıştırmak istememelerini, mimari engelleri, özürlülere karşı önyargıları ve son olarak özürlü olmalarını sıralamışlardır.

Altıncı önem sırasına göre çalışmayan özürülerin yaptığı sıralamaya göre ise, mimari engelleri, mesleki eğitim eksikliğini, eğitim eksikliğini, özürülükleri, özürlülere karşı önyargıları ve son olarak işverenlerin özürlü çalıştırmak istememelerini işe girmelerinin karşısındaki faktörler olduğunu belirtmişlerdir.

Özürülerin işe girememelerine neden olarak gördükleri faktörlerin birinci önceliğinde ayrımcılık ön plana çıkmıştır. Özürüler kendilerine toplum ve/veya işverenler tarafından yapılan ayrımcılıkları öncelikli sorun olarak görmekte-dirler. Ancak önem sırasına göre sonlara yaklaştığımızda ise mesleki eğitim eksikliği, eğitim eksikliği gibi faktörlere öncelik verilmiştir. Özürülerin çalışma hayatına girme oranları yükseldikçe özürüler ve işverenler birbirlerini daha fazla tanıyacaklarından özürüler çalışma hayatının gerçekleri karşısında kendi mesleki yeterliliklerini yükseltme konusunda daha fazla özen göstereceklerdir.

4.4.2. Çalışmayan Özürümlerinin Likert Anket Sorularının Verdikleri Cevapların Analizi

Çalışmayan veya çalışamayan özürümlerinin istihdam ile ilgili görüş ve algılarını belirlemek amacıyla uygulanan likert sorularına verdikleri cevapların frekans dağılımları tablo 57’de verilmiştir. Çalışan özürümler ile çalışmayan özürümlerinin verdikleri cevaplar arasında bariz farklılıklara rastlanılmıştır. Özellikle çalışmayan özürümler, çalışan özürümlere göre daha çok kendilerini yalnız görmekte ve gerek toplumda gerekse de işverenlerde özürümlere karşı önyargıların olduğuna inanmaktadırlar.

Tablo 57. Çalışmayan Özürümlerinin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Frekanslarının Yüzdeleri Dağılımları³

	1	2	3	4	5
1-Özürümlü Çalışanların Verimli Çalıştığını Düşünüyorum	3,5	10	11,3	43	32,2
2-İşyerindeki Fiziksel Koşullarım (Rampa, Servis, Wc Vs.) Daha Uygun Olsa Özürümlü Çalışanların Verimi Artar	4,3	12,6	8,7	37,4	37
3-İşverenlerin Özürümlere Karşı Önyargıları Vardır	2,6	7,8	5,2	46,5	37,8
4-Toplumda Özürümlü İnsanlara Karşı Önyargılar Var	3,5	8,7	10	44,3	33,5
5-Özürümlerinin Mesleki Eğitimleri Eksik Olduğu İçin İşverenler Özürümlü Çalıştırmıyorlar	6,5	18,7	11,3	41,3	21,7
6-Özürümlü İstihdamında, Devletin Öncü Olması Gerektiğine İnanıyorum	1,7	1,7	2,2	30,9	63,5
7-Özürümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kurslarının Artması İstihdamı Da Arttırır		3,9	4,8	38,7	52,6
8-İş-Kur Özürümlü İstihdamı Konusunda Daha Aktif Olmalıdır	0,9	2,2	2,2	41,7	52,6
9-Devlet Tarafından Denetimler Sıkı Olsa Özürümlü İstihdamı Artar	0,5	5,2	7	33,9	53,5
10-Özürümler Ve Yapabilecekleri İşler Konusunda Toplumda Bir Bilinç Yoktur	2,6	4,3	5,2	46,1	41,7
11-Özürümlü Dernekleri, Özürümlerinin Temsili Konusunda Yetersiz Kalmaktadır	3,5	9,1	12,6	41,7	33
12-Özürümlerinin Eğitim Haklarını Yeterince Kullanamadığını Düşünüyorum	4,3	12,2	7,4	41,3	34,3
13-Özürümlü İstihdamının Arkasındaki Tek Engel Özürümlerinin Kendisidir	36,1	29,1	7,8	14,8	11,7
14-Mesleki Eğitim Alan Özürümler, Böylesi Bir Eğitim Almayan Özürümlere Göre Daha Rahat İş Bulabilirler	1,7	8,7	8,3	45,2	35,7
15-Özürümlülere Yönelik Sosyal Yardımlar Yetersizdir	3	10	10,4	40,4	36,1

³ Likert ölçeğinde yapılan araştırmada; 1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum ifadelerini içermektedir

Tablo 57'nin devamı

16-Özörlöölere Sosyal Yardımdan Ziyade İstihdam Oluşturulması Gerektiğine İnanıyorum	2,2	3,5	6,1	37	51,3
17-Özörlöölere Bu Ekonomik Şartlarda İş Bulması Çok Zordur	1,3	4,8	4,8	35,2	53,9
18-Özörlöölere Özel Sektörde İş Bulma İhtimalleri Çok Düşüktür	2,6	7	8,7	33	48,7
19-Diğer Çalışanlar Özörlöölere Karşı Önyargılıdır	6,1	14,3	22,6	30,9	26,1
20-Özörlöölere Kota Dolayısıyla Zorunlu Olarak İşe Alınması İş Piyasalarında Ki Diğer İş Arayanlarda Özörlöölere Karşı Önyargı Oluşturur	10	23,5	17,4	29,1	20
21-Özörlöölere Yönelik Özel Eğitimden Daha Çok Kaynaştırmalı Eğitim Verilirse Sosyalleşmelerinde Daha Etkili Olur	3	4,8	11,3	39,6	41,3
22-İşveren Olsaydım Zorunlu Olmasa Bile Özörlöölere Çalıştırdım	0,4	2,6	7	25,2	64,8
23-Özörlöölere Konusundaki Politikaları Gerçekçi Bulmuyorum	43	36,1	13	6,5	1,3
24-Kendimi Toplumda Dışlanmış Hissediyorum	35,2	26,1	7,8	14,3	16,5

Özörlöölere Çalışanların Verimli Çalıştığını Düşünüyorum: Çalışma hayatının dışında yer alan özörlöölere, özörlöölere iş hayatında %32,2 oranında verimli çalışacaklarına tamamen katılırken, %43 oranında da katıldıklarını belirtmişlerdir. %11,3'ü ise bu soru karşısında kararsız kalmıştır. Özörlöölere kendilerinin çalışma hayatına girmeleri karşısında başarılı olacağına içtenlikle inanmaktadırlar.

İşyerindeki Fiziksel Koşulların (Rampa, Servis, Wc Vs.) Daha Uygun Olsa Özörlöölere Çalışanların Verimi Artar: Çalışmayan özörlöölere işverenlerin özörlöölere çalıştırmak istemedikleri algılamasına sahiptirler. Kendilerinin iş bulamamışında ki en önemli faktörlerin ne olduğu sorusuna genellikle işverenleri ve özörlöölere karşı yapılan ayrımcılıkları sebep göstermişlerdir. Ancak özörlöölere işyerlerinin özörlöölere istihdamına uygun olması durumunda ise işverenlerin daha çok özörlöölere çalıştıracığına inanmaktadırlar.

Çalışmayan özörlöölere %37'si bu duruma tamamen katıldıklarını, %37,4 ise katıldıklarını belirtmişlerdir. Özörlöölere %12,6'sı ise işyerlerinin özörlöölere istihdamına uygun hale getirilmesi halinde bile işverenlerin daha çok özörlöölere çalıştıracığına inanmamakta, %4,3'de hiç katılmamaktadır.

İşverenlerin Özürlülere Karşı Önyargıları Vardır: Çalışmayan özürlüler işe girememiş olmalarının hemen hemen tek sorumlusu olarak işverenleri görmektedir. Özürlülerde işverenlerin özürlülere karşı önyargılı olduğu yönünde bir algılama mevcuttur. İşverenlerin özürlülere karşı önyargıları olduğu yönünde sorulan soruya çalışmayan özürlülerin %37,8'i tamamen katıldığını, %46,5'de katıldıklarını belirtmektedir.

Toplumda Özürlü İnsanlara Karşı Önyargılar Var: Çalışmayan özürlüler toplumda da özürlülere karşı önyargıların olduğuna inanmaktadırlar. Ankete katılan özürlülerin %33,5'i toplumun kendilerine karşı önyargılı olduğuna tamamen katılırken, %44,3 ise katıldığını belirtmişlerdir.

Özürlülerin Mesleki Eğitimleri Eksik Olduğu İçin İşverenler Özürlü Çalıştırmıyorlar: Çalışmayan özürlüler kendilerinin mesleki eğitimlerinin de yetersizliğini kabullenmektedirler. Özürlülerin %21,7'si mesleki eğitimlerinin eksik olduğundan dolayı işverenlerce istihdam edilmediklerine tamamen katılırken, %41,3'ü ise katılmıştır. Özürlülerin %6,5 bu görüşe hiç katılmazken, %18,7'si de katılmadığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Özürlülerin mesleki yeterliliklerinin eksik olmasında özürlülerin ailelerinin tutumlarının yanı sıra eğitim imkanlarına ulaşılabilirlikte yaşanan olumsuzlukların payları bulunmaktadır.

Özürlü İstihdamında, Devletin Öncü Olması Gerektiğine İnanıyorum: Özürlülerin işverenlerin kendilerine karşı önyargılı olduğu yönündeki görüşleri, özürlü istihdamında devletin öncü olması gerektiğine inanıyorum sorusunda perçinlenmiştir. Özürlülerin %63,5'i bu görüşe tamamen katılırken, %30,9'da sadece katıldığını belirtmiştir. Ancak devletin öncülüğü piyasa koşulları içerisinde sadece istihdam politikalarının şekillendirilmesi noktasında kendine gösterebilecektir. Özellikle özelleştirme politikaları nedeniyle devletin piyasa da yatırımları son derece sınırlı hale gelmiştir. Dolayısıyla devletin öncülüğü sadece hizmet sunumları noktasında sınırlı kalmıştır. Devletin özürlülere istihdam noktasında sağlayacağı en büyük destek, özürlü dostu bir istihdam politikasının kurulması şeklinde gerçekleşecektir.

Özürlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kurslarının Artması İstihdamı da Arttırır: Çalışmayan özürlüler kendilerine yönelik mesleki eğitim kurslarının sayısının artması halinde istihdam şanslarının da artacağına inanmaktadırlar. İşsiz özürlülerin %52,6'sı bu

soruya tamamen katılırken, %38,7'si ise katıldığını belirtmiştir. Bu nokta aktif istihdam politikalarıyla bire bir örtüşmektedir. Bu durum aynı zamanda özürülülerin kendilerinin mesleki yeterliliklerinin istenilen düzeyde olmadığı farkında olduklarının göstergesidir.

İş-Kur Özürülü İstihdamı Konusunda Daha Aktif Olmalıdır: Yine aynı şekilde özürülüler iş bulmalarında kilit rol oynayan iş-kur'un istihdam konusunda daha aktif tedbirler alması gerektiğine inanmaktadırlar.

Özürülülerin %52,6'sı iş-kur'un daha aktif olması gerektiğine tamamen katılırken, %41,7'si katıldıklarını belirtmişlerdir. İş-kurdan özürülülere yönelik olarak daha fazla miktarda iş ve mesleki eğitim kursları düzenlemesi beklenmektedir. Bu iş-kur'un istihdam piyasalarını düzenlemekle ilgili görevleri arasında yer almaktadır. Bu noktada iş-kur ile ÖZİDA arasında işbirliği imkanı da sağlanabilirse bu kursların etkisi daha yüksek olabilir. Ayrıca kota kapsamında kesilen cezalar bu amaçla iş-kur kurumuna yönlendirilmektedir.

Devlet Tarafından Denetimler Sıkı Olsa Özürülü İstihdamı Artar: Çalışmayan özürülüler devletin istihdam konusundaki denetimlerini de yetersiz bulmaktadırlar. Devlet denetimlerinin sıkı olması halinde istihdamın artacağına %53,5' i tamamen katılırken, %33,9'u ise katıldıklarını belirtmişlerdir.

Özürülüler Ve Yapabilecekleri İşler Konusunda Toplumda Bir Bilinç Yoktur, Özürülüler kendileri ve toplumda yapabilecekleri işler konusunda bilinç olmadığını da düşünmektedirler. Özürülülerin %41,7'si bu düşünceye tamamen katıldıklarını belirtirlerken, %46,1 ise katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu bilincin olmaması özellikle işverenlerin istihdam konusunda özürülülere karşı yaklaşım ve beklentilerini de etkilemektedir. İşverenler özürülülerin yapabilecekleri işler hakkında bilgi sahibi olmamaları dolayısıyla özürülü istihdamını zorunlu kota ve ceza şeklinde algılamaktadırlar. Bu nedenle işverenler gönüllü olarak özürülü istihdamına pek sıcak yaklaşmamaktadırlar.

Özürülü Dernekleri, Özürülülerin Temsili Konusunda Yetersiz Kalmaktadır: Çalışmayan özürülüler kendilerinin toplumda bilinç oluşturulması aşamasında kendilerine ait dernekleri de yetersiz bulmaktadırlar. Özürülülerin %33'ü özürülü

derneklerinin yetersiz olduğu fikrine tamamen katılırken, %41,7'si de katıldıklarını belirtmişlerdir.

Özürllülerin Eğitim Haklarını Yeterince Kullanamadığını Düşünüyorum: Çalışmayan özürllüler, özürllülerin eğitim haklarını yeterince kullanamadığı yönündeki soruya %41,3 oranında katılırken, %34,3 oranında da tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu durum zaten özürllülerin eğitim istatistikleriyle de ortadadır. Günümüz hizmet sektörü ağırlıklı bilgi toplumunda nitelikli işleri yapabilmek için çalışanların bilgi düzeylerinin de yüksek olması gereklidir. Özürllüler arasında, özellikle yükseköğretim eğitim imkanlarından faydalanan özürllü sayısı oldukça düşüktür. Bu sayı arttırılabilirse, toplumun ve işverenlerin özürllü algılamasında pozitif etkiye neden olabilir.

Özürllü İstihdamının Arkasındaki Tek Engel Özürllülerin Kendisidir: Çalışmayan özürllüler istihdam edilememelerinin arkasında özürllülüklerinin dışında faktörler olduğuna inanmaktadırlar. Özürllü istihdamının arkasında tek engelin özürllülerin kendisi olduğu yönündeki soruya özürllülerin, %36,1'i hiç katılmadıklarını, %29,1 ise katılmadıklarını belirtmektedirler. Özellikle çalışma ortamları özürllü dostu ergonomik bir şekilde dizayn edilirse özürllülerin özürllülükleri de zaten pek hissedilmeyecektir.

Mesleki Eğitim Alan Özürllüler, Böylesi Bir Eğitim Almayan Özürllülere Göre Daha Rahat İş Bulabilirler: Mesleki yetersizliklerinin olduğunun özürllülerde farkındadırlar. Öyle ki özürllülerin %35,7'si mesleki eğitim alan özürllülerin daha rahat iş bulabileceğine fikrine tamamen katılırken, %45,2'si de katıldıklarını belirtmişlerdir.

Özürllülere Yönelik Sosyal Yardımlar Yetersizdir: Çalışmayan özürllülerin %40,4'ü kendilerine yönelik yapılan sosyal yardımları yetersiz bulurken, %36,1 de bu fikre tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Burada özürllülerin sosyal yardımdan ne algıladıkları da önemlidir. Çünkü diğer cevaplarında özürllülerin çalışma isteği taşıdıklarını görmüştük. Burada engellerinden dolayı onlara sağlanacak pozitif ayrımcılıkları sosyal yardım kapsamında düşünebiliriz. Bunun dışında sosyal yardımların hangi şartlarda dağıtıldığı kanunlarla zaten sınırlanmıştır.

Özürllülere Sosyal Yardımdan Ziyade İstihdam Oluşturulması Gerektiğine İnanıyorum: Çalışmayan özürllülerin %51,3'ü sosyal yardımdan ziyade istihdam

sağlanmasına tamamen katıldıklarını, %37'si de katıldıklarını belirtmişlerdir. Özürlülere yönelik istihdam imkanlarının artırılması ile özürlüler iş piyasasına daha rahat gireceklerdir. Özürlülerin bizzat kendileri sosyal yardımdan ziyade çalışmayı, üretken olmayı istemektedirler.

Özürlülerin Bu Ekonomik Şartlarda İş Bulması Çok Zordur, Özürlülerin istihdamı için, ülkenin genel ekonomik durumu, ülkedeki istihdam politikaları ve özürlülerin genel ve mesleki eğitim yönünden birbirleriyle uyumlu olması gereklidir. Ülkemizde genel işsizlik oranlarının yüksek olması, özürlüleri bu konuda daha da dezavantajlı bir konuma getirmektedir.

Tablo57'e göre özürlülerin %53,9'u bu ekonomik şartlarda iş bulamayacakları sorusuna tamamen katıldıklarını, %35,2'si de sadece katıldıklarını belirtmiştir. Özürlülerin istihdam edilebilmeleri için genel ekonomik şart ve koşullarında uygun olması bir gerçektir.

Özürlülerin Özel Sektörde İş Bulma İhtimalleri Çok Düşüktür: Çalışmayan özürlülerin %48,7'si özel sektörde iş bulma ihtimallerinin düşük olduğuna tamamen katıldığını, %33'ü de katıldığını belirtmiştir. Bunun arkasında özürlü gerçeğinin ülkede tam olarak algılanamaması yatmaktadır. Özürlüler ile toplum arasında birbirlerini farklı algılama gelişmiştir. Özürlüler işverenlere güvenememekte, işverenler ise özürlülerin iş piyasasında başarılı olamayacağı kaygısı ile hareket etmektedir. Bu nedenle de çalışmayan özürlüler istihdamları ile ilgili olarak devletin öncülüğünü istemektedirler.

Diğer Çalışanlar Özürlü Çalışanlara Karşı Önyargılıdır: Özürlülerin toplum ve sosyal hayata karşı yaşadığı tedirginlikler, diğer çalışanların özürlü çalışanlara karşı önyargılıdır şeklindeki soruda da kendini göstermektedir. Çalışmayan özürlülerin %30,9'u katıldığını, %26,1'i ise tamamen katıldığını belirtmişlerdir. Kararsızlarda %22,6 ile burada belli bir büyüklüğü oluşturmaktadır.

Özürlülerin Kota Dolayısıyla Zorunlu Olarak İşe Alınması İş Piyasalarında Ki Diğer İş Arayanlarda Özürlülere Karşı Önyargı Oluşturur: Zorunlu kotanın özürlülerin yanlış algılanmasına neden olan bir etmen olup olmadığını tespit için sorulan soruda ise eşit bir dağılımla karşılaşılmıştır. Özürlülerin %29,1'i kota sistemi dolayısıyla diğer iş arayanların özürlülere karşı önyargılı olduğuna katılmakta, %20'de

tamamen katılmaktadır. Özürlülerin %23,5'i ise bu görüşe katılmadıklarını belirtirken, %17,4 de karasız kalmıştır. Belki burada yaşanan kaygılar nedeniyle özürlüler diğer çalışanların ve işverenlerin kendilerine karşı önyargılı olduğuna inanmakta olabilirler. İş arayan diğer işsizler kota nedeniyle özürlülerin kendilerinin önünü kestiği, işverenler ise ekstradan işçilik maliyetine yol açtığı düşüncesiyle çalışmak isteyen özürlülere karşı farklı bir algılamaya kapılmış olabilirler.

Özürlülere Yönelik Özel Eğitimden Daha Çok Kaynaştırmalı Eğitim Verilirse Sosyalleşmelerinde Daha Etkili Olur: Özürlülere yönelik özel eğitimden ziyade kaynaştırmalı eğitim verilirse özürlülerin sosyalleşmesi daha iyi olur yönündeki soruya özürlülerin %41,3'ü tamamen katıldıklarını, %39,6'sı ise sadece katıldıklarını belirtmişlerdir. Çok özel durumlar haricinde özürlülerin toplumla iç içe olması özürlülerin daha iyi algılanması ve onların sosyal hayata adaptasyonu için önemlidir. Özürlüler toplumsal hayattan ne kadar uzaklaşırsa toplumun onları, ve onların sorunlarını anlamalarını engeller.

İşveren Olsaydım Zorunlu Olmasa Bile Özürlü Çalıştırdım, Doğal bir sonuç olarak özürlüler işveren olsaydım zorunlu olmasa da özürlü çalıştırdım sorusuna, %64,8'i tamamen katıldıklarını, %25,2'si ise katıldığını belirtmiştir. Özürlü insanlar kendilerinin yaşadıkları sorunları ve yapabileceklerini bildikleri için işverenlerin genel olarak yaşadığı kaygıları taşımamaktadırlar.

Özürlüler Konusundaki Politikaları Gerçekçi Bulmuyorum: Çalışmayan özürlülerin büyük bir çoğunluğu özürlüler politikasını gerçekçi bulmaktadır. Özürlülerin %43'ü özürlüler politikasını gerçekçi bulmuyorum sorusuna hiç katılmadıklarını, %36,1 ise katılmadığını belirtmiştir. Burada özürlülerin istihdam ile ilgili düşünceleri ile bir tezat algılanabilir. Özürlülerin, özürlüler politikalarının içeriğinde neler olduğu konusunda bilgi eksikliği buna sebep olabilir. Çünkü özürlüler politikalarının içeriğinde özürlülerin eğitim ve istihdam haklarının korunup geliştirilmesi de bulunmaktadır. Buna rağmen özürlülerin eğitim ve iş istatistikleri de ortadır.

Kendimi Toplumda Dışlanmış Hissediyorum: Çalışmayan özürlülerin %26,1 kendini toplumdaki dışlanmış hissetmediğini, %35,2 ise tamamen katıldığını belirtirken, %14,3'ü kendini toplumdaki dışlanmış olarak hissettiğine katılırken, %16,5'i tamamen katıldıklarını bildirmiştir. İş piyasasının dışında olmalarına rağmen kendilerini

toplumdan dışlanmamış olmaları özürlülerin, gelecekle ilgili olumlu düşüncelerinin olmasını gösteren bir durumdur.

4.4.3. Çalışmayan Özürlülerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Genel Ortalaması

Çalışmayan özürlülerin istihdam ile ilgili likert sorularına verdikleri cevapların ortalaması onların istihdam ile ilgili algılamalarını ölçmede önemlidir. Tablo 58’de bu ortalamalar verilmiştir.

Tablo 58. Çalışmayan Özürlülerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Genel Ortalaması

	Genel Ortalama
1-Özürlü Çalışanların Verimli Çalıştığını Düşünüyorum	3,90
2-İşyerindeki Fiziksel Koşullarım (Rampa, Servis, Wc Vs.) Daha Uygun Olsa Özürlü Çalışanların Verimi Artar	3,90
3-İşverenlerin Özürlülere Karşı Önyargıları Vardır	4,09
4-Toplumda Özürlü İnsanlara Karşı Önyargılar Var	3,96
5-Özürlülerin Mesleki Eğitimleri Eksik Olduğu İçin İşverenler Özürlü Çalıştırmıyorlar	3,53
6-Özürlü İstihdamında, Devletin Öncü Olması Gerektiğine İnanıyorum	4,53
7-Özürlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kurslarının Artması İstihdamı Da Arttırır	4,40
8-İş-Kur Özürlü İstihdamı Konusunda Daha Aktif Olmalıdır	4,65
9-Devlet Tarafından Denetimler Sıkı Olsa Özürlü İstihdamı Artar	4,35
10-Özürlüler Ve Yapabilecekleri İşler Konusunda Toplumda Bir Bilinç Yoktur	4,20
11-Özürlü Dernekleri, Özürlülerin Temsili Konusunda Yetersiz Kalmaktadır	3,92
12-Özürlülerin Eğitim Haklarını Yeterince Kullanmadığını Düşünüyorum	4,10
13-Özürlü İstihdamının Arkasındaki Tek Engel Özürlülerin Kendisidir	2,50
14-Mesleki Eğitim Alan Özürlüleri, Böylesi Bir Eğitim Almayan Özürlülere Göre Daha Rahat İş Bulabilirler	4,22
15-Özürlülere Yönelik Sosyal Yardımlar Yetersizdir	3,97
16-Özürlülere Sosyal Yardımdan Ziyade İstihdam Oluşturulması Gerektiğine İnanıyorum	4,32
17-Özürlülerin Bu Ekonomik Şartlarda İş Bulması Çok Zordur	4,36
18-Özürlülerin Özel Sektörde İş Bulma İhtimalleri Çok Düşüktür	4,18
19-Diğer Çalışanlar Özürlü Çalışanlara Karşı Önyargılıdır	3,57
20-Özürlülerin Kota Dolayısıyla Zorunlu Olarak İşe Alınması İş Piyasalarında Ki Diğer İş Arayanlarda Özürlülere Karşı Önyargı Oluşturur	3,26
21-Özürlülere Yönelik Özel Eğitimden Daha Çok Kaynaştırmalı Eğitim Verilirse Sosyalleşmelerinde Daha Etkili Olur	4,11
22-İşveren Olsaydım Zorunlu Olmasa Bile Özürlü Çalıştırdım	4,51
23-Özürlüler Konusundaki Politikaları Gerçekçi Bulmuyorum	1,87
24-Kendimi Toplumda Dışlanmış Hissediyorum	2,51

İstihdam edilemeyen özürllülerin verdiği cevaplarda özürllü ailelerinin verdiği cevaplara bir paralellik bulunmaktadır. İstihdamın dışındaki özürllülerin verdiği cevaplarda en yüksek ortalama 4,65 ile iş-kur'un özürllü istihdamında da aktif olması gerektiği çıkmıştır. Aynı şekilde devletin özürllü istihdamında öncü olmasının gerekliliğine verilen cevapların ortalaması ise 4,53 çıkmıştır. Özürllülere sosyal yardımdan ziyade istihdam imkanı sağlanması konusunda da ortalama 4,32 olmuştur.

İstihdam edilme konusunda özürllülerin istekleri görölmektedir. Çalışan özürllülerde olduğu gibi çalışmayan özürllülerde toplumdan dışlanmayla ilgili soruya verdikleri cevap açasından benzerlik görölmüştür. En düşük ortalama da bu soruda karşımıza çıkmıştır. Ayrımcılık, önyargılar ile ilgili sorulara verilen cevaplar da istihdam ile ilgili sorulardan sonra en yüksek ortalamaya sahiptirler. Özürllülerin iş piyasasına kazandırılmaları durumunda diğer sorunların çözümü daha kolay olacaktır.

4.5. İşverenlerin Özürllülerin İstihdamı İle İlgili Görüşleri

4.5.1. İşverenlerin Demografik Bilgilerinin Analizi

İşverenlerin faaliyette buldukları il olarak ölkemizde sanayi kuruluşlarının yoğun olduğu dört büyük il alınmıştır. Bu illerdeki işletmeler aynı zamanda işçi sayıları açasından da diğer illere göre daha büyüktür. Ölkemizde özürllü istihdamında işyerinde çalışan sayısı 50'yi aşan işletmeler için kota zorunluluğu bulunmaktadır. Dolayısıyla bu illerdeki işverenlerin özürllü istihdamıyla direk bağlantıları da bulunmaktadır.

Tablo 59. Firmanızın Faaliyette Bulunduğu İl

	Cevap Sayısı	Yüzde
İstanbul	176	38,3
Ankara	62	15,3
Sakarya	50	10,9
Kocaeli	102	22,2

İşverenlerin faaliyette bulunduğu şehirler açasından %38,3'le İstanbul ilk sırada yer almaktadır. Anketin uygulandığı diğer iller sırasıyla %22,2 Kocaeli, %15,3 Ankara ve %10,9 ile Sakarya olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 60. Firmanın Faaliyet Alanı

	Cevap Sayısı	Yüzde
Gıda	37	8
Tekstil	73	15,9
Metal Eşya	19	4,1
Otomotiv	18	3,9
Plastik	19	4,1
Orman Ürünleri	16	3,5
Makine	51	11,1
Elektrik-Elektronik	35	7,6
Bilişim	26	5,7
Hizmet	42	9,1
Diğer	54	11,7

İşverenlerin faaliyet alanlarına baktığımızda hemen hemen her sektör karşımıza çıkmaktadır. Anket oluşturulurken amaç özürlü istihdamı olması nedeniyle sektör olarak sınırlama yapılmamıştır. Çıkan sonuç açısından hizmet sektörü %9,1 çıkmıştır. Bu sonuç özellikle çalışan özürülülerin çalıştıkları sektör ile çelişmektedir. Çalışan özürülülerde çalıştıkları sektörler içerisinde ise %76,5 hizmet sektörü çıkmıştır. Bu sonuç birbiriyle çelişmiş olmakla birlikte, çalışan özürülülere uygulanan anketlerde kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlarında hizmet sektörünü işaretlemeleri etkili olmuştur. Bir diğer neden ise çalışan özürülülerin sanayi işletmelerinde çalışsalar bile genellikle büro hizmetleri ve yardımcı hizmetlerde çalıştıkları için hizmet sektörünü işaretlemişlerdir.

Tablo 61. Özürlü Çalışan Sayısı

	Cevap Sayısı	Yüzde
0	285	62
1 - 5 Arası	80	17,4
6 ve Yukarısı	25	5,4

İşverenlerin özürlü istihdam oranlarına baktığımızda ise, seçilen illerde daha çok özürlü istihdam edilmiş olabilme ihtimalinin gerçekleşmediğini görmekteyiz. Bu dört

büyükşehirde ki işverenlerin %62'si özürlü istidam etmemektedirler. %17,4 ise 1 ile beş arası özürlü istihdam etmektedirler. %5,4'ü ise 6'dan daha çok özürlü istihdam etmektedirler. Özellikle sanayileşme ve işyeri büyüklükleri açısından bu dört ilden daha küçük kapasite de olan illerde ise bu oran daha da az olmaktadır. Çünkü ülkemizde özörlölerin istihdamında lokomotif rolünü zorunlu kota oluşturmaktadır.

Tablo 62. Taşeron Firma İle Çalışıyor Musunuz

	Cevap Sayısı	Yüzde
Evet	101	26,8
Hayır	276	73,2

İşverenlerin %73,2'sinin taşeron kullanmadıklarını görmekteyiz. %26,8 oranında ise işverenler taşeron kullanmaktadırlar. Özellikle son yıllarda taşeronlaşma tüm dünyada yaygın olarak başvurulan bir yöntemdir. Özellikle zorunlu istihdam şartlarından kurtulmak ve maliyeleri düşürmek amacıyla işverenler sıklıkla alt taşeron firmalar ile çalışmalarını yerine getirmektedir.

Tablo 63. Özörlö Çalıştırma Halinde Herhangi Bir Kurum Tarafından Sahip Olacağınız Avantajlar ve Dezavantajlar Konusunda Bilgi Verildi mi

	Cevap Sayısı	Yüzde
Evet	67	18
Hayır	305	82

Özürlö çalıştırma halinde işverenlerin ne gibi avantajlara sahip olacakları veya oluşturabileceği sorunların neler olduğu konusunda bilgilendirmenin olmadığını görmekteyiz. Özörlölerin sosyal hayata ve istihdama katılamamalarının nedenlerinden birisi de kendilerine toplumdan yeterli desteğin verilmemesi bulunmaktadır. Gerek sivil toplum kuruluşları, gerekse yerel yönetimler bu konuda etkisiz kalmışlardır. İşverenlere de özörlö istihdamının avantaj ve dezavantajlarının neler olduğu konusunda gerekli bilgilendirmenin yapılmadığını %82 oranında verilen hayır cevabından anlamaktayız. Bunun yanı sıra özörlö istihdamını teşvik konusunda ülkemizde farklı uygulamalar bulunmamaktadır. Teşvikler artırılarak bu konuda bilgilendirmeler yapılırsa işverenlerin özörlö istihdamına karşı yaklaşımlarında olumlu gelişmeler yaşanabilir.

Tablo 64. Ailenizde Veya Çevrenizde Özürlü Birisi Var mı

	Cevap Sayısı	Yüzde
Evet	193	52,9
Hayır	172	47,1

İşverenlerin yakın çevrelerinde özürlü birilerinin olup olmadığını öğrenmek için sorulan soruya verdikleri cevaplara baktığımızda, %47,1 oranında hayır cevabını görmekteyiz. Bu durum işverenlerin özürlü algılamalarını da olumsuz etkileyebilir. Çünkü çevrelerinde özürsüzlüğün olmaması, onların özürsüzlüklerini tanımaları, sorunlarını bilmelerini engelleyen bir sebeptir. Ancak bir ülke gerçeğini de göz önüne sermektedir. Bu kadar çok hayır çıkması gelir adaletsizliğinin de göstergesi olabilir. Belki de işverenlerin sadece belli gruplarla ilişki içerisinde bulduklarından toplumun büyük bir kesimini oluşturan alt gelir gruplarıyla iletişimlerinde tıkanıklık olabilir. İnsanın ailesinde özürlü olmaması doğal olabilir ama çevrelerinde de özürsüzlüğün olmamasının gelir grupları ile yaşanan farklılığı göstermektedir.

Tablo 65. Daha Önce Herhangi Bir Özürlü İle İletişim Kurdunuz mu

	Cevap Sayısı	Yüzde
Evet	310	85,9
Hayır	51	14,1

İşverenlerin %14,1'nin daha önce bir özürlü ile iletişim dahi kurmadıklarını belirtmiştir. Tablo 64'e göre de %47,1'sinin çevresinde özürlü kimse hiç yoktur. Tüm bu sonuçlar işverenlerin özürlü algılamalarını olumsuz etkilemektedirler. Bu verilen hayır cevapları işverenlerin özürlü istihdamına karşı ön yargılı yaklaşmasına etki eden faktörlerinde başında gelmektedir. Bu olumsuzlukları gidermek için özürsüzlüğe yönelik sosyal duyarlılık projelerini yaygınlaştırarak, başta işverenler olmak üzere toplumdaki herkes özürsüzlük konusunda duyarlı hale gelebilir.

4.5.2. İşverenlerin Likert Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Analizi:

İşverenlerin özürlü istihdamına ilişkin likert sorularına verdikleri cevapların genel dağılımı tablo 66'da verilmiştir. Özürlü istihdamında önemli bir faktör olan işverenlerin

bu konuyla ilgili görüşleri son derece önemlidir. İşverenler aynı zamanda istihdam piyasasında emek talep eden aktördürler

Tablo 66. İşverenlerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Frekanslarının Yüzdelerle Dağılımları⁴

	1	2	3	4	5
1-Özürli Çalışanların Verimli Çalıştığını Düşünüyorum	26	38,1	19,3	14,2	2,3
2-İşyerindeki Fiziksel Koşulların (Rampa, Servis, Wc Vs.) Daha Uygun Olsa Özürli Çalışanların Verimi Artar	3,4	9,5	14,5	38,7	16,2
3-Faaliyet Alanımız Özürli İstihdamını Arttırmaya İmkan Vermiyor	3,7	20,9	15,7	24,1	9,3
4-Özürli Çalıştırma Teşvikleri Artsa (SSK Prim İndirimi, Vergi Vs. Düzenleme) Özürli Çalıştırmayı Düşünürüm	3,5	15,4	21,5	35	7,4
5-Özürli Çalışanların, Özürli Olmayan Çalışanlarla Uyum Problemi Olduğunu Düşünüyorum	25	34,1	12	9,6	1,5
6-Özürli Çalışanlarda Kayıp İşgünü (Kar Tatili, Tedavi Vs. İzni) Daha Fazla Olur	5,9	29,1	22,2	23,9	3,3
7-Özürli İstihdamı Artarsa Sağlık Masraflarım Da Buna Bağlı Olarak Artar	8,5	39,1	19,8	41,3	0,9
8-Halihazırda Özürli İstihdam Eden İşverenlerden Aldığım Duyumlar Beni Özürli Çalıştırmada Olumsuz Etkilemektedir	20,9	35,2	17,2	8,5	1,5
9-Devlet Tarafından Denetimler Sıkı Olsa Özürli İstihdamı Artar	3,5	12	13	41,3	13,9
10-Yerel Yönetimlerin Özürli İstihdamına İlişkin Kolaylaştırıcı Hizmetleri (Özel Araçlarla İşyerine Servis) Özürli İstihdamı Konusunda Beni Olumlu Etkiler	0,9	11,7	19,8	40	10,7
11-İşyerinde Yapacağım Fiziksel İyileştirmelerle Özürli Personel Sayımı Arttırabilirim	4,3	20,7	33	21,7	2,8
12-Özürliülerin Eğitim Ve Vasıf Düzeyinin Düşük Olduğunu Düşünüyorum	16,3	36,5	15	13,5	2,8
13-Özürli İstihdamının Arkasındaki Tek Engel Özürliülerin Kendisidir	25,2	31,7	14,1	9,3	2,4

⁴ Likert ölçeğinde yapılan araştırmada; 1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum ifadelerini içermektedir

Tablo 66'nın devamı

14-Mesleki Eğitim Alan Özürlüleri Böylesi Bir Eğitim Almayan Özürlülere Tercih Ederim	4,6	8,5	21,3	36,1	13
15-Özürlülerin Fiziksel Görünümleri Nedeniyle Firmamın İmajını Zedeler	37,8	27,2	9,6	8,5	0,7
16-Özürlülere İş İmkânı Yaratmak Firmamızın Sosyal Sorumluluk İmajını Güçlendirir	2	7,2	23,7	34,8	15,9
17-Özürlülere Yönelik Mimari Alan Oluşturmak İçin Kredi Sağlanırsa Daha Çok Özürlü Çalıştırırım	1,7	15,4	32	27,4	5,9
18-Özürlüler İçin Yapılacak Bir Organizasyona Sponsor Olmak İsterim	1,7	13,3	48,7	15,4	3,3
19-Özürlüler İş Başvurusunda Bulunmadıkları İçin Özürlü Çalışan Bulmakta Zorlanıyorum	0,7	15,7	29,3	30,4	8,7
20-Özürlü Çalışan İstihdam Etmeme Durumunda Verilen Cezaları Caydırıcı Bulmuyorum	3,3	22,2	27,8	27,8	3,7
21-Özürlü Çalışanların Daha Çok KİT Ve BİT'lerde İstihdam Edilmesi Gerektiğine İnanıyorum	9,1	15,7	36,1	22,4	1,5

Özürlü Çalışanların Verimli Çalıştığını Düşünüyorum: İşverenlerin özürlü çalışanlara karşı bir takım önyargıları bulunmaktadır. İşverenlerin %26'sı tamamen katılmadıklarını, %38,1'i ise sadece katılmadıklarını bildirmişlerdir. Özürlülerin verimli çalıştığına ise %14,2'si katıldıklarını bildirirken %2,3'ü tamamen katıldıklarını belirtmiştir. İşverenlerde özürlülerin çalışma hayatında verimsiz olacakları yönünde bu algılamının arkasında özürlülerin yapabilecekleri işler hakkında bilgilerinin olmaması, kota sistemini ceza gibi düşünmeleri, özürlüleri eğitim kurumlarında pek görememeleri, gibi faktörler bulunmakta olabilir.

İşyerindeki Fiziksel Koşulların (Rampa, Servis, Wc Vs.) Daha Uygun Olsa Özürlü Çalışanların Verimi Artar: İşverenlerin %38,7'si katılırken, %16,2'si tamamen katılmaktadır. %14,5'i ise kararsız kalmışlardır. İşverenlerde özürlülerin yapacakları işler konusunda bilgisinin olmaması bu kararsızlığa sebep olmuş olabilir. Bunun yanı sıra özellikle işverenlere özürlü işgücüne yönelik olarak ülkemizde sunulan teşviklerin sınırlı olması nedeniyle, işverenler fiziksel koşulları iyileştirme konusunda isteksiz kalmaktadırlar.

Faaliyet Alanımız Özürlü İstihdamını Arttırmaya İmkan Vermiyor: Ankete katılan işverenlerin faaliyet alanları çok çeşitliydi. İşverenlerin faaliyet gösterdikleri alanların geniş olmasının özürlü istihdamını direk etkileyen bir unsur olmadığını görmekteyiz. İşverenlerin %24,1 faaliyet alanının özürlü istihdamına engel olduğuna katıldıklarını %9,3'ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir. %20,9 katılmadığını %3,7 hiç katılmadığını ve %15,7'si de kararsız kaldığını belirtmiştir. Özürlüler uygun mesleki bilgi ve beceri ile donatılırlarsa işverenlerin faaliyet alanı onların çalışmasını kısıtlayan bir faktör gibi gözükmemektedir.

Özürlü Çalıştırma Teşvikleri Artsa (SSK Prim İndirimi, Vergi Vs. Düzenleme) Özürlü Çalıştırmayı Düşünürüm: İşverenlerin %35'i özürlü çalıştırma karşılığında sağlanacak teşviklerin artmasının özürlü istihdamını arttıracaklarını belirtmektedirler. %21,5'i ise bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir. İşverenlerin %82'sinin özürlü istihdam etmeleri durumunda ne gibi avantaj ve dezavantajlara sahip oldukları konusunda bilgilendirilmediklerini de tablo 69'dan bilmekteyiz. İşverenlere özürlü istihdamının kendilerine ne gibi avantajlar sağlayacağı, sosyal sorumluluk ve sosyal sorumluluk kampanyaları ile birlikte bilgilendirmeler yapılırsa işverenlerin konuya daha sıcak bakabilecekleri düşünülebilir.

Özürlü Çalışanların, Özürlü Olmayan Çalışanlarla Uyum Problemi Olduğunu Düşünüyorum: İşverenlerin özürlü çalışanların diğer çalışanlar ile uyum problemi yaşayabilecekleri yönünde sorulan soruya verdikleri cevaplara göre %34,1'i katılmadığını, %25'i de tamamen katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bu durumda işverenlerin özürlü istihdamına bu nedenle engellemeye yönelik bir düşüncelerinin olmadığını bir göstergesidir.

Özürlü Çalışanlarda Kayıp İşgünü (Kar Tatili, Tedavi Vs. İzni) Daha Fazla Olur: Özürlü çalışanlarda kayıp işgünün daha fazla olduğunu düşünen işverenlerin oranı %23,9 olurken katılmayanların oranı ise %29,1 olmuştur. Burada da kararsızlar %22,2 ile yüksek bir oran göstermektedir. Özellikle özürlü işgücü hakkında işverenlerin bilgi sahibi olmaması bu kararsızların sayısını arttıran faktörlerden en önemlisidir.

Özürlü İstihdamı Artarsa Sağlık Masraflarım Da Buna Bağlı Olarak Artar: İşverenlerin %39,1'i özürlü istihdam oranlarını arttırmaları durumunda sağlık

masraflarının artmayacağına inanmaktalar. %19,8 oranında ise kararsız kalmışlar, %14,3 ise sağlık masraflarının artacağını belirtmişlerdir

Halihazırda Özürlü İstihdam Eden İşverenlerden Aldığım Duyumlar Beni Özürlü Çalıştırmada Olumsuz Etkilemektedir: İşverenlerin %35,2'si özürlü istihdam eden işverenlerden aldığı duyumların kendisini olumsuz etkilemediğini, %20,9'u da hiç etkilemediğini belirtmişlerdir. Kararsızların oranı ise %17,2 olmuştur. Türk işverenleri için bu cevaplardan iki çıkarım yapılabilir. Öncelikli olarak özürlü istihdam eden diğer işverenlerden gelen duyumlar işverenleri özürlü istihdamı noktasında etkilememektedir. Ancak diğer bir durum ise ülkemizde özürlü işgücünün istihdam piyasalarını pek girememeleri nedeni ile işverenler arasında özürlü işgücü ile ilgili geri beslemenin olmamasıdır.

Devlet Tarafından Denetimler Sıkı Olsa Özürlü İstihdamı Artar: Türk işverenlerinde devlet tarafından yapılan denetimlerin artırılması durumunda özürlü istihdamının daha çok artacağı yönünde bir algılama vardır. İşverenlerin %41,3 katıldıklarını, %13,9'u da tamamen katıldıklarını söylemişlerdir. Devletin denetim yoluyla özürlü kota sistemine dahil olacak işyerlerini tespit ve özürlü istihdam etmeyen işyerlerine ceza uygulamalarının sıkı şekilde yapılması karşısında işverenlerde özürlü istihdamının artacağı yönünde algılar gelişmiştir.

Yerel Yönetimlerin Özürlü İstihdamına İlişkin Kolaylaştırıcı Hizmetleri (Özel Araçlarla İşyerine Servis) Özürlü İstihdamı Konusunda Beni Olumlu Etkiler: İşverenler özürliülerin ulaşılabilirliklerinin artmasının istihdamlarını da arttıracığına inanmaktadırlar. Yerel yönetimlerin özürlü istihdamını kolaylaştırıcı hizmetlerinin yaygınlaşması durumunda işverenlerin %40'ı özürlü istihdamı konusunda olumlu etki yapacağını, %10,7'si de tamamen katıldığını belirtmişlerdir. %19,8 oranında ise işverenler kararsız kalmışlardır. Özürlü istihdamına yönelik olarak yapılacak ekstra giderler için destek veya yerel yönetimler tarafından hizmet sunulması karşılığında işverenlerin özürlü istihdamına yaklaşımları olumlu yönde gelişebilir.

İşyerinde Yapacağım Fiziksel İyileştirmelerle Özürlü Personel Sayımı Arttırabilirim: İşverenlerin kendilerinin yapacağı fiziksel iyileştirmeler yoluyla özürlü sayılarını arttırma konusunda %33 oranında kararsız kalmışlarıdır. %21,7'si bu görüşe katıldığını, %20,7'si ise katılmadığını belirtmişlerdir. İşverenlerde özürlü istihdamı,

yapmaları gerekenler, avantajları ve özürlü istihdam etmeleri durumunda yaşayacakları dezavantajlar konularındaki bilgi eksiklerinin bulunması bu belirsizliklerin oluşmasına neden olabilir.

Özürllülerin Eğitim Ve Vasıf Düzeyinin Düşük Olduğunu Düşünüyorum: İşverenler özürllülerin istihdam için vasıf düzeylerinin düşük olduğu yönünde ki soruya %36,5 oranında katılmadıklarını, %16,3 oranında ise hiç katılmadıklarını belirtmişlerdir. %15 oranında ise kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. %13,5'i ise özürllülerin vasıf düzeylerinin düşük olduğunu, %2,8'i ise tamamen düşük olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonucun arkasında işverenlerin özürllüleri yardımcı işlerde çalışabileceklerini düşünüyor olmaları, direk üretimde istihdam etme veya onları üretim yaparken algılayamamaları yatıyor olabilir.

Özürllü İstihdamının Arkasındaki Tek Engel Özürllülerin Kendisidir: İşverenlerin %31,7'si katılmadıklarını, %25,2'si tamamen katılmadıklarını ve %14,7'si ise kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç özürllülerin istihdam edilememelerinin arkasında başka nedenlerin olduğuna inandıklarının bir göstergesidir. Aynı zamanda uygun mesleki yeterliliklere sahip olan özürllüleri istihdam edebileceklerini göstermektedir.

Mesleki Eğitim Alan Özürllüleri Böylesi Bir Eğitim Almayan Özürllülere Tercih Ederim: İşverenlerin %36,1'i mesleki eğitim alan özürllüleri böyle bir eğitim almayanlara göre tercih edebileceklerini belirtmiştir. %13 oranında bu görüşe tamamen katıldıklarını, %8,5 oranında katılmadıklarını ve %4,6 oranında ise hiç katılmadıklarını, %21,3 oranında ise kararsız kalmışlardır. Kararsızların oranının yüksek olması işverenlerin özürllülerin istihdam algılarında mevcut olan belirsizliklerden kaynaklanıyor olabilir.

Özürllülerin Fiziksel Görünümleri Nedeniyle Firmamın İmajını Zedeler: İşverenler özürllülerin fiziksel görünülerinden dolayı firmalarının imajını zedelemeyeceği konusunda hem fikirlidir. İşverenlerin %27,2'si özürllülerin fiziksel görünülerinin firma imajını zedelediğini, %37,8'i de hiç zedelediği yönünde görüş bildirmişlerdir. Dolayısıyla işverenlerin özürllü istihdamı noktasında başka kaygıları taşıdıkları ortaya çıkmaktadır.

Özörlöölere İş İmkanı Yaratmak Firmamızın Sosyal Sorumluluk İmajını Güçlendirir: İşverenlerin %34,8'i özörlöölü işçilere iş imkanları sağlamanın firmanın sosyal sorumluluk imajını güçlendirdiğini, %15,9'u da tamamen bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. İşverenlerin bu konuya sıcak bakmaları istihdam için iyi bir gelişmedir. Özörlöölü istihdamında kota-ceza zorlamalarının yanında, sosyal sorumluluk teşvikleri, özörlöölü istihdam oranlarına göre işverenlere sağlanacak yeni teşvikler oluşturulabilirse özörlöölü istihdam oranları daha da artabilecektir.

Özörlöölere Yönelik Mimari Alan Oluşturmak İçin Kredi Sağlanırsa Daha Çok Özörlöölü Çalıştırırım: Özörlöölülerin istihdamı noktasında işverenler de özellikle özörlöölü işgücünü tanımamaları ve mevcut önyargılar nedeniyle kararsızlık ön plana çıkmaktadır. İşverenlerin %32 oranında bu ifade karşısında kararsız kalmışlardır. %27,4'ü ise kredi sağlanırsa daha çok özörlöölü istihdam edebileceğini belirtmiştir. %15,4 ise katılmadığını belirtmişlerdir.

Özörlöölüler İçin Yapılacak Bir Organizasyona Sponsor Olmak İsterim: İşverenlerin %48,7'si özörlöölülere yönelik bir organizasyona sponsor olma konusunda kararsız kalmışlardır. %15,4'ü buna katıldığını, %13,3'ü ise katılmadığını belirtmişlerdir.

Özörlöölüler İş Başvurusunda Bulunmadıkları İçin Özörlöölü Çalışan Bulmakta Zorlanıyorum: İşverenlerin %30,4'ü özörlöölülerin iş başvurusunda bulunmadıklarını ve bu yüzden istihdam edecek özörlöölü bulamadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %29,3'ü de kararsız kalmıştır. Bu durum özörlöölülerin sosyal hayata katılmadıklarının, ulaşamadıklarının, özgüvenlerinin özörlöölülükleri nedeniyle olmadığını bir göstergesidir. Özörlöölülerin sosyal hayattan tecrit edilmeden adaptasyonu sağlanmalıdır. Genellikle özörlöölülere hizmet amacıyla özörlöölülere sağlanan bazı ayrıcalıklar (sadece özörlöölülere yönelik ulaşım imkanları, eğitim) özörlöölülerin sosyal hayattan uzaklaşmasına neden olmaktadır. Oysa toplumla kaynaşabilmeleri için özörlöölülere sağlanan imkanların (kaynaşmalı eğitim, tüm kamu alanlarında ulaşılabilirlik) toplumla iç içe olması gerekir

Özörlöölü Çalışan İstihdam Etmeme Durumunda Verilen Cezaları Caydırıcı Bulmuyorum: Zorunlu kota sisteminde özörlöölü istihdam edilmemesi durumunda kesilen cezaların caydırıcılığıyla ilgili olarak işverenlerin %27,8'i cezaların caydırıcı olmadığını, %22,2'si caydırıcı bulunduğunu ve %27,8 ise kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Bu dağılım zorlama ile özürlü istihdamının artmayacağını gösterir. Piyasa koşullarında işverenler bu cezalara karşı farklı yöntemlerle çözümler üretebilmektedirler. Ancak kota sistemi özürlü istihdamı konusunda yaygın bir yöntem olmakla birlikte, kesin bir çözüm değildir. İşverenlerin özürhümlerinin bir şeyler yapabileceklerine inanmaları, görmeleri, özürhümlerinin vasıf seviyelerinin yükseltilmesi özürlü istihdamı açısından daha etkili olacaktır.

Özürlü Çalışanların Daha Çok KİT Ve BİT'lerde İstihdam Edilmesi Gerektiğine İnanıyorum: İşverenlerin %36,1'i özürhümlerinin kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmeleri yönünde kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Buna karşılık %22,4'ü özürhümlerinin kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmelerine katıldıklarını, %15,7'si de katılmadıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Çıkan sonuç işverenlerin bu konuda ekonomik gerekler ile sosyal sorumluluk arasında bir çelişki yaşadığını göstermektedir.

Özellikle özürlü işgücü istihdamında sağlanacak teşvikler artırılırsa ve bu konuda işverenlere bilgilendirme yapılırsa işverenlerin daha çok özürlü istihdam edebilecekleri gözükmektedir.

4.5.3. İşverenlerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Genel Ortalaması

İşverenlerin özürlü istihdamına yönelik olarak likert sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması tablo 67'de verilmiştir.

Tablo 67. İşverenlerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Genel Ortalaması

	Genel Ortalama
1-Özürlü Çalışanların Verimli Çalıştığını Düşünüyorum	2,29
2-İşyerindeki Fiziksel Koşullarım (Rampa, Servis, Wc Vs.) Daha Uygun Olsa Özürlü Çalışanların Verimi Artar	3,34
3-Faaliyet Alanımız Özürlü İstihdamını Arttırmaya İmkan Vermiyor	3,29
4-Özürlü Çalıştırma Teşvikleri Artsa (SSK Prim İndirimi, Vergi Vs. Düzenleme) Özürlü Çalıştırmayı Düşünürüm	3,33
5-Özürlü Çalışanların, Özürlü Olmayan Çalışanlarla Uyum Problemi Olduğunu Düşünüyorum	2,13
6-Özürlü Çalışanlarda Kayıp İşgünü (Kar Tatili, Tedavi Vs. İzni) Daha Fazla Olur	2,88

Tablo 67'nin devamı

7-Özürli İstihdamı Artarsa Sağlık Masraflarım Da Buna Bağlı Olarak Artar	2,52
8-Halihazırda Özürli İstihdam Eden İşverenlerden Aldığım Duyumlar Beni Özürli Çalıştırmada Olumsuz Etkilemektedir	2,21
9-Devlet Tarafından Denetimler Sıkı Olsa Özürli İstihdamı Artar	3,60
10-Yerel Yönetimlerin Özürli İstihdamına İlişkin Kolaylaştırıcı Hizmetleri (Özel Araçlarla İşyerine Servis) Özürli İstihdamı Konusunda Beni Olumlu Etkiler	3,58
11-İşyerinde Yapacağım Fiziksel İyileştirmelerle Özürli Personel Sayımı Arttırabilirim	2,98
12-Özürliülerin Eğitim Ve Vasıf Düzeyinin Düşük Olduğunu Düşünüyorum	2,41
13-Özürli İstihdamının Arkasındaki Tek Engel Özürliülerin Kendisidir	2,18
14-Mesleki Eğitim Alan Özürliüleri, Böylesi Bir Eğitim Almayan Özürliülere Tercih Ederim	3,53
15-Özürliülerin Fiziksel Görünümleri Nedeniyle Firmamın İmajını Zedeler	1,89
16-Özürliülere İş İmkamı Yaratmak Firmamızın Sosyal Sorumluluk İmajını Güçlendirir	3,66
17-Özürliülere Yönelik Mimari Alan Oluşturmak İçin Kredi Sağlanırsa Daha Çok Özürliü Çalıştırırım	3,25
18-Özürliülere İçin Yapılacak Bir Organizasyona Sponsor Olmak İsterim	3,06
19-Özürliüler İş Başvurusunda Bulunmadıkları İçin Özürliü Çalışan Bulmakta Zorlanıyorum	3,36
20-Özürliü Çalışan İstihdam Etmeme Durumunda Verilen Cezaları Caydırıcı Bulmuyorum	3,08
21-Özürliü Çalışanların Daha Çok KİT Ve BİT'lerde İstihdam Edilmesi Gerektiğine İnanıyorum	2,90

İşverenlerin özürliü istihdamına ilişkin olarak likert sorularına verdikleri cevapların genel ortalamasına baktığımızda işverenlerin 3,66 ortalamayla en çok katıldıkları nokta özürliü istihdamı yapmaları takdirde firmanın sosyal imajının artacağı sorusu olmuştur. Bunu 3,60 ortalama ile özürliü istihdamının devletin yapacağı sıkı denetimlerle artacağı olmuştur. Bunun yanı sıra yerel yönetimlerin kolaylaştırıcı hizmetler sunması karşılığında özürliü istihdam oranlarını arttırabilecekleri, işyerlerinin fiziksel imkanlarının uygun olması karşılığında özürliülerin verimli çalışacaklarını sorunlarına verdikleri ortalamalar yüksek çıkmıştır.

İşverenler özürlü istihdamı konusunda teşvik ve destek bulmaları durumunda daha çok özürlü istihdamı yapabilirler. Ayrıca sorun özürllülerin sosyal hayata adaptasyon sorunu özellikle 3,36 ortalamayla özürllülerin iş başvurusu yapmadıkları için özürllü bulamadıklarını söylemektedir. İşverenler özürllülerin genel mesleki yeterlilikleri ve verimliliği konusunda da kaygı taşımaktadırlar. Özellikle özürllülerin verimli olduğu konusunda genel ortalama 2,29 ile düşük çıkmıştır.

İşverenlerin verdikleri cevapları içerisinde kararsızlıkların çok olduğu gözükmektedir. Diğer gruplara göre işverenlerde özürllü istihdamı konusunda cevaplar 2-3 aralığında ortalama olarak sıkışmıştır. İşverenler özellikle özürllü işgücü hakkında bilgi sahibi olmamaları nedeniyle sosyal sorumluluk ve kendilerince ekonomik kaygılar arasında gidip gelmektedirler.

BÖLÜM 5. ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINA YÖNELİK OLARAK TÜRKİYE İÇİN ÖNERİLER SETİ

Sağlıklı doğmak ve yaşamak en temel insan hakkıdır. Özellikle doğum öncesi ve doğum sırasında doğumdan kaynaklanan sebepler nedeniyle meydana gelen özürlülük durumu da doğal bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır Ayrıca savaşlar, terör olayları, depremler, yangın, su baskını gibi doğal afetler, trafik kazaları, deniz kazaları, ev kazaları, iş kazaları, yangınlar, ilaç, uyuşturucu madde, besin ve kimyasal madde zehirlenmeleri, yaralanmalar, çarpmalar gibi günlük yaşamda insan olmamız nedeniyle hepimizin başına gelebilecek nedenlerden dolayı özürlülük ihtimalinin varlığı tüm insanların daha duyarlı ve sorumlu olmalarını gereken bir sonuçtur (Aytaç, 2000, Elwan, 1999:5, Priestley, 2001:6, Oktay, Tompkins, 2004:177). Ülkemizde de nüfusun %12,29'u özürlü konumundadır.

Yukarıda saydığımız nedenler ve sayısal olarak özürlü sayılarının yüksekliği aynı zamanda bir ülke gerçeği olarak karşımızda durmaktadır. Özürlü vatandaşlara sosyal devletin sürekli yardım yapması hem ekonomik hem de insani gerçekler nedeniyle imkansızdır. Özürlü vatandaşları toplumdan soyutlayarak, yardıma muhtaç yaşatmak onlarda yeni ruhsal problemlere neden olabilir. Ayrıca insanca bakım için gerekli sosyal yardımların yapılması ülkenin ekonomik gerçeklerine ters düşmektedir.

Günümüzde özürlülerin iş piyasasında istihdam edilmelerinin adeta bir zorunluluk olduğu tüm dünyada kabul edilmiş bulunmaktadır. Çünkü özürlüler için çalışmak bir şeyler yapmak hem bir rehabilitasyon hem de topluma kendilerini ispatlama aracıdır. Ayrıca bu zorunluluğun arkasında sosyal, ekonomik, sayısal, birey toplum ve devlet görüşlerindeki değişmelerde etkilidir (Meşhur, 2004). Hatta sağlık alanında yaşanan gelişmeler bile etkilidir. Sorunda bu noktada başlamaktadır. Sorun, özürlülerin nasıl iş piyasalarında istihdam edileceği sorunudur.

Bizim temel amacımız özürlü vatandaşların istihdam hayatına daha fazla nasıl katılabileceklerini ortaya çıkartmaktır. Bu nedenle, özürlü vatandaşlara yapılan sosyal yardımlar ve yardım miktarlarının ne olması gerektiği konularını incelemedik.

Özürülerin istihdamına yönelik olarak literatürde farklı yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemler içerisinde en iyisi kota yöntemidir, en iyisi korumalı işyeridir veya en iyisi ayrımcılıkla mücadele yöntemidir diye bir şey söyleyemeyiz. Her ülkenin kendi sosyal, ekonomik, toplumsal özellikleri ve özürü algılamasına göre bu modeller her ülkede farklı şekillerde uygulama bulmuştur.

Ülkemiz açısından da özürülerin toplum içerisinde eşit fertler olarak yer almalarını istiyorsak özürülerin işgücüne katılımlarına yönelik bir sosyal model ekseninde aktif istihdam politikalarının geliştirilmesi gerekliliğini kabul etmeliyiz(Seyyar, 2009:1395). Özürülerin istihdamı noktasında ülkemiz için sosyal aktörlerinde etkisiyle bir modele ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü özürü istihdamı sadece çalışma boyutu olmayan, özürü ve ailelerinin sosyal refahı, toplumsal hayata uyumunu sağlayan bir olgudur.

Bu bölümde uygulamadan elde ettiğimiz bilgiler ışığında özürü dostu bir aktif istihdam politikasını gereklerini ve yapılabilecekleri ülke gerçekleri doğrultusunda sunmaya çalışacağız.

5.1. Özürü Dostu Aktif İstihdam Politikalarının Arka Planı

Uygulama bölümünde istihdam hakkında istihdam edilen özürülerin, istihdam piyasasının dışında kalan özürülerin, ailelerinin ve işverenlerin istihdam ile ilgili genel düşüncelerini ortaya çıkartmaya çalıştık.

Ankete katılan her grubun cevaplarında kendi durum istek ve arzuları şekillenmiştir. Özellikle işverenlerde özürü istihdamında ülkemizde tek alternatif gibi düşünülen kota uygulamasının ceza gibi algılanmasından dolayı özürüler yanlış algılanmakta ve dolayısıyla özürü istihdamına karşı önyargılı yaklaşımlarına neden olmaktadır. İşverenlerle ilgili bir büyük sıkıntı ise işverenlerin özürülerin yapabilecekleri işler konusunda bilgi sahibi olmamalarıdır. Bunun yanı sıra ülkemizde kota kapsamında istihdam olarak zorunluluklar söz konusu iken alternatif teşvikler sınırlıdır. Genel ekonomik çerçevede işverenler bu nedenlerle özürü istihdamı bir yük gibi görmektedirler.

Duruma özürüler açısından baktığımızda da istihdam onların hem sosyal hayata adaptasyonlarını hızlandırmakta, hem de başkalarına bağımlı olma ihtimallerini azaltan bir faktör olmaktadır. Onlar için bu kadar önemli olan istihdam onların dışındaki bir

takım faktörler nedeniyle büyük bir problem olmaktadır (Blekesaune, 2007). Özürlü eğitim istatistiklerine baktığımızda en büyük problem özürlü vatandaşların eğitim imkanlarından yeteri kadar faydalanamamalarıdır. Temel eğitim almada bile problem yaşayan özürlüler, mesleki eğitim ve yeterlilikleri sağlayamamaktadırlar. Bunun yanında ulaşılabilirlik, temsil, sosyal uyum gibi pek çok problem özürlülerin istihdam oranlarını düşürmektedir.

Özürlülerin aileleri de özürlülerin istihdamında yaşanan problemlerden ötürü büyük sıkıntı çekmektedirler. Özürlüler istihdamın dışında kalınca ekonomik olarak tedavi, bakım masrafları da ailenin üstüne kalmaktadır. Özürlülere yönelik sosyal politikalarının yetersizliği, ailenin özürlü çocuğuyla ve özürlülük nedeniyle oluşan sorunlar karşısında tek başına kalmalarına neden olmaktadır. Ailelerin yaşadığı sosyal ortam ve ekonomik durumda ailenin özürlü çocuğuna karşı bakışını ve tepkilerini belirleyen bir faktör olmaktadır. Bu faktörlerin olumsuz bir özellik taşıması durumunda aileler özürlü çocuğunu, toplumdan soyutlama yoluna gitmektedir ki bu özürlü çocuğun sosyalleşmesini engelleyen bir durum olmaktadır.

Özürlülerin istihdamını belirleyen bir diğer durum ise devletin özürlülere yönelik sunduğu hizmetler ve özürlülerin bu hizmetlere erişimidir. Ülkemizde bizim yaptığımız anketlerimizde de çıkan bir sonuç olarak özellikle denetimlerin yetersizliği temel bir problem olarak görülmektedir. Özellikle işverenler devletin özürlü istihdamı konusunda denetimlerini arttırmasının özürlü istihdamını olumlu yönde geliştireceğini belirtmişlerdir. Yine çalışan ve/veya çalışmayan özürlüler ve onların ailelerinin özürlü istihdamında devletin öncü olması yönünde vurguları bulunmaktadır. Ancak 1980'lerden sonra özellikle ülkemizde hızlanan özelleştirme hareketleri dolayısıyla devletin ekonomik açıdan daha liberal düşünceye bürünmesi özellikle kamu işyerlerinin sayısını oldukça azaltmıştır. Bu noktada devlete biçilen ana rol denetimi sağlamasıdır. Özürlülere yönelik olarak kanuni mevzuat özellikle Avrupa Birliği uyum kriterlerinin de etkisiyle oluşturulmuştur. Ülkemizde temel sıkıntı denetim mekanizmasında ortaya çıkmaktadır. Bunu en büyük göstergelerinden birisi özürlülerin eğitim istatistikleridir. Anayasal olarak ilköğretimin zorunlu olmasına rağmen buna halen ulaşamayan özürlü sayısı büyüktür.

5.1.1. Özürlü Dostu İstihdam Politikalarının Aktörleri:

Özürlü dostu bir istihdam oluşturabilmek için, özürlü istihdamında rol oynayacak olan aktörlerin üstlenmesi gereken sorumluluklar bulunmaktadır.

5.1.1.1. Özürlüler

Kendilerinin istihdamları noktasında toplumda, işverenlerde var olan yanlış algılamalar ve eğitim haklarını kendilerinin dışındaki faktörler nedeniyle kullanamayan özürlü bireyler istihdam sürecinde en dezavantajlı grubu oluşturmaktadır. Özürlüler kendi istihdam koşullarını ve şekillerini belirleme noktasında dışarıdan büyük bir engellenmenin mağduru olmaktadır.

Ayrımcılığa uğrayan özürlü işçilerin kendileri ifade ettikleri ve toplumsal yaşamda maruz kaldıkları ayrımcılıkları ise aşağıdaki gibi gruplamak olanaklıdır;

-İnsanların bakışları rahatsız ediyor: Acıma bakışları, tuhaf\garip bakışlar (bazen acıma bazen de duyarsızlık)

-Acıma

-Toplumun önyargısı: Özürlüleri muhtaç ve zavallı görüyorlar, insanlar özürlülerin bir şeyleri başarabileceğine inanmıyorlar, kadın erkek ilişkileri açısından önyargıları var

-Toplumsal duyarsızlık ve toplumdan dışlanma: Duyarsızlık, dikkate almama, yok sayma

-Aşağılama ve hor görme: Aşağılıyorlar ve hor görüyorlar, dalga geçiyorlar, küçümsenme, rencide edici sözler

-İkinci sınıf yurttaş olarak bakılıyor

-Fazla korumacı davranıyorlar

-Fiziksel düzenlemeler yok

-Özür sürekli gündeme getiriliyor

-İnsanların tutumu ve davranışları farklı oluyor

-İnsanlar ya umursamazlar ya da üzerine çok düşüyor

-İletişim sorunu ve güçlüğü (Yılmaz, 2004:210)

Ülkemiz açısından işsizlik tüm bireyleri etkileyen en büyük sosyal meselelerden birisi olarak gündemde yerini korumaktadır. Bu genel durum karşısında özürllülerin istihdamına yönelik olarak yapılabilecekler hep arka planda kalmaktadır. Ayrıca özürllülere yönelik olarak toplumda, ailelerinde ve işverenlerde olan yanlış algılamalar özürllü istihdamını sadece devletin çözmesi gereken bir sosyal probleme dönüştürmektedir. Bu sonucu uygulama bölümünde elde ettiğimiz sonuçlarda desteklemektedir. Özürllülerin esas itibariyle istihdam, temsil ve toplumsal algılanma yanlışları olmak üzere üç temel problemi gözükmektedir.. Bu üç sorun aynı zamanda birbirini tetiklemektedir.

-İstihdam konusunda ülkemizde özürllü istihdamında en çok başvurulan yöntem zorunlu kota ceza yönüyle işverenler, işsizlik ortamında özürllülere öncelik sağlaması yönüyle ise işsizler tarafından yanlış anlamalara neden olabilmektedir.

-Özürllülerin haklarını savunabilecekleri, kendi adlarına haklarını talep edebilecekleri, onlar adına kamuoyu oluşturabilecek yeterli ve aktif sivil toplum örgütleri ve / veya siyasal temsilcileri bulunmamaktadır.

-Nüfusun %12,29'luk kesimini oluşturmalarına rağmen özürllülük konusunda toplumsal anlamda bir bilinç halen gelişmemiştir. Özürllüler günümüzde bile başkalarının yardımına muhtaç olarak yaşamak zorunda olduğu düşünölen, çalışamayacak, yardıma muhtaç, bireyler olarak algılanmaktadır. Bu yüzden özürllüler çalıştırılmak yerine, onlara iyilik yapma düşöncesi ile istihdamdan ziyade sosyal yardım yapılarak korunmaya çalışılmaktadır. Bu sebeplerle üretimin dışında tutulan, özürllü bireyin problemleri her geçen gün daha da artmaktadır. Çünkü üretmek gelişmektir. Gelişimi duran birey maddi ve manevi birçok sorunların çıkmasına neden olur.

5.1.1.2. İşverenler

Özürllülerin istihdam sorunlarının çözümünde direk etkili aktörlerden birisi işverenlerdir. Günümüzde liberal ekonomik politikalarında etkisiyle üretimi sağlamak ve istihdamı oluşturma noktasında bütün yük özel girişimcilerin üzerine düşmektedir. Küresel ekonomik rekabet içerisinde işverenlerde maliyetlerini en alt düzeyde oluşturarak, üretimde kullandıkları kaynaklardan maksimum faydayı beklemektedirler.

Bunun yanında günümüzde bilgi toplumunun gelişimi, teknolojik gelişmeler ve esnek uzmanlaşma hizmet sektörünün gelişimini hızlandırmış, üretim ve istihdamın hizmet sektöründe yoğunlaşmasına sebep olmuştur. Hizmet sektöründe bu yoğunlaşma özürülülerin istihdamını olumlu ve olumsuz olarak iki yönde etkilemiştir. Hizmet sektöründe bilgiyi kullanan, yönlendiren yüksek vasıflı işgücü ihtiyacı oldukça artmıştır. Bu durum eğitim imkanlarından faydalanamayan özürülüler için sürecin en olumsuz yönünü oluşturmaktadır. Bunun yanında hizmet sektörünün gelişimi işletmeleri esnek uzmanlaşmaya zorladığından işletmelerin küçülmesine neden olmuştur. Dolayısıyla zorunlu istihdam için gereken çalışan sayısını sağlamadan pek çok işletme üretimini sürdürebilmektedir.

Özellikle işverenlerin bir toplumdaki özürülülere ilişkin algılamalarının şekillenmesinde birbiri ile çelişen iki faktörün ön plana çıktığı görülmektedir. Bunlardan bir tanesi, kapitalist sistemin bir gerekliliği olarak var olan rekabete karşı yönetmiş oldukları işletmelere avantaj sağlayacak bir pozisyon almak için gerekli stratejileri belirleme ve uygulama zorunluluklarıdır. Bu zorunluluk doğrudan işletme yöneticilerinin özürülülere ilişkin algılamalarını etkilemektedir. Çünkü kamuoyunda hakim olan düşünce özürülü kişilerin iş yerindeki verimliliği negatif yönde etkilediklerine ilişkindir. Bu nedenle özürülülere ilişkin yöneticilerin insani davranışları olsa bile bunu uygulamaya yansıtmaları zorlaşmaktadır. Çünkü özürülülerin istihdamına ilişkin duygusal davranışlar rekabetin doğasının gerektirdiği rasyonel davranış biçimiyle bağdaşmamaktadır. Ancak işletmeler sadece rekabetin gerektirdiği rasyonel davranış biçimleriyle varlıklarını devam ettiremezler, işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için bir yanda da toplumun inanç, değer ve normlarıyla uyumlu davranışlar seti geliştirerek meşruluk kazanmaları gerekmektedir. İşte bu gereklilik işletme yöneticilerini rekabetin gerektirdiği rasyonel davranışları sergilemek ile toplumda hem kendilerini hem de işletmelerini meşrulaştırmak için gerekli davranışta bulunmak gibi birbirleri ile önemli ölçüde çelişen bir atmosfere sokmaktadır. Bu durumda işverenlerin bu çelişkili atmosfer içerisinde bir taraftan yoğun rekabet karşısında rasyonel davranışlar sergileyerek işletmelerin rekabet edebilmeleri için gerekli pozisyonu almalarını sağlayan, diğer taraftan da onları ve işletmelerini toplum nezdinde meşrulaştıran özürülülere ilişkin algılamalarını belirleyen, arka planlarını nasıl oluştuğuna ilişkin açıklayıcılığı olan teori ve modellere ilişkin incelemeler son derece önemli olmaktadır. Bu durumda özürülü

algılamalarındaki farklılıkların kaynağını açıklamaya yönelik bir araştırmanın yapılması son derece önem kazanmaktadır.

Yapılan inceleme doğrudan yöneticilerin özürllülere ilişkin algılamalarını şekillendiren, arka planı açıklamaya ilişkin bir teori ve modelin olmadığını göstermektedir¹. Ancak bu bölümün temel sorunsalı bağlamında yapılan araştırma; bir toplumda sosyal güvenlik, eğitim, sağlık, gelirin yeniden dağıtımı ve sosyal refah hizmetlerine ilişkin açıklamalarda bulunun refah devleti modellerinin, yöneticilerinin özürllülere ilişkin algılamalarını şekillendirdiğini göstermektedir. Bu tespitten hareketle çalışmanın bu bölümünde, belirlenen amaç çerçevesinde yöneticilerinin özürllülere ilişkin algılamalarını şekillendiren arka planların oluşumunda belirleyici olan refah devleti modelleri incelenerek bunların kendi içlerinde özürllülere nasıl konumlandıkları tartışılacaktır. Bunun yanı sıra yapılan yazın incelemesi yöneticilerin özürllülere ve özürllülerin istihdamına ilişkin algılamalarını şekillendiren arka planlarının oluşumunda ülkede hakim olan istihdam politikalarının da belirleyici olduğunu göstermektedir.

Bu noktada işverenlerinin özürllü istihdamı yönünde bilinçlendirilmesi ve özürllülerin yapabilecekleri işler hakkında kendilerine bilgi sağlanması gerekmektedir. Bu amaçla;

-Sosyal Hizmet Uzmanlarınca (SHU), işverenlere özürllülük hakkında bilgilendirilme yapılması gereklidir. Özürllüler hakkında genel olarak oluşmuş olan olumsuz yargılar işverenleri etkilemektedir.

-Özürllü istihdamı yapmaları halinde işverenlere sağlanan avantajlar hakkında işverenlere iş-kur tarafından bilgilendirme yapılmalıdır. Bunun yanında özürllü gruplarının yapabileceği işler hakkında da bilgi sağlanmalıdır.

5.1.1.3. Özürllü Çocuğa Sahip Aileler

Ülke nüfusunun %12,29'unu oluşturan özürllüler aileleri ile birlikte çekirdek aile olarak düşünüldüğünde (anne, baba, özürllü çocuk) ülke nüfusunun %36,87'lik bir kesimini ilgilendiren bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

¹ Bir ülkede hakim kurumlar olarak kabul edilen, kültür, din ve ideolojiler özürllülere bakışı şekillendiren önemli informel kurumlar olarak görülebilir. Ancak bahsedilen bu faktörler özürllülere ilişkin algılamaları şekillendiren tek açıklayıcı olarak kabul edilemez. Bu durumda işverenlerin rekabetin doğası karşısında daha rasyonel davrandıklarını varsaydığımızda onların kazancı maksimizasyon güdülleri ve onları zorlayan başka faktörler devreye girmektedir.

Toplumun temel yapı taşı olan aile üzerine geliştirilen politikalar düzenlenirken özürlü çocuğa sahip aileler mutlaka dikkate alınmalıdır. Aile politikaları ise, sosyal siyaset kapsamında, huzurlu ve sağlıklı bir toplum oluşturmak amacı ile aile fertleri (özürlüler) için oluşturulan sosyal program, eğitim, destek ve yardımlardır (Seyyar, 2008a). Dolayısıyla özürlülere yönelik oluşturulacak politikalarda aile faktörünün de mutlaka dikkate alınması gerekir. Çünkü aile çocuğun ilk bilgileri öğrendiği, sosyalleştiği toplumun en küçük yapı taşıdır. Özürlülük gerçeği ve engellik hakkında ailelere sağlanacak sosyal destek özürlü çocuğun daha bilinçli olarak yetiştirilmesini ve sosyalleşmesine destek sağlayacaktır.

Özürlü çocuğa sahip olan aileler, çocuğun eğitimi, sağlık, ulaşım, istihdamı, sosyal çevreye uyumu gibi konularda ekstra yüklerle karşılaşabilir. Özürlü çocuğa sahip olan aileler çocukları okul çağı geldiğinde okula gidemedikleri zaman psikolojik olarak etkilenecektir ve özürlü çocukların eğitim imkanlarından faydalanamamaları durumunda özürlü çocuğun istihdam imkanları daha da engellenecektir. Özürlü çocuğa sahip olan ailelerin çocukları nedeniyle sağlık giderleri artacaktır. Bunun yanında sürekli tedavi ve hastane ortamının psikolojik baskısına maruz kalacaklardır. Ulaşılabilirlikte yaşanan sıkıntılar aileler için yine ekstra maliyete yol açacak ve belkide çocuğun toplumdan uzaklaştırılmasına neden olabilecektir. Bunun yanında özellikle özürlü çocuğa sahip ailelerin çocuğun sürekli bakıma muhtaç olması durumunda yanında birisinin bulunması zorunluluğu nedeniyle aile fertlerinden birinin de istihdamın dışına itilme ihtimali bulunmaktadır. Bu yüzden;

-Ailenin temelini oluşturan nikah töreni ile birlikte ailelerin bilinçlenmesine yönelik olarak destek programları oluşturulmalıdır.

-Aile bireylerinin alınacak mail adreslerine sosyal hizmet uzmanları tarafından düzenli bilgilendirme mailleri atılarak bilinçlendirme yapılmalıdır (örneğin hamilelik döneminde alkol, sigara kullanımının zararları, doğru beslenme gibi konular olabilir).

-Doğum veya doğum sonrası nedenlerle özürlü çocuğu olan aileler, özürlülük hakkında, özürlülükten kaynaklanan bazı problemler hakkında bilgilendirilmeli ve sosyal destek sağlanmalıdır.

-Sağlık kuruluşları ile ÖZİDA ve Sosyal hizmetler kurumu ortak bir bilgi bağlantısı oluşturarak, özürlü çocuğa sahip ailelerin irtibatını otomatik olarak sağlamalıdır.

-Bu şekilde özürlü çocuğa sahip ailelere, çocuğun başta sağlık sorunları, eğitim sorunları ve sosyalleşmesi konularında destek oluşturulmalıdır.

5.1.1.4. Devlet

Özürülüler politikasının ve onların istihdama yönlendirilmeleri noktasında en büyük sorumluluk ülkemizde yine devlete düşmektedir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde kamu otoritesi bu görevini sivil toplum kuruluşları vasıtasıyla yerine getirmektedir. Ancak özürlü nüfusun yoğunluğu, onların eğitim dolayısıyla entelektüel gelişimlerdeki eksiklik nedeniyle ülkemizde özürülülerin kendisi olsun, aileleri olsun ve hatta işverenler engeli istihdamı konusunda devletin öncü olmasını savunmaktadırlar. Bu noktada devletten hem yasama yönüyle (TBMM) hem de yürütme (Hükümet) noktasında bir takım farklı beklentiler beklenmektedir. Bunlar,

-Ülkemizde özürülülere yönelik genel politikanın sorumlusu olarak oluşturulan ÖZİDA başbakanlığa bağlı olarak görev yapmaktadır. Bu durum ÖZİDA'nın başkent odaklı olarak faaliyetlerini sürdürmesine neden olmaktadır. Özellikle iller bazında daha rahat hareket edebilmek için özürülülerle direkt ilgili bir bakanlık tahsisi kurumu daha etkin kılabilir. Bilindiği üzere bakanlıkların taşra örgütlenmeleri iller bazında müdürlükler şeklinde örgütlenmiştir. Bu şekilde yurt çapında etkinlik artırılabilir. Ülkemizde özürülülerin sorunları ve onlara götürülecek hizmetler Kadın ve Aileden sorumlu devlet bakanlığına bağlıdır. Ancak zaten geniş bir kapsamı olan bu bakanlık özürülülere yönelik hizmetler noktasında zaman zaman yetersiz kalmaktadır.

-Devlet zorunlu istihdam yöntemi olan kota yükümlülüğünü eksiksiz yerine getirmeli ve bu konuda özel sektöre örnek olmalıdır. Bu konu ile alakalı olarak 2011 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Tasarısının TBMM Plan ve Bütçe komisyonunda görüşülmesi sırasında yapılan bir değişiklik ile kamuda özürlü istihdamı, kadro sınırlamasının dışında tutulmuştur. Bu durumda 38.192 engelliye kamuda istihdam imkanı sağlanmış olacaktır. Bu kadroların kurumlara göre dağılımına bakıldığında, 1.813 Adalet Bakanlığı, 619 İçişleri Bakanlığı, 16.256 Milli Eğitim Bakanlığı, 8.051 Sağlık Bakanlığı, 780 Tarım ve Köyüşleri Bakanlığı, 1.638 Diyanet İşleri Başkanlığı, 628 Gelir İdaresi Başkanlığı, 6.229

Emniyet Genel Müdürlüğü, 229 Orman Genel Müdürlüğü, 1.949 Diğer Kurumlardır. Bu özürlü istihdamı için olumlu bir gelişmedir. Kamu kurumlarına bütçe kanunlarıyla belli sayıda açıktan atama izni verilen, emeklilik, ölüm, istifa ve nakil sonucu ayrılanların yerine yüzde 25'i oranında yeni memur alımında bulunabilen kamu kuruluşları, bu sınırlamalar ve diğer nedenlerden dolayı eski düzenlemeye göre özürlü istihdamına sıcak bakmamaktaydı. Sonucunda da 48.549 adet özürlü kadrosuna karşılık 10.357 özürlü ancak istihdam ediliyordu (www.kapuska.net/resmi-kurumlar/ozurlu-memur-ve-personel-isci-alimlari-bsv).

-Özürllüer için ulaşılabilirliği temenni boyutundan çıkartıp yasal zorunluluk haline getirmeli.

-Devlet özürlü istihdamı noktasında özel ve kamu kurum kuruluşlarının kota gereklerinin yerine getirilip getirilmediğini denetlemelidir.

-Devlet özürllüerinin eğitim haklarının sağlanması noktasında da aktif olmalıdır. Anayasal olarak güvence altına alınan temel eğitime özürllüerinin erişimi mutlaka sağlanmalıdır.

-Denetimi mutlaka gerçekleştirilmesi gerekir. Kanunlar hazırlanıp denetimi yapılmazsa, eğitim noktasında olsun, istihdam noktasında olsun tarafların bildiğini okuması devletin otoritesini zedeleyen bir durumdur. Denetimlerin gerçekçi yapılması sağlanırsa özürllüer politikasında aksayan yönün ne olduğunun net görülmesi sağlanabilir.

-Özürllülük ve özürllülük gerçegi tüm halka anlatılmalıdır (neler yapılabilir-onlara nasıl yaklaşılmalı-örneklerle açıklanmalı). Bu konuda toplumda bir bilinç oluşturulabilirse, devlete düşen sosyal maliyetlerde azalabilir. Tüm insanların karşılaşılabileceği bir sosyal gerçeklik olan özürllülük veya özürllü bir bireye nasıl yaklaşılabileceği başta özürllü aileleri olmak üzere toplum tarafından maalesef tam olarak bilinmemektedir.

-Bu amaçla devletin kanalı olan TRT önderliğinde Engelsiz TV oluşturulmalı. Özellikle TRT'nin yayın hakkına sahip olduğu önemli organizasyonlar buradan verilip (maç yayını, Eurovision,) halkın bu sebeplerle bile olsa özürllü gerçeginin farkına varması sağlanmalıdır.

-Engelsiz olimpiyatlar, engelsiz şenlikleri gibi adlarla toplumsal duyarlılığı arttırmaya yönelik olarak ilk yıllarda devlet desteği ile organizasyonlar düzenli olarak yapılmalıdır. Bu organizasyonlara uluslararası katılımı sağlanarak, ülkeler arasında özürllülere ve onlara yönelik yapılanlar hakkında karşılıklı fikir alışverişi sağlanabilir.

-Özürllülerin daha iyi temsil edilebilmeleri, yürütme ve/veya yasama organlarında daha aktif olabilmeleri noktasında siyasi partilere nüfusun neredeyse %13'ünü oluşturan özürllülere yönelik olarak %3 özürllü milletvekili aday kotası uygulanmalıdır.

5.1.1.5. Sendikalar

Çalışma hayatının temel aktörlerinden birisi olan sendikalarında özürllü istihdamı noktasında etkin rol oynamaları gereklidir. Ülkemizde özürllülerin istihdam ile ilgili haklarının sağlanması ve yeni fırsatlar sağlanması noktalarında sendikal desteğe de ihtiyaç duyulmaktadır. Ülkemizde sendikal hareketler 1961 Anayasasından sonra çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile başlamıştır. Cumhuriyetin kuruluşundan 1961 yılına kadar sendikal hareketler benimsenen devletçi kalkınma politikası gereği, üretimin iş mücadeleleri ile kesilmesini önlemek için yasaklanmıştır. Dolayısıyla sendikal örgütlenmeler ve faaliyetlerin tarihsel gelişimi sanayileşmiş ülkelere göre oldukça yenidir.

1982 Anayasa ile sendikal örgütlenmeleri düzenleyen kanunlarda değişmiştir. Bugün 274 sayılı kanunun yerini 2821 sayılı kanun, 275 sayılı kanun yerini de 2822 sayılı kanunlar almıştır. Sendikalar kanununun 2. maddesinde sendikanın tanımı yapılmaktadır. Bu tanıma göre sendika;”işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirilen tüzel kişilikler” olarak tanımlanmışlardır. Sendikaların ülkemizde yapacağı sosyal faaliyetleri düzenleyen 33. maddesinde özürllülere yönelik hizmet sunumuna yönelik düzenlemeler mevcuttur. Buna göre;

-İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak,

-Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak; teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak,

-Üyelik şartı aranmaksızın, nakit mevcutlarının % 25'ini aşmamak kaydıyla ve yönetim kurulu kararıyla , ilgili bakanlıklara devretmek üzere eğitim, sağlık, rehabilitasyon veya spor tesisleri kurmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunmak, yurt içinde veya yurt dışında yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla afet bölgesinde konut, eğitim, sağlık veya rehabilitasyon tesisleri yapmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunmak görevleri bulunmaktadır.

Özellikle özürülülerin mesleki eğitimlerinin sağlanması noktasında sendikaların özürülülerin istihdamına direk katkılarının olması kanuni bir zorunluluk gözükmektedir. Çünkü istihdam piyasasında yaşanan gelişmeleri bire bir takip eden kuruluşlardan biride sendikalardır. Aralık 2010 verilerine göre ülkemizde sendikalaşma oranlarına bakıldığında, işçilerin sendikalaşma oranı %59, memurların sendikalaşma oranı %44,5 olarak gerçekleşmiştir (<http://bass-sen.org.tr>). Ancak özürülülerin sendikalaşmalarına yönelik herhangi bir veriye rastlanılamamıştır. Bu noktada sendikaların özürülüler ile ilgili olarak daha aktif olmaları gerekmektedirler (Delsen, 2001:4). Özürülülere yönelik olarak oluşturulacak programlar ile özürülülerini iş piyasalarına kazandırarak aynı zamanda üye sayılarını da arttırmış olacaklardır.

Konuyla ilgili olarak İngiltere’de özürülülere eşitlik için sendikal şartı düzenlenmiştir. Bu şarttaki tüm maddelerin ülkemizdeki sendikalar için örnek alarak uygulanması, hem üye sayılarını arttırmalarına, hem de sosyal sorumluluk kapsamında sendikalara ve neticesinde özürülülere yönelik yeni imkanları sağlayacaktır. Bu şarta göre;

1-Sendikalar çalışmalarında özürülülerini teşvik ederek onları korumaya yönelik olarak sivil toplum gücünü kullanacaklardır.

2-Sendikalar özürülülere yönelik endüstriyel demokrasi çerçevesinde özürülülerin görüşlerini almak için danışma komiteleri oluşturacaklardır

3-Özürülü sendika üyelerinin sendikanın tüm hizmetlerinden eşit şekilde yararlanması sağlanacaktır. Sendikalar bu konuya ilişkin gerekli düzenlemeleri yapacaklardır.

4-Sendikalar tüm üyelerine “Engellileri Koruma Kanunu” ve sendikal özgürlükler konusunda özel eğitim vereceklerdir.

5-Tüm sendikal faaliyetler için erişilebilirliği sağlamak sendikaların temel görevlerinden olacaktır. Bu konuda mekan seçimlerinde özellikle dikkatli olunacaktır.

6-Sendikalar tüm faaliyetlerinde ve bilgilendirmelerinde olarak bant üzerinde kabartma, özel okuyucu, işaret dili tercüme gibi özörlölere yönelik uygulamalara yer verilecek ve yine özörlölere yönelik web sitelerini dizayn edeceklerdir.

7-Özörlölelerin sendikal faaliyetlere erişim için gerekli olarak yapılması gerekenleri bizzat özörlölüler belirleyeceklerdir

8-Özörlölelerin istihdam hakları ve ayrımcılık ile mücadeleleri şube ve işyeri temsilcileri tarafından sağlanacaktır.

9-Sendikalar özörlölere yönelik ayrımcı düzenlemeler içeren toplu sözleşme görüşmelerine dahi gitmeyeceklerdir.

10-Sendikaların çalışanları ve üyeleri tarafından özörlölere yönelik ayrımcılıklar yapılırsa disiplin yönetmeliğine göre işlem yapılacaktır.

11-Sendikalar, üyelikleri düzenli olarak takip edeceklerdir. Özörlölelerin karşılaştığı engelleri belirleyerek, düzeltmek için gerekli çaba gösterilecektir (<http://www.tuda.org.uk/charter.htm>).

5.1.1.6. Sivil Toplum Kuruluşları

1980’lerden sonra başta Amerika ve Avrupa’nın gelişmiş ekonomilerinde yeni liberal politikalar sonucunda refah devletlerinin sağlamaya çalıştığı pek çok refah hizmetleri üçüncü yol adıyla bağımsız sivil toplum örgütleri tarafından temin edilmektedir. Sivil toplum örgütleri tarafından bu hizmetlerin karşılanması objektif, hiçbir kamu kurumuna veya siyasal otoriteye bağılı kalmadan bağımsız hareket etmeleri ve bizzat toplum içinden örgütlenmelerinin etkisi bulunmaktadır.

Sivil toplum örgütlerinin bağımsız faaliyet göstermesinin arkasında objektifliği sağlamak düşüncesi bulunmakla birlikte sivil toplum örgütlerinin tamamen denetimsiz olması da düşünülemez. Özellikle ölkemizde insanların özörlölere karşı sahip oldukları

acıma, onların yardımı muhtaç görülmesi sömürüye açık bir alanı da beraberinde getirmektedir. Bu yönüyle özürllüer tarafından oluşturulan veya özürllüere hizmet amacı güden sivil toplum kuruluşlarının bir takım kriterlere uygun davranmaları gerekli olmalıdır. Bu konuda yapılabilecekler ise;

-Özürllüer adına faaliyet gösterdiği iddia edilen sivil toplum örgütleri ne kadar bu görevi yapmaktadır bu tartışılmalıdır. Maalesef pek çoğu özürllüer adına dergi, kalem vb. unsurları sattığını iddia ederek vatandaşları sömürmekte ve toplumda özürllüere karşı önyargılara neden olmaktadır. Ayrıca bu kuruluşlardan yararlanmak isteyen özürllülerde bu şekilde mağdur edilmektedirler.

-Özürllüere yönelik olarak oluşturulacak sivil toplum kuruluşlarının mutlaka ve mutlaka ÖZİDA'dan denetimlerinin yapılabilmesi için kuruluşları aşamasında ÖZİDA tarafından oluşturulacak yeterlilikleri taşımaları ve izini almaları şartı koşulmalıdır. Bu şekilde özürllüere yönelik sivil toplum örgütlerinde yaşanan dağınıklık ve karmaşada kaldırılmalıdır. Özürllü vatandaşlar da bir sorunları olması durumunda hangi sivil toplum örgütüne başvuracağını bilmelidir.

-İllere göre, nüfus veya özürllülük oranına göre belirli bir periyot belirlenerek o periyot içerisinde İş-Kur ve Halk Eğitim Merkezler veya Avrupa Birliği ile ortak özürllüere yönelik proje yapma zorunluluğu getirilerek bu örgütleri aktif hale getirmek zorunludur. İki periyotta da bir proje veya etkinlik düzenlemeyen sivil toplum örgütlerinin özürllü örgütü olarak görev yapmaları engellenmelidir.

5.1.2. Özürllü Dostu Aktif İstihdam Politikalarının Temel Dayanakları

Özürllü dostu aktif istihdam politikaları kapsamında aktörlerin konumları ve güçlendirilmeleri noktasında yapılacaklar belirlendikten sonra, bu yapılanların başarılı olabilmesi için temel dayanakların ve düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç vardır.

5.1.2.1. Özürllülerin Tespitinde ICF

Ülkemizde özürllü nüfusun genel nüfus içindeki dağılımı, engel nedenlerini, eğitim durumlarını belirlemek için yapılan tek ve en kapsamlı çalışma 2002 yılında yapılmıştır. Bu çalışmada Türkiye Özürllüler Araştırmasında özürllülük, Ortopedik özürllüler, görme özürllüler, işitme özürllüler, dil konuşma özürllüler, zihinsel özürllüler ve süreğen hastalığı

olanlar olarak altı grupta toplanmıştır. Bu sınıflandırma bozukluk temeline göre yapılmış bir sınıflamadır. Bu bozuklukları göstermeyen veya gruplanamayan pek çok hafif ve orta düzeyde engellinin, engelinin yok sayılmasına neden olmuştur (Çalık, 2004:317). Engelliliğin tanımı noktası önemlidir, kesin olmayan tanımlar alınan önlemlerin verimliliğini etkiler. Bu nedenle Fransa, Hollanda, İngiltere ve Amerika'da yasalar verimli olmak ve manipasyonu engellemek için dışarıdan gelen bazı profesyonel değerlendirmelere ihtiyaç duyar (Delsen, 1996:5) Özürlülük ile ilgili bir den fazla tanımlamaya ulaşmak mümkündür. Bu tanımlar içerisinde Özürlülük Ayrımcılık Yasası'nda yer alan tanıma göre özürlülük: mevcut durumda uzun süreli sağlık problemi olan insanlar ya da normal günlük aktivitelerini devam ettirme yeteneklerini olumsuz yönde etkileyen uzun süreli ve önemli engeli olanlardır (Meager, Hill, 2005:4). Özürlülük tanımları zaman içerisinde değişiklik göstermiştir. Örneğin 1900lerin son kısımlarına kadar özürlülük tamamen bireysel bir problem olarak düşünüldü. Özürlü hakları hareketlerinin artmasıyla birlikte bakış açısı değişti ve bireysel müdahalelerden daha çok çevresel müdahalelerin bulunması nedeniyle problem günümüzde çevre odaklı düşünülmektedir (Schneider, 2006:8).

Dolayısıyla Dünya Sağlık Örgütü tarafından sağlık durumuna göre fonksiyonel durumun araştırıldığı çalışmalara bilimsel temel oluşturmak, sağlıkla ilgilenen profesyoneller, diğer ilgili sektörler ve özürlü bireyler arasında iletişimi artıracak standart dili oluşturmak, ülkelerdeki sağlık sistemi ve hizmetlerinin değerlendirmesini sağlamak, sağlık bilgi sistemi için sistematik bir kodlama oluşturmak amaçları ile Fonksiyonlara Göre Uluslararası Sınıflama Sistemi (ICF) oluşturulmuştur.

Bu sistem insanların fonksiyon ve yetersizliklerini pek çok açıdan değerlendiren bir yöntemdir. Sağlık problemlerini hem bireysel hem de sosyal alanda değerlendiren evrensel uygulama imkanı olan bir sınıflandırma sistemi olan ICF, sadece özürlü bireyler için değil tüm bireyler için kullanılabilir. Ayrıca ICF, insanların sağlık koşullarından bağımsız olan sosyoekonomik düzey, cinsiyet, din, ırk gibi özellikler nedeniyle oluşan kısıtlamaları değerlendirmemektedir.

ICF sayesinde ayrıca, özürlülere yönelik istatistiksel amaçlar, araştırmalar yapılarak, sosyal politikaların belirlenmesinde ve eğitim amaçlı olarak kullanılabilir. Oluşan bu ortak sınıflamalar ile her özürlü grubu için dünyada kabul görmüş bir sınıflama yapılıdır.

Dolayısıyla özürlülük ile ilgili çalışmalarda tüm dünya ülkeleri için bir ortak hedef ve politikanın belirlenmesine de yardımcı olur(www.ozida.gov.tr).

ICF'nin odak noktasında bozukluk değil, sağlık durumu sonucu ortaya çıkan aktivite sınırlıklarının sonuçları bulunmaktadır. Bunun sonucunda klasik özürlü grupları yerine kişilerin aktivitelerini kısıtlayan her türlü sağlık sorunu kapsanmış olacaktır (Çalık, 2004:318).

Ülkemizde özürllülerin sınıflandırılması ve gerçekten istihdam edilebilecek durumda olan özürllülerin belirlenebilmesi için ICF'nin özürllü çalışmalarında bir an önce kullanılmasında fayda bulunmaktadır.

Özürllülere yönelik sağlıklı politikalar belirleyebilmek için ICF kriterlerine uygun olarak Türkiye Özürllüler Araştırmasının en kısa sürede yeniden yapılması gereklidir. Bu çalışmanın yenilenmesi önleyici politikalar açısından da son derece önemlidir. Yapılan yeni çalışma ile özürllülük nedenlerinde bir değişme olup olmadığı, olduyrsa hangi nedenlerden kaynaklandığı görülebilir. Ayrıca ICF yöntemine göre belirleme yapılırca, diğer ülkeler ile sağlıklı karşılaştırma yapma imkanı da sağlanmış olacaktır.

5.1.2.2. Özürllülerin İş Analizi

Özürllülerin istihdam piyasalarına girdiklerinde hangi işleri yapabilecekleri konusunda özürllülerde ve işverenlerde bir bilinç yoktur. Konuyla alakalı olarak 2004 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 25412 sayılı Özürllü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik çıkartılmıştır. Bu yönetmelikte yer alan yapılacak işler listesi 18 sayfayı bulmaktadır, ancak bu işlerden hangisini özürllüler yapabilir bu durum düzenlenmemiştir.

Özürllülere yönelik olarak özürllülerin yapabileceği işlerin tespit edilmesi gereklidir. Bu amaçla özürllülerin hangi işleri rahat yapabileceklerini belirleyebilmek için genel iş analizlerine ihtiyaç bulunmaktadır. İş analizi, örgütte yapılmakta olan işlerin doğru, etkin ve sağlıklı olarak değerlendirilebilmesi için her birisinin ayrı ayrı niteliği, niceliği, gerekleri, sorumlulukları ve çalışma koşullarını bilimsel yöntemler ile inceleyen ve bilgi toplayan teknik olarak tanımlanır (Bingöl, 1996:39). İş analizlerinden elde edilen bilgiler ışığında işlerin kapsadığı görev, sorumluluk ve çalışma koşulları da belirlenmiş olur. Bu çabalar aynı zamanda işleri yerine getirecek olan kişilerde bulunması gereken

bilgi, beceri ve yetenekleri de ortaya koymaya yöneliktir. Dolayısıyla elde edilen bilgiler ışığında, personel seçimi, performans değerlendirme, eğitim geliştirme, kariyer planlaması, iş dizaynı ve insan kaynakları planlanmasında kullanılmaktadır (Şişek ve Öge, 2009:87).

İş analizleri örgütsel bazda yapılan bir faaliyettir ve bu çalışmanın arkasından da iş tanımları oluşturulur. Burada amaç işin özelliklerini ortaya çıkartmak ve o işi en iyi yapabilecek personelin istihdamını sağlamaktır. Özürlülere yönelik olarak ise ICF'nin kriterlerine uygun olarak tarım, sanayi ve hizmet sektöründe belirlenmiş olan iş kollarındaki işlerin hepsinin yeniden analizlerinin yapılarak özürlülerin engel türlerine, eğitim durumlarına göre yapabilecekleri işlerin belirlenmesi özürlü istihdamı konusunda bilinçli hareket edilebilmesi için gereklidir.

Yapılan analizler sonucunda bilimsel olarak özürlülerin hangi işleri yapabilecekleri, özürlülere yönelik nasıl mesleki eğitim programlarının düzenleneceği ve her bölgede nasıl bir özürlü işgücü talebi olacağı bulunmuş olacaktır.

İş analizlerini yapacak analiz ekibinin içerisinde sosyal hizmet uzmanı, çalışma psikolojisi uzmanı ve özürlüler konusunda uzmanlar bulunmalıdır.

5.1.2.3. Özürlülerin Eğitimi

Ülkemizde özürlülerin en büyük problemlerinden biriside eğitimidir. Gerek ulusal gerekse uluslararası mevzuatlarla eğitim hakları güvence altına alınan özürlüler bu haklarına ulaşmada büyük sıkıntı çekmektedirler. Eğitim haklarına ulaşamayan özürlülerin bu durumu istihdam hayatlarına da direk yansımaktadır. Özürlülerin temel ve mesleki eğitimi eksik bu yüzden istihdam edilemiyorlar.

Özürlülerin eğitim haklarını daha iyi kullanabilmeleri ve tam katılım sağlamak devletin en temel görevidir. Bunu sağlayabilmenin temel formülü 1976 yılında yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin 13.maddesidir. Eğitim hakkını düzenleyen bu sözleşmenin ilgili maddesi 1999 yılında Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar komitesi tarafından yeniden yorumlanmıştır. Eğitim ile ilgili bu genel yoruma göre (Çağlar, 2009:80-81);

-Mevcudiyet: Taraf devletlerin yeterli sayıda ve işler durumda eğitim kurumları ve programlarına sahip olması, bina ihtiyaçlarını gidermesi, eğitimin sağlık ve hijyene uygun, temiz içme suyunun bulunduğu mekanlarda sunulması, eğitimi ve ücretli eğitimcilerin ve eğitim materyallerinin sağlanmasıdır.

-Erişilebilirlik: Tüm vatandaşların eğitim imkanlarına erişiminin sağlanmasıdır. Erişilebilirlik üç boyutlu olarak düzenlenmiştir.

1-Ayrımcılık Gözetmeme: Hak elde etme bakımında risk altındaki gruplar açısından ayrımcılık yasaklanmıştır.

2-Fiziksel Erişilebilirlik: Eğitimin verildiği mekanlarla, eğitim çevresi ve olanaklarıyla ilgili erişilebilirlik.

3-Ekonomik Erişilebilirlik: Temel eğitimin ücretsiz olması.

-Kabul Edilebilirlik: Eğitim şekli ve içeriği bütün öğrencilere ve uygun olan durumlarda aileler için kabul edilebilir, asgari eğitim standartlarının sağlanması.

-Uyarlanabilirlik: Eğitim imkanlarındaki esnekliktir. Hem değişen ve gelişen toplumun ihtiyaçlarına hem de farklı sosyal ve kültürel ortamlardaki öğrencilerin ihtiyaçlarını giderebilir nitelikte olmasıdır.

1999 yılında eğitimin temel sınırları görüldüğü üzere BM tarafından çizilmiştir. Ülkemizde ulusal mevzuatında da eğitim ile ilgili pek çok düzenleme bulunmaktadır. Ancak Özürlü bireylerin birçoğu eğitim açığını herhangi bir eğitim almadan kapatır. Bu, Türkiye İstatistik Kurumu verileriyle de doğrulanmaktadır. Gelecekte de bu olumsuzluğun devam edeceğine ilişkin kanı güçlüdür. Çünkü Milli Eğitim sistemimizin, özürlü bireylerin eğitim alarak istihdama kazandırılması yönünde herhangi bir ilkesi mevcut değildir.

Bu yüzden BM'nin Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin 13.maddesi esas alınarak özürlülerin eğitim imkanlarını geliştirmek amacıyla bazı düzenlemeler yapılmalıdır.

-Tüm özürlülerin eğitim imkanına ulaşabilirliğinin sağlanması.

-Özürülülerin eğitiminde ana hedef kaynaştırmalı eğitim olmalı. Bu sayede hem eğitim göre diğer çocuklarda özürülülük ve onların ihtiyaçları hakkında bir bilinç oluşur, hemde özürülü çocuğun yaşlılarıyla bağlantısı kesilmemiş olur ki bu sayede sosyalleşmeleri daha rahat sağlanabilir.

-Eğitim kurumlarının özürülülerin ulaşabileceği sosyal mekanlar haline dönüştürülmesi gerekir. İlk etapta çok yüksek maliyetlere yol açabilecek bir durumdur bu ama en azından yeni yapılan ilköğretim okullarının tümünde rampa, özürülü tuvaleti, özürülü asansörü, özürülülere uygun sıra dizaynı şart koşulmalıdır.

-İlköğretim okullarına ulaşamayacak durumda olan özürülülere internet bağlantısı yolu ile veya televizyon yayını ile uzaktan eğitimin tüm imkanlarıyla erişimin sağlanması gerekir.

-Uzaktan eğitim alan özürülülere yönelik haftada bir gün gönüllü öğreticiler tarafından ev ziyaretleri yapılarak eğitim geliştirilmelidir. Bu gönüllü öğreticiler sözleşmeli öğretmenler şeklinde oluşturulabileceği gibi, üniversitelerin eğitim fakültelerinde okuyan öğretmen adaylarının staj günlerinden de faydalanılabilir. Bu sayede öğretmen adayları stajları döneminde özürülü öğrencilerin durumları hakkında bilgi sahibi olmuş olacaklardır.

-İlköğretim sonrası özürülülerin eğitimlerini özendirici uygulamalar yapılabilir. Nasıl ki işverenlere işçi sayısına göre kota uygulaması varsa, özel eğitim kurumları ve özel üniversiteler içinde öğrenci sayısı oranında özürülü öğrenci okutma kotası getirilmelidir. Bu sayede özel eğitim kurumları ve üniversiteler sosyal sorumluluklarını yerine getirmiş olacaklardır ve toplumsal bilincin oluşumuna destek sağlamış olacaklardır.

5.1.2.4. Sosyal Destek

AB şimdiye kadar özürülülere yönelik olarak yapılan çalışmalarda, özürülülerin sosyal boyutuna yapılan vurgu sadece sözde kalmaktadır. Çünkü özürülülere yönelik yapılan çalışmalarda özürülüler hep birey olarak incelenmiştir. Özürülülerin bireysel olarak yaşadıkları anlaşılmaya çalışılmıştır. Oysa özürülülerin yeterli yaşam kalitesini sağlamasını engelleyen en büyük problem sosyal engellerdir (Zolkowska, Szerszen and Blaszkiewicz, 2002). Özürülülerin eğitim hakkı, ulaşabilirliği, istihdamı sorunlarının temelinde özürülülerin toplum içerisinde yeterince algılanamaması yatmaktadır.

Dolayısıyla özörlöölere yönelik olarak yapılacak tüm politikaların temelinde toplumsal duyarlılığı ve bilinci oluşturmak yer almalıdır. Bu konuyla alakalı olarak BM özörlöölü hakları sözleşmesinin 8'inci maddesi Bilinç Yükseltme'yi kapsamaktadır. Buna göre;

1-Taraf devletler, acil, etkili ve uygun tedbirleri almayı taahhüt ederler.

a)Aile dahil, toplumun her kesiminde özörlöölere ilişkin bilinç yükseltmek ve haklarına ve onurlarına saygı duyulmasını teşvik etmek;

b)Yaşamın her alanında, özörlöölere yönelik, klişelerle, önyargılarla, zarar verici uygulamalarla, cinsiyet ve yaş temelli ayrımcı davranışlarla mücadele etmek;

c)Özörlöölülerin kapasiteleri ve katkıları hakkındaki farkındalığı oluşturmak.

2-Bu amaca yönelik tedbirler aşağıdaki konuları içermektedir:

a)Toplumda bilinç oluşturmaya yönelik etkili kampanyaların tasarlanması, başlatılması ve sürdürülmesi;

i-Özörlöölülerin haklarının kabul edilebilirliği konusunda toplumun eğitilmesi,

ii-Özörlöölülere yönelik olumlu yaklaşımların ve sosyal farkındalığın güçlendirilmesi,

iii-Özörlöölülerin becerilerinin, meziyetlerinin, yeteneklerinin işyerlerine ve iş piyasasına katkılarının tanınmasını teşvik etmek.

b)Erken yaştan itibaren tüm çocuklar dahil olmak üzere eğitim sisteminin tüm aşamalarında özörlöölülerin insan haklarına saygılı yaklaşılmasını teşvik etmek;

c)Özörlöölülerin tüm medya organlarında bu sözleşmenin amacına uygun bir yaklaşımla tasvir edilmesini cesaretlendirmek;

d)Özörlöölülere ve haklarına ilişkin bilinçlendirici eğitim programlarının teşvik edilmesi.

Konuya istihdam boyutuyla baktığımızda ise özörlöölülerin istihdamı noktasında ölkemizde en yaygın başvuru olan zorunlu istihdam yöntemidir. Bu yöntem içerisinde kota kapsamında olan işverenlerin özörlöölü istihdam etmemeleri durumunda ceza içermesi nedeniyle işverenler tarafında olumsuz algılanmaktadır.

Özürli istihdamı kurumsal sosyal sorumluluk bilinci içerisinde düşünülürse istihdam oranlarında olumlu gelişmeler yaşanması muhtemeldir. İşletmeler ve işverenler açısından sosyal sorumluluk vurgusu yeni bir olgu değildir. İşletmelerin sosyal sorumluluk vurgusunun özellikle 1930 yılındaki “Büyük Bunalım”dan (The Great Depression) sonra belirmeye başladığı görülmektedir. İşsizliğin artması ve satın alma gücünün düşüşü, buna bağlı olarak toplumun ekonomik ve sosyal yönden zayıflaması, işletmeleri bu konuda düşünmeye zorlamıştır (Hawkins, 2006). Zira işletmenin ürettiği malların çoğunu gene o toplum tüketmekte veya istihdam o toplumdaki sağlanmaktadır.

Sosyal sorumluluğu genel olarak; “Sosyal Sorumluluk, Ülkeye, insana, doğaya, eğitime, bilim ve sanata, kültüre, toplumsal yaşama hizmet etmek demektir. Yaşam kalitesini iyileştirmek amacına ulaşmak için, kendi çalışanlarıyla, onların aileleriyle, yerel halkla, bütün toplumla birlikte ekonomik gelişmeye destek verme sorumluluğu demektir. Bu noktada, şirketlerin ticari getiriler elde ederken etik değerlere bağlı kalması, bireylerin, toplumun ve çevrenin zarar görmemesini garanti etmesi gerekmektedir” (Usta ve Çalış, 2009:2).

Sorumluluk ahlâk felsefesinin köşe taşıdır ve bir ahlâk sorunu olarak değerlendirilmektedir. Bu bakış açısında sorumluluğun tamamen ahlâki özellikler taşıdığı kabul edilmektedir. Ahlâki değerlere bağlı olarak hareket etme veya ahlâki değerlere tabi olan adalet, yasal sınırlamalar ve ahlâki umutlar sorumluluk içinde değerlendirilmektedir. Sosyal sorumluluk, herhangi bir işletmenin, toplu yaşamda ki faaliyetlerinden dolayı çevresinde yarattığı olumlu veya olumsuz etkileri bilinçli bir şekilde değerlendirip, olumsuz etkilere karşı önlem alması olarak tanımlanabilir (Rondinelli and Berry, 2000).

Ülkelerin kalkınmaları ve refah içinde yaşamaları sorumlulukla mümkündür. Her insanın gerek tek başına gerek çeşitli gruplar oluşturarak yapması gereken görevleri ve bu konuda da duymaları gereken birtakım sorumlulukları vardır. Günümüzde işletmelerin sosyal sorumlulukları hakkında olumlu ya da olumsuz birçok görüş ortaya konulmuştur. Klasik yaklaşımı savunanlar, işletmelerin sorumluluklarını ekonomik sorumluluklarla sınırlarken; modern yaklaşımı savunanlar ise işletmelerin, ekonomik sorumlulukları yanında sosyal sorumlulukları taşıması gerektiğini savunmaktadır (Logsdon and Yuthas, 1997).

Bu amaçla, 1997 yılında, bazı ILO sözleşmeleri, BM İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi ve BM Çocuk Hakları Sözleşmesi temel alınarak “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standartları Oluşturulmuştur”. Bu standartların amaçlarından bir tanesi de, özürliülerin uygun iş edinmesini temin ederek bu işini sürdürmesini ve işinde ilerlemesini sağlayarak bu şekilde özürliülerin topluma uyumunu sağlamaktır (Özgen, 2006).

İşletmelerin sosyal sorumluluklarının kapsamında tamamen gönüllü olarak imzaladıkları BM Küresel İlkeler Sözleşmesine göre de işletmeler faaliyetlerini yerine getirirken bir takım sosyal kurallara uymayı da üstlenir. Küresel ilkeler sözleşmesi insan hakları, çalışma koşulları, çevre ve yolsuzlukla mücadele ana başlıklarıyla toplam 10 ilkedan meydana gelir. Bu ilkeler;

- 1- İş dünyası ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalıdır.
- 2- İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalıdır
- 3- İş dünyası çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemelidir.
- 4- Her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmaya son verilmelidir
- 5- Her türlü çocuk işçiliğe son verilmelidir
- 6- İşe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığa son verilmelidir
- 7- İş dünyası çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemelidir.
- 8- İş dünyası çevreye yönelik sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermelidir
- 9- Çevre dostu teknolojilerin gelişmesi ve yaygınlaştırılması özendirilmelidir.
- 10- İş dünyası rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla mücadele etmelidir (Kostak, 2009).

Gerek sosyal sorumluluk standardı olsun ve gerekse küresel ilkeler sözleşmesi olsun ikisinde de işletmeler her türlü ayrımcılığa karşı olduklarını beyan etmektedirler. Bu beyanı özürliülerin istihdamı için son derece önemli bir noktadır. Tabi bunun için özürliülerin de istenilen vasıf şartlarına sahip olması gerekir. Bu şekilde olduğu takdirde

herhangi bir zorlamaya gerek olmadan işletmeler özürlü istihdamına olumlu yaklaşabileceklerdir. Küresel ilkeler sözleşmesinin işletmeler açısından faydalarından biriside, toplumda itibar oluşturma ve sermayeye erişimidir (Seyyar ve Öz,2007:250). İşletmeler bu faydalara ulaşabilmek ve reklam için de olsa özürlü istihdamına sıcak bakabilirler. Küresel ilkeler sözleşmesi uluslar arası bir oluşum olması itibari zor görülmekle birlikte şu aşamada ülkemizde özürlü istihdamını bir sosyal sorumluluk standardı haline getirerek işverenlere uygulatabilirse özürlü istihdamı noktasında büyük bir yol kat edilebilecektir.

5.1.3. İşbirliği Yapılacak Kurumlar

Özürlü istihdamı noktasında aktörlerin işbirliği içerisinde olmaları gereken ve özürlü dostu aktif istihdam politikalarını oluşturmaktan sorumlu kurumlara da ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle bu noktada ÖZİDA ve İş-Kur'a büyük sorumluluklar düşmektedir.

5.1.3.1. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı

Ülkemizde özürlülere yönelik olarak temel politikaları belirlemek ve düzenlenmek amacıyla 1997 yılında 571 sayılı kanun hükmünde kararname ile oluşturulmuştur. Bu kararname ile kurum için özetle beş temel görev sayılmıştır. Buna göre (www.ozida.gov.tr);

a-Eşit katılım için, özürlülerin sahip oldukları hak ve yükümlülükler konusunda birey, aile ve toplumun bilinçlendirilmesi, tıbbi bakım ve rehabilitasyonlarının sağlanması, günlük yaşamlarında kendi başlarına yaşayabilme kapasitelerinin artırılması,

b-Bilgi, hizmet ve fiziksel çevre koşullarının özürlüler için ulaşılabilir hale getirilmesi, doğumdan başlayarak okul öncesi, okul çağı ve yetişkinleri kapsayacak biçimde tüm özürlülere eğitimde fırsat eşitliği sağlanması,

c-İstihdamın, mesleki eğitim ve rehabilitasyonla birlikte gerçekleştirilmesi, istihdam alanlarının özürlülerin kullanımına uygunluğunun sağlanması ve teknolojiye uygun alet ve cihazların özürlülerce elde edilmesini kolaylaştırıcı önlemlerin alınması,

ç-Özürlülerin sosyal güvenlikleri ile gelirlerinin korunması, aile hayatı ve kişisel bütünlükleri ile kültür, eğlence, spor ve din alanlarına tam katılımlarının sağlanması,

d-Özörlöölere iliŖkin plan ve programlar ile ekonomik ve sosyal statölerini etkileyen tüm kararların alınması sırasında özörlöölöerin katılımlarının sağlanmasıdır.

Kurumun özölikle c ve d maddelerinde belirtilen görevlerini tam olarak yapabilmesi için Türkiye'deki tüm iller bazında örgötenmesi, bu görevlerini yapabilmesi noktasında çok önemlidir. Ölkemizde özörlöölöerin istihdamında kota sistemi özölikle sanayileŖmenin eksik olduğu bölgeler ve Ŗehirlerde etkili olamamaktadır. Özörlöölöerin istihdamı için oluŖturulacak model içerisinde kurum çatı görevini ve koordinasyonu sağlamak için gereklidir.

Özörlöölere yönelik olarak oluŖturulacak yeni aktif istihdam politikaları ÖZİDA'nın tecrübe ve bilgisi ışığında başarılı olabilir. Ancak ÖZİDA'nın il bazında örgötenmesinin bulunmaması nedeni ile İŖ-Kur'a destek görevini sürdürebilecektir.

5.1.3.2. İŖ-Kur

2003 yılında 25159 sayılı kanunla oluŖturulan Türkiye İŖ Kurumunun kuruluş amaçları arasında istihdamın korunması, geliŖtirilmesi ve yaygınlaŖtırılması, işsizliğin önlenmesi ve işsizlik sigortasının hizmetlerini yürütmek bulunmaktadır. Bu amaç çerçevesinde kurumun temel görevleri içerisinde;

a-Ulusal istihdam politikasının oluŖturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliŖtirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek.

b-İŖgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İŖgücü Piyasası Bilgi DanıŖma Kurulunu oluŖturmak ve Kurul alıŖmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak.

c-İŖ ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danıŖmanlıęı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiŖtirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliŖtirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek.

-İŖçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasıyla iliŖkin alıŖmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dıŖında uygun oldukları işlere yerleŖtirilmelerine ve eŖitli işler için

uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak.

d-Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.

e-Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak bulunmaktadır.

İş-kur özürülülerin mesleğe yöneltilmesi sürecinde kilit noktada görev yapacaktır. Özürülülerin eğitim imkanlarının ülkemiz açısından istenilen düzeylerin altında olması nedeniyle özellikle örgün eğitim faaliyetlerinin dışında özürülülere yönelik direkt mesleki eğitim ve istihdamları için gerekli eğitimin verilebilmesi görevini üstlenecektir.

İş-kur'un kuruluş kanununda özürülülere yönelik olarak direkt böyle bir görev ve yetkisinin olmamasına rağmen tablo 34'e göre istihdam edilen özürülülerin iş bulmaları noktasında en aktif kurumdur. Bunu daha da artırabilmek için İş-Kur ile ÖZİDA ortak işbirliği içerisinde özürülülere yönelik il bazında çalışmalar yapılmalıdır. İş-kur Türkiye çapında merkez ve taşra teşkilatları ile bu görevi yapabilecek yeterliliklere sahiptir. Ancak özürülülere yönelik oluşturulacak projelerin kapsamı, özürülü istihdam ihtiyaçları, özürülülere yönelik mesleki eğitim kapsamında neler olacağı konusunda ÖZİDA iş-kur'a bilgi desteği sağlamalıdır.

5.1.3.3. Üniversiteler

Çevre ve sosyal kaygıların büyümesi kürselleşmesine paralel olarak özellikle sivil toplum kurumları ve kurumların sosyal sorumluluk alanında pek çok projeyi hayata geçirdiklerini görmemiz mümkündür. Bu alanda son yıllarda başta özel üniversiteler olmak üzere üniversitelerde sosyal sorumluluk dersleri ve projeleri son derece yaygınlaşmıştır (www.kurumsalsosyal.com.tr).

Özürülerin istihdam hayatına aktif katılımlarının geliştirilmesi noktasında üniversitelerden klasik eğitim öğretim faaliyetlerinin dışında sosyal sorumluluk kapsamında özürülere yönelik olarak ÖZİDA ve iş-kur'un yapılanması içerisinde hazırlanacak olan özürülü mesleki eğitim kurslarına eğitici temini sağlamak rolünü üstlenmesi noktasında etkin olacaktır. Özellikle meslek yüksekokullarında öğrencilerin yaptıkları stajlarında sigorta yükümlülüğü üniversiteler tarafından karşılanmaktadır. Teknik eğitim, teknoloji ve mühendislik fakültelerinden sosyal sorumluluk kapsamında iller bazında belirlenecek yetkililer tarafından öğrencilerin özürülü mesleki eğitim kurslarında eğitici şeklinde stajlarının yapılması sağlanacaktır.

Üniversitelerin aynı zamanda nüfusun%12,29'unu oluşturan özürülerin sorunları, onların sosyal hayata adaptasyonu konularında etkin rol oynayacak Sosyal Hizmet programlarını en kısa sürede devreye sokmaları da gereklidir.

5.1.3.4. Belediyeler

Yerinden yönetim hizmetlerinin sunumu noktasında görev ülkemizde belediyeleridir. Son yıllarda belediyeçilik anlayışında sosyal sorunların artmasına paralel olarak sosyal belediyeçilik anlayışı hız kazanmıştır. Kavramsal olarak baktığımızda sosyal belediye; yerel nitelikteki kamu harcamalarını sosyal güçsüzlerin (yaşlı, yoksul, özürülü..) korunmasını, maddi açıdan desteklendirilmesine yönlendiren, yerel düzeyde eğitim ve sağlık olanaklarının geliştirilmesine katkıda bulunan, sosyal adaletin tesis edilmesine yardımcı olan, sosyal sermayenin gelişimi için çalışmalara önem veren belediyeçilik anlayışdır (Can, 2006:18). Özürüler konusunda da sosyal belediyeçilik anlayışının istihdam noktasında büyük katkısı olacaktır (Seyyar, 2008b).

Bu bağlamda özellikle büyükşehirlerde özürülere yönelik özürülü hizmet birimleri oluşturularak özürülere yönelik hizmetler yerine getirilmektedir. Belediyelerin bu projelerinin ülke çapında yaygınlaştırılması, özürülerin istihdamına yönelik faaliyetlerde ÖZİDA ve İş-kur ile bağlantılı olarak görevlerini sürdürmeleri durumda daha bilinçli hizmet sunumu sağlanacaktır.

Belediyelere özürülerin sosyalleşmeleri noktasında da büyük bir sorumluluk daha düşmektedir. Belediyelerin özürülere yönelik sunduğu hizmetlerin sadece özürülü kişiye yönelik uygulanması özürülerin toplumla bağlantısını engelleyebilmektedir. Özellikle

belediyelerin etki alanları içerisinde tüm faaliyetlerinde ulaşılabilirliği temel alarak, toplu ulaşım, kamu binaları, yollar, kaldırım alanlarını özörlöölere yönelik dizayn etmeleri gereklidir. Bu konuda özellikle işverenlerin anketlere verdikleri içerisinde, yerel yönetimlerin özörlöölü istihdamına ilişkin kolaylaştırıcı hizmetleri (özel araçlarla işyerine servis) özörlöölü istihdamı konusunda beni olumlu etkiler görüşü ön plana çıkmıştır.

5.1.3.5. Halk Eğitim Merkezleri

Milli eğitim bakanlığına bağılı olarak illerde örgün eğitimin dışında eğitim hizmetlerinin sunumunu yapan merkezlerin özörlöölere yönelik yeni eğitim programları oluşturması özörlöölülerin istidamı açısından etkili olacaktır. Özellikle özörlöölere yönelik mesleki eğitim kursları ve eğitimleri için yer, uygun ortamların sağlanması konumunda halk eğitim merkezlerinin yaygın olarak örgütlenmesinde faydalanılmalıdır.

5.1.3.6. İşveren Örgütleri (Sanayi ve Ticaret Odaları)

Özörlöölü istihdamı konusunda işverenlere yönelik yapılacak bilgilendirmelere tüm işverenlerin aktif katılımının sağlanması ve daha rahat ulaşılabilirlik için işverenlerin bağılı olduğu sanayi ve ticaret odaları önemli bir rol oynayabilir. Özellikle ÖZİDA ve iş-kur'un sanayi ve ticaret odalarıyla işbirliği içerisinde hareket etmeleri bu noktada önemli olacaktır.

5.2. Özörlöölü Dostu Aktif İstihdam Politikaları

İstihdam piyasalarına yön vermede kamu otoritesi başlıca iki temel tedbire başvurmuştadır. Bunlar aktif ve pasif istihdam politikalarıdır. Aktif politikalarının işgücününün mesleki yeterliliklerinin yükseltilmesi, çalışma hayatının içinde tutulması temel mantığı vardır. Pasif istihdam politikalarında ise iş hayatının dışına itilen iş görenler için birinci derecede, gelir kayıplarının azalmasını engelleme mantığı bulunmaktadır.

Özörlöölülerin istihdamı noktasında tek yol vardır o da aktif istihdam politikaları kapsamında özörlöölü istihdamını arttırmaktır. Bunu sağlamanın en akılcı yöntemi ise özörlöölü istihdamı için özörlöölü dostu bir aktif istihdam modeli oluşturmaktır. Özörlöölülerin istihdamı genellikle kendilerinin dışındaki faktörlerin etkisiyle gerçekleşen bir süreçtir.

Daha önceki bölümlerde detaylı bahsettiğimiz gibi, özürülerin eğitim seviyeleri düşüktür, toplumda ve işverenlerde özürülerin istihdamına ilişkin bilinç olmaması nedeniyle bir takım önyargılar bulunmaktadır.

Özürülerin istihdamına yönelik dünyada uygulama bulan yedi model içerisinde genellikle özürülü istihdamı noktasında zorunlu istihdam veya kota yöntemi en yaygın olarak kullanılanıdır. Bazı ileri ekonomilerde kota uygulamasından vazgeçilerek özürülü istihdamı tamamen ayrımcılıkla mücadele ekseninde çözülmeye çalışılmıştır.

ABD, Kanada ile Avrupa Birliğı üyesi olan İngiltere'de ekonomik gelişmişlik düzeylerine de bağılı olarak, kota sistemi uygulamasından vazgeçilmiştir. 1990'larda hayata geçirdikleri yasalarla, temel yaklaşımlarını 'ayrımcılık' esasına oturtmuşlar ve özürülük halini de ayrımcılık ölçütü içine dahil etmişlerdir. Böylece, istihdamın başlama noktasından, iş ilişkilerine ve iş sözleşmesinin sona ermesine kadar çalışma ilişkilerinin her aşamasında özürülük nedeniyle ayrımcılık yapılmasının önüne geçilmek istenmektedir. Ayrımcılık yapılması durumunda da ise ağır yaptırım koşullarına bağlanmıştır (Keskin, 2009).

Ayrımcılıkla mücadele noktasında özürülerin istihdamı tamamen işverenlerin inisiyatifi ile gerçekleştiğı için özellikle ABD'de özürülü istihdam oranlarında azalmalar görülmeye başlanmıştır.

Ülkemiz açısından da tek bir yöntem veya özürülü istihdamını tamamen ayrımcılıkla mücadele boyutunda düzenlemek özürülü istihdamının daralmasına neden olacaktır. Özürülü istihdamında uygulamada olan yedi modelin birlikte ve birbirleriyle işbirliğı içerisinde ülkemizde uygulamamız daha gerçekçi olacaktır. Bu kapsamda;

-Yükü yine zorunlu istihdam yöntemi çekecektir. Ancak kota için yeni düzenlemeler yapılmalıdır.

-Özellikle engel oranı yüksek iş piyasa koşullarında istihdam edilmeleri daha zor olan özürülere yönelik olarak korumalı işyerleri iller bazında oluşturularak özürülü istihdamı sağlanmalıdır. Bu şekilde hem özürülere ait kooperatifler oluşturulabilir.

-Özürülerin mesleki gelişmeleri sağlanarak girişimcilikleri uygun krediler ile teşvik edilmelidir.

-Özürllük ve özürllü hakları konusunda toplumsal bilinç ve sosyal sorumluluk projeleri geliştirilerek, işverenlerin kota uygulaması dışında gönüllü özürllü istihdam etmeleri teşvik edilmelidir.

-Bilgi teknolojilerinin imkanları ile orantılı olarak özürllülere yönelik evde çalışma imkanları geliştirilmeli, özellikle başkasının sürekli bakımına muhtaç özürllülerin istihdamı noktasında ev dışına çıkamayan engellerin istihdam imkanları artırılabilir.

5.2.1. İstihdam Edilebilir Özürllülerin İş Piyasalarına Daha Rahat Girmesi

İstihdam edilebilir özürllülerden kasıt, özürllük oranları kota kapsamında çalışmaya müsait olan %40 ile %80 arasında olan özürllülerdir. Ayrıca zihinsel özürllüler dışındaki diğer özürllü grupları da bu grup içerisinde yer almaktadırlar.

5.2.1.1. Kota Yönteminin Yeniden Düzenlenmesi

Ülkemizde ilk 1475 sayılı iş kanunu ile yürürlüğe giren zorunlu istihdam yöntemi 2003 yılında AB uyum sürecinin de etkisiyle yeniden oluşturulan 4857 sayılı iş kanunda da varlığını sürdürmüştür. 2008 yılının Mayıs ayında yeni istihdam paketi kapsamında kotaya ilişkin iş kanunda yeni düzenleme yapılmıştır. Buna göre işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör iş yerlerinde, %3 özürllü, kamu iş yerlerinde ise %4 özürllü ve %2 eski hükümlü işçiyi, meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştıracaklardır.

Ancak kota uygulamasında ülkemizde başta kamu kurum ve kuruluşları olmak üzere istenilen etkinlik sağlanamamıştır. Kota uygulamasının ülkemiz açısından yeniden düzenlenmesi özürllü istihdamını arttırmak noktasında önemlidir. Bu aşamada yapılabilecekler ise;

-Kota uygulaması için belirlenen 50 işçi sayısı her il için değişken hale getirilmelidir. Sayı sabit olunca sadece özürllü istihdamında büyük işyerleri sahibi olan işverenler sorumlu gibi algılanmaktadır. Dolayısıyla da sanayinin toplandığı, İstanbul, Ankara, Kocaeli, Sakarya, Eskişehir, İzmir, Kayseri gibi büyükşehirlerde özürllü istihdamı yoğunlaşmaktadır. Sanayi işletmelerinin nispeten daha sınırlı olduğu diğer illerde işletmeler 50 çalışan sayısını yakalayamadıkları için özürllü istihdamı bu illerde gerçekleştirememekte tek yük devlete kalmaktadır.

-Hizmet sektörünün hakim sektör olması ve esnek uzmanlaşmada işletmeleri küçülten bir faktördür. Temeli 1971 yılında hazırlanan kota uygulamasında 50 işçi zorunluluğu günümüz işletmeleri için gerçekçi bir rakam değildir. Bu konuda her şehir için (nüfusa göre, bölgedeki işyerleri büyüklüğüne göre) farklı bir kıstas belirlemek belkide en sağlıklı olacaktır. Bu şekilde her ilde özürülülerin kota kapsamında çalıştırılabileceği işyeri sayısı daha çok artmış olacaktır.

-Kota uygulamasının alternatif şekillerde yerine getirilmesi konusunda düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır. Bu kapsamda;

1-Kota kapsamında olmakla birlikte özürülü istihdam etmek istemeyen işverenler, il bazında oluşturulacak korumalı işyerlerinin oluşumunda düzenli finansal destek sağlayabilir.

2-Kota kapsamında olmakla birlikte özürülü istihdam etmek istemeyen işverenlere, özürülüler tarafından oluşturulacak kooperatifler veya korumalı işyerlerinden zorunlu hizmet ve/veya ürün alımı uygulaması getirilebilir.

3-Kota kapsamında olmakla birlikte özürülü istihdam etmek istemeyen işverenler, özürülüler için hazırlanan mesleki eğitim kursları kapsamında özürülülere staj imkanı sunabilirler.

-Denetim. Farklı alternatifler şeklinde oluşturulacak kota uygulamasının başarılı olabilmesi için denetim mekanizmasının işletilmesi zorunludur. Bunun sorumluluğu ise İş-Kur ve ÖZİDA'nın koordinasyonu ile sağlanması gerekir.

5.2.1.2. Ayrımcılıkla Mücadele

Özürülülerin istihdamını sağlayabilmek için istihdam hayatına giriş, çalışma ve işten çıkarılma noktasında özürülülere karşı her türlü ayrımcılıkla mücadele edilmesi gereklidir. Bu konu ile ilgili olarak kanuni olarak önlemlerin alınması yeterli gelmemektedir. Çünkü böyle bir durumda kalan engellinin bu durumu ispatında büyük sıkıntılar yaşanacaktır. İşveren için en büyük silah özürülü işin gereklerini yerine getirememesi olabilecektir.

Ayrımcılıkla mücadele tek başına etkisiz kalacaktır. Mutlaka ve mutlaka toplumsal desteği yanında bulundurması gerekir. 1990 yılında ABD'de özürülü işçileri işe alma ve

işten kovmada ayrımcılığı yasaklayan Amerikan Özürlülük Yasası yürürlüğe girmiştir (Bound, Waidmann, 2000). Bu yasa özürlü insanların işe girişlerini kolaylaştırıcı ve iş piyasalarını ulaşılabilir kılmak amacıyla oluşturulmuştur (Lai, 2000). Ancak ADA istihdam hükümleri sonuçları araştırmaları bu yasanın özürlü çalışanların azalmasına neden olduğunu göstermiştir (Bound, Waidmann, 2000). 1993 yılında yapılan araştırmalar göstermiştir ki ADA uygulamaya konulduktan sonra 21-39 yaş özürlü erkeklerin istihdamında önemli düşmeler tespit edilmiştir. Yine ABD’de kadınların istihdamında da benzer düşüşler kaydedilmiştir (Acemoğlu, Angrist,2001:36).

Dolayısıyla toplumsal algılama ve özürlülere bakış ile orantılı bir durumdur. Özürlülere yönelik ayrımcılıkla mücadele içerisinde özürlülerin eğitim hakkı, ulaşılabilirlik hakları gibi temel insan haklarını da katmamız gerekir.

Bu noktada sorunun çözümü için toplumun, işverenlerin ve bizzat özürlülere bilinçlendirilmelidir ki ayrımcılık ile mücadele boyutunda başarı elde edilebilsin.

5.2.1.3.Yeni Teşvikler (İş Tasarımı)

Özürlülerin istihdamını artırabilmek noktasında işverenlere ve bizzat özürlülere yönelik olarak yeni teşviklere oluşturulmalıdır.

İşverenlere Yönelik Yeni Teşvikler:

Özürlü istihdamı noktasında işverenlere uygulanan kotanın yanında cazip teşvikler bulunmamaktadır. Ülkemizde özürlülerin istihdamını arttırmaya yönelik olarak işverenlerin ödediği Sosyal Sigorta Primlerinin bir kısmı hazinece ödenir. Bu prim teşvikinden faydalanabilmek için ise; İşverenlerin, Bakanlar kurulunca belirlenen oranların üzerinde çalıştırdığı her bir özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru için, Özürlü ve eski hükümlü çalıştırmak zorunda olmadığı halde, çalıştırdığı her bir özürlü için, Çalıştırdığı özürlülerin çalışma gücünü %80’den fazla kaybetmeleri durumunda, bu çalıştırılan özürlü/özürlüler için, İşverene düşen sigorta prim oranının yarısını kendileri, yarısını da Hazine karşılar (Uşan, 2004:242).

Yapılan bu prim teşviki esas itibariyle özürlü istihdamını direk arttıracak bir düzenleme gibi gözükmemektedir. Yeni bir takım teşvikler ile desteklenmelidir. Konuyla ilgili daha spesifik ve kapsamlı teşviklerin geliştirilmesi gereklidir. Örneğin Hollanda da

işverenlerin özürlü istihdamını temin için Çalışan Yardımları Planlama Kurumu(UWV) işverenlere bir takım yeni teşvikler sağlamaktadır (Kayacı, 2007:26);

-Özürlülerin üç aylık deneme süresince ücretlerini UWV tarafından ödenmesi,

-Engellinin çalışması için işyerinde yapılması gereken değişikliklerin masrafları UWV tarafından karşılanmaktadır.

-İşyerinde özürlülere yönelik ayrıca tedbir alınması gerekiyorsa 150 Euro'yu aşan kısmı UWV tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca bu teşvik genel ihtiyaçlar için uygulanmamaktadır. Örneğin, özürlü tuvaleti için bu yardım yapılmamakta çünkü zaten işverenin özürlü tuvaletlerini yaptırmaları zaten zorunludur.

Ülkemizde de bu yönde işverenlere yeni teşvikler sağlanması gereklidir. Bu şekilde hem özürlü istihdamının artması, hem sosyal yardım maliyetlerinin düşmesi sağlanmış olabilir. Buna yönelik olarak özürlülerin istihdamında kullanılan yardımcı teknolojilerin işletmeye alınmaları durumunda işverenlere, vergi muafiyeti veya indirimleri uygulanabilir. Yine özürlü istihdamı şartı karşılığında uzun vadeli kredi kullanma imkanı işverenlere sağlanabilir.

-Özürlülere Yönelik Yeni Teşvikler: Özürlülerin istihdamsına yönelik olarak sağlanacak yeni teşvikler, özürlü girişimciliğini özendirici yeni ve cazip ödemeli krediler şeklinde şekillenmelidir. Bu şekilde sağlanacak krediler sayesinde en azından kendi işini kurmak isteyen özürlülere yönelik olarak destek sağlanmış olacaktır. Bu konuda öncülüğü kamu bankalarının yapması gerekir.

5.2.1.4. Ulaşılabilirlik

Özürlülerin sosyal hayata adaptasyonu olsun, eğitim haklarını sağlama noktasında olsun ve gerekse de istihdam imkanlarına ulaşmalarında ulaşılabilirlik çok önemlidir. Fiziksel ulaşılabilirliğin artırılması noktasında tüm ilgililerin dikkatli ve özenli çalışmalar yapması gereklidir. Bu konuyla alakalı olarak öncelikle yapılabilecekler;

-İşletmelerin yoğun olarak toplandığı organize sanayi bölgelerinde özürlülere göre dizayn edilmiş kaldırımlar yapılmalıdır.

-Toplu taşıma araçları ve işyerleri servislerinde özürllülerin inip-binebilmelerine uygun hale getirilmelidir.

-Yeni yapılacak tüm binalarda özürllü faktörü dikkate alınmalıdır.

-Konu ile ilgili gerekli denetimleri belediyelerin gerçekleştirmesi gerekir. İşyerlerinde yapılacak düzenlemeler ile ilgili olarak ÖZİDA'nın belirleyici standartlara göre dizayn ve denetimler yapılmalıdır.

5.2.2. İstihdam Edilmeleri Zor Olan Özürllülere Korumalı İşyerleri ve Esnek İstihdam

Özürllülük oranları yüksek olan ve zihinsel özürllülerin istihdamlarını artırmak için korumalı işyerleri ve esnek çalışma şekilleri son derece önemlidir.

5.2.2.1. Korumalı İşyeri

Çalışma hayatında iş bulmaları zor olan ağır dereceli özürllülerin istihdamı ve rehabilitasyonu amacıyla oluşturulan Korumalı İşyerleri özürllü istihdamı açısından özellikle kota yöntemine yapılacak alternatifler ile özürllülere istihdam sağlama noktasında önemli bir uygulama olabilecektir.

Özel bütçe veya katma bütçeden yardım olarak devlet tarafından oluşturulabileceği gibi, devlet ve sivil toplum örgütlerinin veya sosyal duyarlı işverenler (kota alternatifi olarak korumalı işyerlerine destek) tarafından oluşturulabilirler(Seyyar, 2006:37). Korumalı işyerleri iyi bir organizasyon yapısı ile (ÖZİDA her il için faaliyet alanı belirlemeli) kamuya ekstra yük yüklemeksizin özürllülerin istihdamında etkili olabilir. Korumalı işyerleri ile ilgili ayrıca pozitif ayrımcılık itibariyle bir takım destekler sağlanabilir. Bu destekler (Seyyar, 2009);

-Korumalı İstihdam İçin Finansman Desteği: Özellikle ağır dereceli özürllülerin istihdamında etkili yol olan korumalı işyerlerinde çalışacak olan özürllülerin ücretlerine devletin belli oranda kaynak ayırması korumalı istihdamın yaygınlaşmasında etkili olabilir. Kaynak olarak zorunlu istihdam sorumluluğunu yerine getirmeyen işverenlerden iş-kur tarafından kesilen para cezaları ile sendikalar kanunda sosyal faaliyetler için sendikaların ilgili bakanlıklarla görüşme sonucu yapacağı yardımlarla sağlanabilir. Bu şekilde sendikalarda özürllü istihdamını teşvik etmiş olacaktırlar.

Ayrıca korumalı istihdam yöntemiyle istihdam edilen özürllülerin sigorta primlerine teşvik amacıyla devletin katkı yapması sağlanmalıdır. Sigorta prim yükünden kurtulmuş olan işverenler işgücü maliyetlerini düşüreceklerinden daha çok özürllü istihdam edebilecekleridir.

-Korumalı İşyerlerine Rekabette Pozitif Ayrımcılık: Zorunlu kota uygulamasına yapılacak yeni yaklaşımlar çerçevesinde, özürllü kota kapsamında olup da çalıştırmayan işverenlere, korumalı işyerlerinden hammadde ve/veya hizmet alımı alternatifi sağlanarak korumalı işyerlerinin etkinliği sağlanmalıdır.

-Korumalı İşyerlerine Vergisel Destek Sağlanmalı: Özellikle ağır dereceli özürllülerin istihdamında tek yol gibi gözüken korumalı işyerlerinin yaygınlaştırılabilmesi için, bu işyerlerinden elde edilen karların vergilendirilmesinde indirimlere gidilirse bu işyerlerinin yaygınlaşması sağlanabilir. Bunun yanı sıra belediyelerde sosyal belediyeçilik kapsamında bu işyerlerine çalıştırdıkları özürllü sayısına göre, çevre vergisi, atık su ve su ödemelerinde indirimler sağlanmalıdır. Yine bu kapsamda korumalı işyeri açmak isteyenlere yönelik olarak organize sanayi bölgelerinde yer tahsisleri yapılmalıdır. Konuyla ilgili olarak kamu arazileri ile belediye arazileri için ortak bir düzenleme yapılmalıdır.

5.2.2.2. Esnek İstihdam (Evde Korumalı İş)

İş piyasalarında istihdama katılmaları noktasında daha çok dezavantajlı olan gruplara yönelik olarak özellikle bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin gelişmesinin etkisiyle evde çalışma alanında yeni istihdam imkanları sağlanabilir.

Evde korumalı istihdam, özürllülerin bireysel çalışmaları ile kooperatif çalışma modelinin birbiriyle uyumlu hale getirilmesiyle elde edilecek başarıyı daha çok arttırmaya imkan sağlayacaktır. Bu sayede her özürllü vatandaşın evi aynı zamanda korumalı işyerine dönüştürülmüş olur. Özürllülerin bu konuyla ilgili olarak önceden bilgi teknolojileri, bilgisayar gibi konularda eğitilmeleri bu yöntemin başarılı olabilmesi için temel şarttır. Bunun yanında kamu bankalarının öncülüğünde evlerinde iş kurmak isteyen özürllülere düşük ve uzun vadeli kredi imkanlarının da hazırlanması gerekir. Özürllü bireyler bu sayede değişik şekillerde istihdama ve üretime katılabilirler.

-Özürü kooperatifleri oluşturarak özellikle basit montaj işçiliği isteyen işleri özürü evlerinde yapabilirler. Örneğin, kalem imalatı, galoş yapımı.

-Özürü kooperatifleri tarafından oluşturulacak olan e-alışveriş siteleri ile özürü evden internet üzerinden pazarlama yapabilirler,

-Özellikle temel bilgisayar eğitimi ile ofis programları ile özürü çalışabilir. Örneğin, kitap dizgisi, tez yazımı, ödev yazımı,

-Evlerinde muhasebe kayıtlarını özürü tutabilirler,

5.2.3. İstihdam Edilen Özürülerin Korunması ve Kariyer Planları

Özürülerin istihdam piyasasına girdikten sonrada korunmaları özürülerin genel istihdam oranlarını artırıcı rol oynayacaktır. Özürü işgücü çalışma ortamında uygun ortam sağlanırsa daha başarılı olabilecektir. Dolayısıyla özürü işgücünün neler yapabileceğini istihdam piyasasının tüm aktörleri görecektir. Bunun yanı sıra özürülerin vasıfsız işlerde çalıştıkları tüm dünyada bilinen bir gerçektir. Özürü işgücünün kariyer planlamaları yapılabilirse onların verimliliklerine katkı sağlar. Çünkü kariyer planları içerisinde planın işleyebilmesi için sürekli mesleki eğitim ile özürü işgücünün vasıf seviyesi yükselmiş olacaktır.

5.2.3.1. İstihdam Edilen Özürülerin Korunmasına Yönelik Önlemler

İstihdam edilen özürülerin istihdam hayatlarının devamlılığının sağlıklı bir biçimde sağlanması gereklidir. Özürülerin işyerlerinde daha iyi çalışabilmeleri için onlara çalışmalarında yardımcı teknolojik destek ve aynı zamanda işyerinde çalışma ortamının uygun hale getirilmesi büyük önem taşımaktadır.

-Özürülere Çalışma Ortamında Yardımcı Teknolojiler: Özürü, iş yerlerinde ya da sosyal yaşamlarında karşılaştıkları zorlukları aşmada kolaylık sağlamak üzere kullanabilecekleri bazı yardımcı araçlara ihtiyaç duyarlar. Engel türüne göre gruplanmış ve piyasada bulunabilen yardımcı teknoloji türleri örnekleri yer almaktadır (Elfenbein, 2004, Scholl,1986, Simon, 1991).

Görme Özürüleri İçin Yardımcı Teknolojiler: Görme özürüleri kategorisine hiç görmeyenler, az görenler, ileri derecede görme bozukluğu olanlar, renk körleri ve optik

kas kontrolünü sağlayamayanlar dahildir. Dolayısıyla farklı görme düzeylerine ve görüş engellerine sahip kişiler için farklı yardımcı teknolojilerin kullanılması gerekir. Bu çerçevede; Az Gören Görme Özürlüler İçin Yardımcı Teknolojiler: Göz alıcı ışıktan koruyucu bilgisayar monitörleri (Glare protection screens), Yüksek çözünürlü büyük monitörler (Large monitors with high resolutions) ,Ekran büyütme programları (Magnified displays of computer screens), Büyük baskı yazıcılar (Magnified displays of hardcopy materials) ,Renk seçiciler (Colour and contrast selection), Klavye yönlendirme araçları (Keyboard orientation aids), Basılı malzemeleri büyüten araçlar (Large print production), Tam Görme Özürlüler İçin Yardımcı Teknolojiler: Braille (Kabartma) yazıcı (Braille printers), Braille çeviri yazılımları (Braille translateion software), Ekran okuma programı (Screen reader software), Kabartma göstergeler (Braille displays), Kabartma not alma sistemi (Braille note-takers), Optik karakter tanıyıcı (Optical character recognition), Ses düzenleyici (Speech synthesizer) sayılabilir.

İşitme Özürlüler İçin Yardımcı Teknolojiler: Bilgisayarlarda görselliği artırıcı cihazlar (Visual redundancy on computers), Tercüme araçları (Interpreters), Telefonlara uyumlu işitme cihazları (Hearing aid compatible phones), Ses artırıcı telefonlar (Speech amplification telephone), Sinyal sistemleri (Signalling systems), Alt yazılı videolar (captioned videos)Bedensel Engeli Olanlar İçin Yardımcı Teknolojiler: Ses tanıma (Speech recognition), Kelime tahmin yazılımı (Word prediciton software) ,Klavyesiz bağımlı veri girişi araçları (Non-keyboard dependent input devices), Alternatif klavyeler (Alternative keyboards) ,Tuş tekrarı uzaktan kontrol cihazı (Key repeat rate control),Robotik aygıtlar (Robotic devices) ,Alternatif bilgisayar fareleri (Mouse alternatives), Büyük harfli klavyeler (Keyguard), Sesi dışarı veren telefonlar (Speaker phone), Kollarını kullanamayanlar için telefon gibi cihazları boyunda tutmaya yarayan özel boyunluk (Gooseneck receiver holder), Telefon kulaklık seti (Phone headset), Hızlı arama (Speed dialling) sayılabilir.

-Özürlülere Yönelik Olarak Çalışma Ortamının Fiziksel İyileştirilmesi: Özürlülerin istihdamını kolaylaştıracak teknolojilerin yanı sıra onların iş ortamında rahat hareket edebilmeleri için fiziksel ve mimari bir takım basit tedbirlerde alınmalıdır.

-Kaldırımı ya da diğer giriş yolunu giriş hizasına yükseltmek: Bu kapsamda, işyerlerinin hemen girişine kalıcı bir rampa yerleştirmek, girişi caddeden daha kolay erişilebilecek bir konuma taşımak, rampalar, tırabzan yerleştirmek.

-Araç parklarına ve servis alanlarına özürülülerin erişimini kolaylaştırmak.

-Geçiş yolları ve diğer rotalar: rotalar, geçiş yolu zemini ve yerinizin ön girişi daha az engebeli, daha az kaygan ve engellerden arındırılmış olacak şekilde geliştirilebilir.

-Daha net işaretlemeler ve aydınlatma kullanmak: Renk kullanımına dikkat etmek, basamakları daha net işaretlemek, işaretlerin kısa ve net olması, punto yapısına dikkat edilmesi, risk alanları daha net aydınlatılmalı, işyerine ulaşımı net işaretlerle gösterilmesi, görsel resimler kullanılması sayılabilir.

-Görme özürülü olanlara yönelik olarak anons sisteminin oluşturulması.

-Duyma engeli olanlara yönelik renkli uyarı sistemlerinin kullanılması

-Kabartma veya dokunsal bilgi sağlamak.

-Kapı girişlerini büyüklükleri ve açılıp kapanma yönlerinin özürülülere uygun hale getirilmesi.

-Yürüme alanların eşit seviyede olması

- Ek koltuk sağlama: kol dayama yeri olan ve olmayan ve de boyları belli bir mesafede koltuk karışımı.

-İşyerinde kullanılan banyo ve tuvaletlerin özürülülere yönelik dizayn edilmesi şeklinde pratik tedbirler ile özürülülerin çalışırken korunması sağlanabilir.

Özürülülere yönelik olarak hazırlanacak olan çalışma ortamı ve yardımcı cihazlar konusunda sağlanacak vergi muafiyetleri ve destekler yardımıyla işverenler özürülülere uygun iş ortamları hazırlayabilirler. Bu yapacakları düzenlemeler ile aynı zamanda özürülü müşteriler içinde yeni imkanlar sağlayacakları için müşteri kitlelerini arttırabilir ve aynı zamanda sosyal imajlarını geliştirmiş olurlar.

5.2.3.2. Kariyer Planları

Özürülerin istihdamı noktasında yaşanan bir başka problemde özürülerin düşük vasıf isteyen niteliksiz işlerde genellikle işverenler tarafından istihdam edildikleri görülmektedir. Bunun arka planında bildik sebepler mevcuttur. Eğitim imkanlarına özürülerin ulaşamaması ve özürülerin yapabilecekleri işler konusunda toplumda bilincin olmamasıdır.

Oysa günümüzde hizmet sektöründe özürüler uygun ortam ve sosyal destek ile tüm işleri yapabilirler hale gelebilir. İstihdam edilen özürülerin işyerinde kariyer planlarının yapılması noktasında da işverenlere görevler düşmektedir. Kariyer planlaması özürüler açısından eğitim boyutuyla önemlidir. İşverenler kariyer planlaması yaptığı personelin, gelişen teknolojiye ayak uydurması ve kendini geliştirmesi noktasında sürekli eğitim imkanı sunacaktır. Dolayısıyla özürülerin kariyer planlarının yapılması onlara çalışırken verilecek olan tüm eğitim imkanlarından faydalanmalarına yardımcı olacaktır.

Bu konuda da sosyal duyarlılık ve özürülerin yapabilecekleri ve yaptıkları hakkında bilinçlendirmeye ihtiyaç bulunmaktadır. Türk tarihinde olsun diğer yabancı ülkelerde olsun özürülerin neler başardıkları noktasında pek çok örnek de bulunmaktadır². Örneğin, Ludwing van Beethoven (Sağır-Besteci), Aşık Veysel (Kör-Sanatçı), Eşref Armağan (Kör-Ressam), David Paterson (Sağ gözü kör-Vali), Aksak Timur (Bedensel özürülü-Savaşçı), Dilek Sabancı (Bedensel özürülü-İş kadını) farklı iş kollarında başarılı örnekler olarak sayılabilir.

² Ayrıntılı bilgi için bakınız:

-Ali Seyyar (2006), Meşhur Ruhsal Özürüler, Hayat Yayınları

-Ali Seyyar (2006), Meşhur Körler ve Sağır/Dünden Bugüne İz Bırakan, Hayat Yayınları

-Ali Seyyar (2006), Meşhur Ortopedik Özürüler/Dünden Bugüne İz Bırakan, Hayat Yayınları

-Ali Seyyar(2011), Yıldızlar Engel Tanımazlar, Rağbet Yayınları

SONUÇ

Ulusal ve uluslararası yazın incelemesi sonucunda tespit edilen eksikliklerden hareketle bu çalışmada ilk olarak, özürülülerin istihdamıyla ilgili uygulamaların ve sonuçlarının bir resmi çekilerek bir durum analizi yapılmıştır. Akabinde ise, mevcut duruma ilişkin değerlendirmeler ve özürülülerin istihdamıyla ilgili grupların algılamalarına bağlı olarak, özürülülerin istihdamını arttırmak amacıyla somut öneriler sunulmuştur. Bu amaç çerçevesinde daha öncede ifade edildiği gibi araştırma beş bölümden oluşmuştur.

Araştırmanın birinci bölümünde günümüz devlet yapılanmaları ve politikaları içerisinde özürülülerin ve istihdamının yerinin ne olduğu üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda refah devleti modellerine ilişkin yapılan eleştirel inceleme refah devlet olgusu içerisinde özürülülerin olması gereken derecede yer almadıklarını göstermektedir. Daha öncede muhtelif defalar ifade edildiği gibi yurttaşların sosyal refahtan eşit pay alması gerektiğini savunan refah devleti anlayışı, bu tezine rağmen pozitif ayrımcılığa ihtiyaç duyan bireyler olan özürülülere ilişkin net bir vurguda bulunmamaktadır. Oysa bir refah toplumu oluşturmanın ilk şartı ekonomik olarak zayıf durumda bulunan insanların ekonomik durumlarını iyileştirmek için fırsat eşitliği ve hür girişim hakkını sunmaktır. Ancak doğuştan veya sonradan bir şekilde özürülü olan insanların mevcut dünya düzeni içerisinde özürülü olmayanlar ile mukayese edildiklerinde normal şartlar altında bahsedilen bu fırsat eşitliğine sahip olamayacakları açıktır. Bu durumda devletin özürülüler lehine fırsat eşitliğini sağlamak adına devreye girmesi gerekmektedir. Bu hususta ne yazık ki aynı istihdam teorileri gibi refah devleti modelleride birey perspektifinden değilde piyasa perspektifinden olaylara bakmaktadırlar. Oysa, refah devleti oluşumu içerisinde özürülülere karşı doğru politikalar belirlenmesi bir yandan onları bir birey olarak hak ettikleri yere gelmelerine, diğer yandan da ekonomiye katkı sağlayarak atıl kalan özürülü potansiyeli harekete geçirmeye katkı sağlayacaktır. Çünkü içinde bulunduğumuz dönemin bilgi çağı olması itibarıyla zihinsel emeğe duyulan ihtiyaç artmıştır. Bilimsel emek diğer emek türü ile mukayese edildiğinde en değerli kaynak konumuna gelmiştir. Zihinsel emeğin günümüz dünyası için bu derece önemli hale gelmesi, üretim ekonomilerinden hizmet ekonomilerine doğru net ve hızlı bir kaymayı başlatmış, istihdam olgu ve yöntemlerini adeta yeniden tasarlamıştır. Bu durum özürülülerin gerektiği şekilde eğitildiklerinde ve yetiştirildiklerinde piyasanın

ihtiyaç duyduğu zihinsel emeği işgücü pazarına sunabilme imkanını gündeme getirmektedir. Böylece özürülülerin bedensel emekteki eşitsizlikleri bir anlamda zihinsel emek olgusu ile ortadan kalkmaktadır. Bu durumda devletin özürülülerin eğitimi için çok daha farklı politikalar uygulaması gündeme gelmektedir. Ancak burada zihinsel özürülüler ile ilgili bir durumu ifade etmekte yarar vardır. Bilindiği üzere zihinsel özürülüler istihdam konusunda diğer özürülülere göre çok daha dezavantajlı durumdadırlar. Bedensel özürülülerin istihdamı için bir avantaj olan zihinsel emeğin ön plana çıkması, zihinsel özürülüler için dezavantaj olmuştur. Bu durumda göz önüne alınarak zihin özürülülerin istihdamında piyasa rekabet koşulları karşısında pozitif ayrımcılıklarla donatılmış korumalı istihdam yöntemleri uygulanmalıdır. Bu durumda göz önüne alındığında refah devleti modelleri toplum bütün katmaları için devletin rolünün ne olması gerektiği tartışmalıdır. Özürülüler toplumun varlığı inkar edilemeyecek kadar önemli bir katmandır. Refah devleti anlayışı içerisinde başta yukarıda bahsedilen özürülülerin eğitimi için gerekli olan farklı uygulama ve destekler kilometre taşı kabul edilerek devletin bütün katmanlara ilişkin rolünün ne olması gerektiğinin tartışılması gerektiği gibi, özürülülere ilişkin devletin üstlenmesi gereken görevlerin ne olması gerektiği üzerinde ciddiyetle durulmalıdır.

Araştırmanın bu bölümünde tartışılan bir diğer konu ise ülkemizde ve AB ülkelerinde özürülülerin sahip olduğu haklarının gelişimidir. Bu konuda yapılan inceleme özürülülerin adeta yok sayıldığı bir diğer göstergesidir. Özürülü hakları olması gereken düzeyde değildir. Günümüz en geçerli ve en fazla kabul gören algılarından biri olan liberalizm birey ve bireyciliğe yüksek derecede vurgu yapmasına rağmen, özürülüler neredeyse bir birey olarak bile algılanmamaktadır. Her şeyden önce özürülüler bu toplumun üretemeyen varlıkları değildirler kendileri için gerekli atmosfer oluşturulduğunda, ülkedeki ekonomik ve sosyal yaşama önemli derecede katkı sağlayacak bir potansiyele sahiptirler. Aslında onları yok saymak onların ülkelerine yapacakları katkıları da yok saymak anlamına gelmektedir. Dünya tarihi başta pekçok bilim insanı olmak üzere çok sayıda özürülü kişinin dünyanın gelişimine önemli katkılar sağladığı örneklerle doludur. Bu tür özürülüler bir istisna olmaktan çıkarılmalı üreten, sosyal yaşama katılan özürülüler için onlara ilişkin yeni düzenlemelerin mutlak surette yapılması gerekmektedir.

Araştırmanın ikinci bölümünde ise günümüzde / uygulanmakta olan özürlü istihdam yöntemlerinin avantajları ve dezavantajları tartışılmıştır. Bu inceleme sonucunda ortaya çıkan en önemli tespit mevcut uygulamaların yetersizliğidir. Öncelikli olarak şunu kabul etmeliyiz ki, piyasada belli bir rekabet mekanizması vardır. Bu mekanizma gereken şekilde davranmayan işletmeleri piyasanın dışına iter, bu korkuyla mücadele eden yöneticiler ise özürülülerin verimsiz çalıştıkları ve piyasanın gerektirdiği niteliklere haiz olmadıklarına dair düşünceye sahiptirler. Mevcut piyasa mekanizması ve bu yönetici algısı göz önüne alındığında, hiçbir yöntemin başarıyla uygulanması mümkün değildir. Bir başka ifadeyle uygulanması için gerekli olan sistem oluşturulmadığı sürece en mükemmel yöntem bile işe yaramayacaktır. Burada ihtiyaç duyulan yöntemin oluşturulması başta devlet olmak üzere işletmelerinde içinde olduğu birçok aktörün konuya ilişkin gerek inisiyatif almaları ile mümkün olacaktır. Her şeyden önce burada da devletin bu sistemi oluşturmak adına özürülülerin gereken nitelikler çerçevesinde eğitim almaları için destekte bulunması gerekir. Bu eğitimden sonra var olan özürlü istihdam politikasının sağlıklı bir şekilde uygulanması için devletin gerekli desteği sunup denetimi gerçekleştirmek konusunda aktif olarak rol üstlenmesi gerekir. İşletmeler perspektifinden düşünüldüğünde ise onların konuyla ilgili olarak ciddi anlamda mental bir devrime ihtiyaçları olduğu rahatlıkla söylenebilir. Mesela mevcut sistemin ortaya bıraktığı tartışmaların izlerini silme konusunda önemli bir işlev üstlenen sosyal sorumluluk ilkesinin uygulayamaması gerçekten kavramın taşıdığı anlamın çok dışındadır. Bugün kavram taşıdığı anlamın çok ötesinde reklam amacı ile sponsorluklara dönüşmüştür. Mesela özelde ülkemiz için konuşursak Türkiye’de futbola sosyal sorumluluk gereği çok fazla para ayırdıkları ile övünen işletmelerin özürülülerin istihdamı ile ilgili olarak adım atmıyor olmaları son derece manidardır. Genelde de durum çok farklı değildir. Şampiyonlar ligine sponsor olan birçok ulus ötesi ve çok uluslu işletmelerin tarihlerinde henüz özürülülere ve onların istihdamına ilişkin bir proje ve zorunluluklar dışında uygulamaları yoktur.

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise Türkiye’de ve AB ülkelerinde özürülülerin istihdamına ilişkin bir durum analizi yapılmıştır. Yapılan inceleme gerek gelişmiş ülkeler olarak nitelendirilen AB ülkelerinin önemli bir kısmında, gerekse Türkiye’de özürlü istihdamının beklenen / olması gereken düzeyin çok altında olduğunu göstermektedir. Örneğin AB ülkeleri içerisinde en gelişmiş ve en sağlam ekonomik

yapıya sahip ülkelerden biri olan Almanya’da bile özürliilerin istihdamı ile ilgili durum pek iç açıcı değildir. Almanya hükümeti Temmuz 2000 yılında geçerli olmak üzere, kota oranını %6’dan %5’e düşürmüştür. Kota kapsamın özürlii istihdam edecek işletmeler için çalışan sayısının 20’nin üstünde olma şartı bulunmaktadır. Bu durumda, 20’den daha az işçi çalıştıran işletmeler kota kapsamının dışında kalmaktadır. Ülkemiz açısından kota kapsamında özürlii işçi istihdam edecek olan işletmelerde çalışan sayısının en 50 olma şartı vardır. Ülkemizde de 50 işçinin altında işçi çalıştıran işletmeler kota kapsamının dışında kalmaktadır. Dolayısıyla bu durum kota kapsamında çalışacak özürliilerin çalışabileceği işletme sayısını oldukça azaltmaktadır. Kotayı en eski uygulayan ülkelerden birisi olan Almanya için bu yöntem en doğru yöntem olabilir. Ancak özürliilerin istihdamı için uygun yöntemin bulunması özürliilerin istihdam sorunun çözüleceği anlamına gelmemektedir. Almanya’da bile devletin günümüz dünyasında özürliilerin en az normal bireyler kadar üretim ve dolayısıyla ekonomiye katkı sağlayabileceklerine dair bir inancın olmadığı özürlii istihdam oranlarından da görülmektedir. Ayrıca her ne kadar bu ülkede her eyalette özürliilerin meseleleriyle alakadar olan “Ana Himaye Dairesi’nin” birçok büyük şehirde irtibat bürosu olmasına rağmen bu dairenin özürliilerin istihdamları için çabaları yetersiz kalmaktadır (Seyyar, 2001:43). Türkiye’de ise durum Almanya’dakinden çok daha vahimdir. Türkiye’de özürliilerin istihdamında ağırlıklı olarak kota sistemi uygulanmaktadır. Devlet kota sistemini uygulamayanlara ceza vermesine rağmen özellikle son yıllarda buna ilişkin denetimlerin olmadığı görülmektedir. Ülkemizde devlet adeta bu konuda işletmelere teslim olmuş görünmektedir.

Araştırmanın dördüncü bölümünde çalışan ve çalışmayan özürliilere, işverenlere ve özürlii çocuğa sahip ailelerin özürlii istihdamına ilişkin algılamalarını ölçmeye yönelik bir alan araştırması yapılmıştır. Bu araştırmanın sonuçları özürlii istihdamı konusunda özürliilerde dahil olmak üzere konun bütün taraflarının gereken düzeyde hazır ve istekli olmadığını göstermektedir. Özürliilerin ve özürlii ailelerinin istihdamla ilgili olarak çok istekli olmadıkları görülmektedir. Bazı özürlii aileleri çocuklarının çalışmasından ziyade devletin onlara yardım etmesini beklemektedir. Doğru, özürliilerin bu noktada devlet kazanımlarından faydalanmalıdırlar. Ancak burada bir özürliiye sadece devlet yardımına bağlı kılmak ve bunu arzu etmek doğru değildir. Ayrıca, devlet tabi ki gerektiği oranda özürliileri çeşitli yardımlarla desteklemelidir. Ancak devletin özürliilerin istihdamı için

gereken eğitim hizmetini vermesi ve bu konuda bazı uygulamalar geliştirmesi en az yardımlar kadar önemlidir.

İşverenler perspektifinden olaya bakıldığında ise, bu grupta hakim olan genel düşünce özürhümlerin istenilen nitelikte olmadığı ve bu yüzden düşük verimli çalıştıkları yönündedir. Özürhümler ile ilgili bu durum tabii ki inkar edilmez. Ancak problemi tespit etmek, çözmek anlamına gelmez.

İşverenler eğer isterlerse hem rekabet mekanizmasının gerektirdiği davranışı sergilerler hem de özürhümlerin istihdamına katkı sağlayabilirler. Hatta bunun ötesinde doğru stratejiler ile özürhümlü vatandaşlar için işletmelerin kendi amaçlarının gerçekleşmesine katkı sağlayacak bir sistemin oluşturulmasına yardımcı olabilirler.

Durum özürhümler açısından değerlendirildiğinde ise öncelikli olarak her özürhümlü bir birey olarak üretmeye, çalışmaya ve özrü ne olursa olsun izin verdiği ölçüde nitelikli bir insan olmaya istekli olmalıdır. Ancak normal insanların bile kolayca kaçtıkları, gerekli şekilde kendilerini yetiştirmek için fedakar olmadıkları bir ortamda özürhümlerin bahsedilen bilinç düzeyinde olması elbette ki zordur. Ancak bu başta özürhümler olmak üzere bu toplumdaki herkesin istenilen bilinç düzeyine hiçbir zaman gelemeyecekleri anlamına gelmez. Burada yine devlete büyük rol düşmektedir. Özellikle ülkemizde popülizm önemli bir siyasi gelenektir. Siyasi partilerin kendilerine bağlı seçmen yaratma geleneği Türk siyasi hayatında önemli bir yere sahiptir. Bu yüzden ülkemizde çok sayıda insan çalışabilecek durumda olmasına rağmen devletten destek almaktadır. Mesela 9 milyona yakın yeşil kartlı mevcuttur. Oysa bunların bir bölümü hatta önemli bir kısmı çalışabilecek durumdadır. Hükümetlerin bu kişilere destek vermesi başta özürhümler olmak üzere asıl ihtiyaç sahiplerine gerektiği şekilde destek vermesine engel olmaktadır. Özellikle son yıllarda artan ve sosyal devlet olgusu bağlamında değerlendirilen hükümet yardımlarıyla birlikte birçok sağlıklı vatandaş çalışmaz hale gelmiştir.

Kısaca bu durum iyi yönetilmelidir. Bugün birçok ülkede devlet yardımları ve desteklerinin nasıl yapılması gerektiği tartışmalıdır. Ülkemizde de bu durum kapsamlı bir şekilde tartışılmalı ve toplumun tüm katmanları içinde sosyal refaha eşit dağıtıldığı bir sistem kurulmalıdır. Bunun için başta devlet politikaları olmak üzere ülkemizde

konuyla ilgili bütün kurumlar ve bireylerin ciddi anlamda zihinsel değişikliğine ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırmanın beşinci ve son bölümünde ise özürllülerin istihdamını arttırmaya yönelik somut öneriler sunulmuştur. Aslında burada önerilerden kasıt özürllü istihdamında baş aktörler konumunda olan özürllü aileleri, işverenler, devlet ilgili sivil toplum örgütleri ve sendikaların nasıl pozisyon almaları gerektiği tartışılmıştır. Burada ise ilk olarak özürllülerin sorunları ve bunların başında gelen istihdam sorunun toplumun bütün katmanlarının desteği olmadan başarılamayacağını ifade etmek gerekmektedir. Bu durumda konuyla ilgili olarak toplumsal bir bilinç oluşturulmalıdır. Eğer bahsedilen toplumsal bilinç oluşturulmaz ise özürllülerin istihdamı için uygun bir yapılanmanın kurulması pek mümkün görünmemektedir. Öncelikli olarak devlet başta eğitim kurumları olmak üzere ilgili yerlere özürllülerin erişimini kolaylaştırmalı, teşvik etmeli ve onların ihtiyaç duydukları hizmetleri almalarını sağlamalıdır. Aksi takdirde özürllülerin insanca yaşaması için devlet yardımlarından başka çıkar yol kalmamaktadır. Bu yol ise günümüz ekonomik şartları düşünöldüğünde sürdürülebilir bir politika değildir. Burada özürllülere ve özürllü ailelerine de büyük rol düşmektedir. Her şeyden önce özürllüler ve özürllü aileleri özürllerinin el verdiği ölçüde kendilerini günün gereklerine göre yetiştirmek için eğitim almakta istekli olmalıdırlar. Bunu ilgili kurumlardan talep etmelidirler. Özürllüler ile ilgili sivil toplum örgütlerinin ise konuyla ilgili alacakları inisiyatif bugün ölkemizde olduğundan çok farklı olmalıdır. Bu sivil toplum örgütleri bugün sahip oldukları söylemin dışına çıkarak, özürllülerin yetiştirilmesinden istihdamının sağlanmasına kadar çok daha fazla bir rol üstelenmelidirler. Bunun yanında yukarıda bahsedilen toplumsal bilincin oluşturulmasında çok daha fazla çaba harcamalıdırlar. Bunların yapılabilmesi için ilgili sivil toplum örgütleri yeniden yapılandırılmalıdır. Bunun dışında özellikle sendikaların özürllülerin istihdamı ile ilgili olarak rol almada fazla istekli olmadıkları görölmektedir. Ölkemizde faaliyette bulunan sendikaların söylemlerinde özürllülük ve özürllü çalışanlar ile ilgili bir vurguya rastlamak oldukça zordur. Oysa bu konu bir sivil toplum örgütü olarak sendikaları fazlasıyla ilgilendirmektedir.

Daha öncede konun ifade edildiği gibi Türkiye’de özürllülerin istihdam piyasalarına daha rahat girebilmeleri ve istihdam edilen özürllü sayısının artırabilmek için, ilgili tüm

aktörlerin işbirliğine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu işbirliğinin temelinde sosyal sorumluluk bilincinin yer alması gerekmektedir. Bugüne kadar özürlü istihdamına yönelik olarak dünyanın değişik ülkelerinde uygulanan farklı uygulamaların hemen hemen hepsinde özürlü istihdamına yönelik olarak istenilen seviye yakalanamamıştır. Örneğin özürlü istihdamını kota uygulamasını ortadan kaldırarak sadece ayrımcılıkla mücadele boyutuna indiren ABD’de özellikle 1995 yılından sonra ayrımcılıkla mücadele yasasından sonra özürlü istihdam oranları düşmeye başlamıştır. Kota uygulaması ile birlikte ağır dereceli özürülere yönelik korumalı istihdamı aynı anda başarı ile uyguladığı kabul edilen Almanya’da bile özürlü istihdamı konusunda istenilen rakamlara ulaşamamıştır. Ülkemizde eksik olmakla birlikte özürülere yönelik kanuni mevzuat özellikle AB ülkelerine uygun olarak oluşturulmuştur. Ancak kanuni alt yapıyı oluşturmakla sorun çözülememektedir. Özürlü istihdamını bir sosyal sorumluluk bilinci algılamasına dönüştürebildiğimiz takdirde, sorunun çözümü yönünde önemli yol kat edebileceğimiz söylenebilir.

Ülkemizde özürlü bireylerin özellikle, eğitimlerinde ulaşılabilirlik sıkıntısı bulunmaktadır. Aynı zamanda özürlü aileleri ve özürülere kendilerine olan güvenlerindeki eksiklik bulunmaktadır ve toplumda özürülükle ilgili sosyal ve toplumsal bilinç eksikliği bulunmaktadır .İşverenlerinde özürülere yapabilecekleri işler konusunda duyduğu endişeler ve özürülere karşı gelişmiş yanlış bir algılama düzeyi bulunmaktadır.

Bu aktörler dışında bugün normal olan her birey bilmelidir ki; tam sağ olarak doğmak özürülük riskinden kurtulmuş anlamına gelmez. Özürülük riski ve normal bir bireyin özürlü olma riski her yaş için geçerlidir. Bu yüzden bugün özürülere yönelik yapılan çalışmalara yarın normal bireyler olarak bizlerinde ihtiyaç duyma ihtimallerini göz önünde bulundurmalıyız. Bugün için konuya karşı duyarsız kalmamalı ve gerekli inisiyatif alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- ACEMOGLU, Daron, Angrist J.D. (2001), Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act. **Journal of Political Economy**, 2001, vol.109,no.5.
- AKTAN, Can, Özlem Özkıvrak (2003), **Sosyal Refah Devleti**,<http://www.canaktan.org/politika/refah-devleti/kavram.htm>.
- AKTAŞ Canan vd (2004), Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması, **Öz-Veri**, Cilt:1, Sayı:2, Ankara, s:153-176.
- AKYILDIZ, Hüseyin (2006), **Türkiye’de İstihdamın Analitik Dinamiği**, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- AKYİĞİT, Ercan (2010), **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- ALP, Salih (2009), Refah Devleti Düşüncesinin Gelişimi ve Bir Liberal Alternatif Olarak Üçüncü Sektör, **Maliye Dergisi**, Sayı:156, Ocak-Haziran, 2009.
- ARMINGEON, Klaus (2000), Renegotiating the Swiss Welfare State, **The Foundations of the Welfare State I**, Ed: Robert E., Deborah Mitchell, Cheltenham: An Elgar Reference Collection, 169-187.
- ATICI, İ (2007), **Fiziksel Engelliler ve Kentsel Mekan Kullanımı**, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AYSOY, Mehmet (2004), **Avrupa Birliği Sürecinde Özürlüler Politikası**, Açık Kitapları, İstanbul.
- AYTAÇ, Serpil (2002), Özürlülerin Rehabilitasyonunun Artan Önemi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi**, Cilt 2, S. 2, <http://www.sbe.deu.edu.tr/adergi/dergi05/aytac.htm>, Erişim Tarihi: 10/12/2009.
- BALTACI, Cemal (2004), Yeni Sağ Üzerine Bir Eleştiri, Süleyman Demirel Üniversitesi, **İİBF Dergisi**, C:9, S:2, s:359-373.

- BARDASI Elena., Jenkins S.P. ., Rigg, J. A. (2000). **Disability, work and income: a British perspective**. ISER, UK.
- BARNES, C. (1992) **Disability and Employment British Concil of Organisations of Disabled People**, Department of Sociology and Sociology, The University of Leeds.
- BARRETT, A.M. (1964), “**Thomasan, B. “The Placement Process in Vocational Rehabilitation Counseling”**”,GTP Bulletin.No.2. Rehabilitation Services. No.545.USA, p.51.
- BAYBORA, Dilek (2006), **Çalışma Hayatında Özürlülere Karşı Ayrımcılık, Sosyal Siyaset Konferansları, 51 Kitap**, İstanbul, s:229-269.
- BEKTAŞ, H. ve Ç.Yılmaz, (2003), **Sivil Toplum Örgütü Olarak Meslek Odalarının Etkinliği, Üyelerinin Beklentileri ve Örgüt Algılama Dereceleri (Uşak’ta Bir Araştırma)** <http://iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/06-03.pdf>, rişim:01.07.2009.
- BERTHOUD, Richard (2006). **The Employment Rates of Disabled People**. Corporate Document Services.
- BETCHERMAN, G., A. Dar, A. Luinstra and M. Ogawa, (1999), **Active Labor Market Policies:Policy Issues for East Asia**, Social Protection Unit, The Worl Bank, Second Draft, December.
- BİLGEBAY, S.Kıvanç (2006), **Sosyal Refah Devletin Bir Unsuru Olarak Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması**, Basılmamış Yükselisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BINGWEN, Zheng (2002), **Corporatism: Rebuilding the Framework of China’s Welfare Regime**, **China and World Economy** Number:4, 2002, 16-23
- BİNGÖL, Dursun (1996), **Personel Yönetimi**, Beta Basım Yayım,İstanbul.
- BLEKESAUNE, Morten (2007). **Have Some European Countries Been More Successful At Employing Disabled People Than Others?.** **ISER Working Paper**, 2007-23.

- BLUNKET, David (1999), **Being Self Employed as a Disabled Person**, The ADP Employment Series, BCM ADP, London.
- BİÇERLİ, Kemal (2005), Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltırımı, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:19, Sayı:6, s:6-15
- BİÇERLİ, Kemal (2004), **İşsizlikli Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- BOONE, J. And J.C. VanOurs, (2004), **Effective Active Labour Market Policies**, Discussion Paper, No:1335, October 2004, IZA.
- BOUND John, Waidman T.,(2000), Accounting for Recent Declines in Employment Rates Among the Working-Aged Disableds. **National Bureau of Economics Research Working Paper 7975**.
- BOYLAN, Ann. Tania, Burchardt (2002), **Barriers to Self-Employment for Disabled People**, Report Prepared for the Small Business Services
- BRİGGS, Asai (1999), The Welfare State at Historical Perspective, **Archives Europeennes de Sociologie**, Vol:2, Issue, 2.
- BUĞRA, Ayşe (2008), **Kapitalizm Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika**, İletişim, İstanbul.
- BULUT, Selahattin (2010), **Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği**, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BUTI M., Daniele Franco and Lucio R. Pench, (2006) **Reconciling the Welfare State with Sound Public Finances and High Employment**, “Three Worlds of Welfare Capitalism”, Paper Prepared for Delivery at the 15 th International Conference of Europeanists Drake Hotel, Chicago, I, March 30 – April 1
- CAN, Hasan (2006), “Sosyal Belediyecilik ve Ümraniye”, **Yerel Siyaset**, Yıl: 1, Sayı: 5, Mayıs, s. 18-19.

- CRAWFORD, C., and T. Martin (2000), **Job Accommodations and Other Employment Measures in Canada: An Examination of Employer Practices and Costs Concerning Employees With Disabilities**. Toronto: Roeher Institute.
- CASTERAS, David, Khoudour (2005), **Welfare State and Labour Mobility: The Impact of Bismarck's Social Legislation on German Emigration Before World War I**, Institut'd Etudes Politiques, Paris University of California, Berkeley, June, 2005.
- CEKER, Mustafa (2009), **Engelli Çalışanların Haklarının İyileştirilmesi Konusunda İtalya Örneğinin Değerlendirilmesi" Başlıklı AB Projesi Değerlendirme Raporu**, <http://www.ozida.gov.tr>.
- COHEN, Marcy (2008), **Removing Barriers to Work, Flexible Employment Options for People with Disabilities in BC**, An Economic Security Project Report, February.
- COŞKUN, Recai (2002), **Türkiye Eksenli Analizler**, Beta Yayınevi, İstanbul.
- ÇAĞLAR, Selda (2009), **Uluslar arası Hukuk ve Türk Hukuk Sisteminde Engellilerin Eğitim Hakkı ve Devlet Yükümlülükleri**, Beta Yayınevi, İstanbul.
- ÇALIK Selma (2004), **Özürlülüğün Ölçülmesinde Metodolojik Yaklaşımlar ve 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması, Öz-Veri**, Cilt:1, Sayı:2, Ankara, s:303-332.
- ÇELİKTEN, Mustafa (2005), **Neden İş Analizi Yapılmalı**, Erciyes Üniversitesi **SBE Dergisi**, Sayı:18, s:127-135.
- ÇIMRIN, Füsün Gökalan (2009), **Küreselleşme, Refah Devleti ve Neo-Liberalizm Üzerine**, Muğla Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Dergisi (İLKE)**, Güz:2009, Sayı:23.
- ÇINARLI, Serkan (2010), **Engellilere Yönelik Kamu Hizmetleri**, Kazancı Hukuk Yayınevi, İstanbul.

- DAGUERRE, A. And D. Etherington (2009), **Active Labour Market Policies in International Context: What Works Best?**, Lessons for the UK, Department for Work and Pensions Working Paper No:59.
- DEACON, Bob, (2006), **Global Social Policy Actors and the Shaping of East European Welfare, "Three Worlds of Welfare Capitalism"**, Paper Prepared for Delivery at the 15 th International Conference of Europeanists Drake Hotel, Chicago, III, March 30 – April 1.
- DELEIRE, Thomas, The Unintended Consequences of the Americans with Disabilities Act. **Regulation Volume** 23, No.1 ss.21-23.
- DELSEN, Lei (1996). "Employment Opportunities For The Disabled", *International Handbook of Labour Market Policy and Policy Evaluation*, **Working Paper** 96.02.
- DELSEN Lei (2001). **Economic Study of Special Employment of Disabled People in The European Union**. Nijmegen.
- DESCOLONGES Paul (2002), **Active Labour Market Programmes for People With Disabilities, Country Profile: France**, Quaternair Zoetermeer.
- DETAÏLLE Sarah I, Heerkens YF, Engels JA, van der Gulden JWJ, van Dijk FJH (2009). **Common Prognostic Factors of Work Disability Among Employees with a Chronic Somatic Disease: A Systematic Review of Cohort Studies**. *Scand J Work Environ Health* 2009;35(4):261–281.
- DRUCKER, Peter F. (1993), **Gelecek İçin Yönetim:1990'lar ve Sonrası**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- DURAN, E.Burcu (2005), **Avrupa İstihdam Stratejisi ve Aday Ülkelerin İşgücü Piyasalarının Bu Strateji Açısından Değerlendirilmesi**, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ELFENBEİN, J.L.M.A. Hardin Jones ve J.M. Davis, (1994), "Oral Communication Skills of Children Who Are Hard of Hearing". **Journal of Speech and Hearing Research**. 37, s. 216-226.

- ELWAN, Ann (1999). **Poverty and Disability: A Survey of the Literature.** SocialProtection Unit's research.
- ERHEL, Christine (2008), Vocational Rehabilitation in France, Statemants and Comments, 15-16 September, **Peer Review**, Universite Paris 1 Pantheon Sorbonne.
- ERKAN, G. (1995), **Korunmaya Muhtaç Çocuklar, Çocuk Yuvalarında Bir Araştırma**, Ankara:1995.
- ERSÖZ, H.Yunus (2005) Sosyal Politika – Refah Devleti Yerel Yönetim İlişkisi, **İktisat Fakültesi Mecmuası** (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı), Sayı:49, İstanbul İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını.
- ESPING-Andersen Gosta (2000a), The Three Political Economies of the Welfare State,**The Foundations of the Welfare State III**, Ed: Robert E., Deborah Mitchell, Cheltenham: An Elgar Reference Collection, 175-197.
- ESPING-Andersen, Gosta (2000b), **A Welfare Stat efor the 21 st Century (Ageing Societise, Knowledge-Based Economies, and the Sustainability of European Welfare State)**, Portuguese Presidency of the European Union, Prepared fort he ILisbon Summit, March 2000.
- EUROPEAN ACTION PLAN (2008), **Situation of disabled people in the European Union: the European Action Plan 2008-2009.**
- FINKELSTEIN, V. (1980), **The Attitudes of Health Professionals Towards Disabled People, in S. French** (ed.) *Physiotherapy: A Psycho-Social Approach*. Oxford: Butterworth-heinemann.
- FRICK, Bernd (2002), **Active Labor Market Policies fort he Disabled in Germany: Developments and Economic Outcomes**, University of Witten/Herdecke, Economics Zoetermeer.

- GANGL Markus (2002), **Welfare State Stabilization of Employment Careers: Unemployment** Benefists and Job Histories in the United States and West Germany, Discussion Paper FS 1 02 – 207, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- GOLDSTONE, Carol (1995), **Barriers to Employment for Disabled People**, In-House Report 95.
- GOUGH Lann (2003), “Welfare State”, **New Palgrave Dictionary of Economics**, Vol 4, Pp 895-97
- GÖKBUNAR, R., H.Özdemir ve A. Uğur (2008), Küreselleşme Kıskaçındaki Refah Devletinde Sosyal Refah Harcamaları, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9 (2), 158-173.
- GÖKDEMİR, L. ve Karaman, E., 2008, Onuncu Yılında Gümrük Birliği: Ne Beklendi?, Ne Gerçekleşti?, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 2.
- GÜNAYDIN, Gökhan (2001), İngiltere “Soléunda Yeni Açılımlar, -Will Hutton’un “Revive a Public Realm” Makalesi Üzerine, **Kamu Yöntemi Dünyası Dergisi**, Yıl:2 Sayı:7-8
- GÜNDOĞAN Naci, M.Biçerli (2003), **Çalışma Ekonomisi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- GREENWELL, L. and Arleen Leibowitz (1998), Welfare Background, Attitudes, and Employment Among New Mothers, **Journal of Marriage and the Family** 60, February 1998, 175-193.
- GREVE, Bent (2009). **The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: A Summary of Evidence From Country Reports and Research Studies**. Academic Network of European Disability experts (ANED) – VT/2007/005.
- GÜRSOY, C. (2007), Özürlü İstihdamında Türkiye Sınıfta Kaldı, Sabah Gazetesi, 23 Nisan 2007.

- GÜZEL,S. (2008), **Çalışma Sosyolojisi Modern İşgücünün Oluşumu**, LiteraTurk, İstanbul.
- HASIRCIOĞLU, Abdullah (2006), **İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)**, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- HATİPOĞLU, M.Alper (2006), **Avrupa İstihdam Stratejisi**, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- HAVLEN, N (2008), **Yabancılaşma**, <http://psikiyatri.org/online>.
- HAZER, O. A.Gül (2008), Fiziksel Özürü Bulunan Kadınların Konut Mutfaklarında Karşılaştıkları Sorunlar, **Öz-Veri**, Cilt:5, Sayı:1, Ankara, s:1195-1213.
- HAYEK, F.A(1997), **Hukuk Yasama ve Özgürlük; Özgür Bir Toplum Siyasal Düzeni**, çev:Mehmet Öz, İstanbul, İş Bankası Kültür Yayınları.
- HAWKINS, D. E. (2006), **Corporate Social Responsibility: Balancing Tomorrows Sustainability and Today's Profitability**. China, Palgrave-Mcmilla.
- HERON, Robert., Murray, Barbara (2003). **Assisting Disabled Persons in Finding Employment A Practical Guide**. International Labour Office.
- <http://www.talktalk.co.uk/reference/encyclopaedia/hutchinson/m0028820.html>
Erisim:12.2.2011.
- <http://www.wisegeek.com/what-is-the-welfare-state.htm> Erisim:12.2.2011.
- <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/05/PL0905029I.htm> Erişim: 10.2.2011.
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/12> Erişim: 10.2.2011.
- <http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/136> Erişim: 10.2.2011.
- http://www.swissinfo.ch/eng/Home/Archive/Disabled_still_face_barriers_in_Switzerland.html?cid=671046 Erişim: 10.2.2011.

<http://www.fimitic.org/content/employment-disabled-people-czech-republic> Erişim:
10.2.2011.

<http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/135> Erişim:
11.2.2011.

<http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/128> Erişim:
11.2.2011.

<http://www.referenceforbusiness.com/small/Inc-Mail/Job-Description.htm>,
Erişim:11.4.2010.

<http://www.scie-socialcareonline.org.uk/profile.asp?guid=ea1a9b70-6230-4608-8a3e-85cc924f958b> Erişim: 9.2.2011.

<http://www.scie-socialcareonline.co.uk/profile.asp?guid=2f07c002-3448-4576-ad6b-9d0e75454666> Erişim:: 9.2.2011.

<http://www.disability-europe.net/content/pdf/DE%20Employment%20report.pdf>
Erişim: 10.2.2011.

http://www.euro.centre.org/data/1201610451_25081.pdf&rurl=translate.google.com.tr&usg=ALkJrhgRYtU7jjVqOgwxhRQv_68XK8lvQw Erişim: 10.2.2011.

<http://www.dinf.ne.jp/doc/english/asia/resource/z00ap/002/z00ap00206.html> Erişim:
10.2.2011.

<http://www.referenceforbusiness.com/small/Inc-Mail/Job-Description.htm> Erişim:
9.9.2010.

http://www.kurumsalsosyal.com/tr-TR/haberler/78_universiteler-sosyal-sorumlu-gencler-yetistiriyor.aspx Erişim: 20.4.2011.

<http://.kapuska.net/resmi-kurumlar/ozurlu-memur-ve-personel-isci-alimlari-basv> Erişim:
1.5.2011.

<http://www.bilgitoplumu.gov.tr/eavrupa/eulizbon.html> Erişim: 8.11.2010.

<http://www.ozida.gov.tr/projeler/proje%20betul/1.html>, Erişim:22.06.2009.

<http://www.avruparehabilitasyon.com/projeler.html> Erişim: 9.10.2010.

<http://www.engelliler.biz/forum/olaylar-tutumlar-ovguler-yergiler/4910-halk-bankasinin-engellilere-kredi-verdigi-soyleniyor-ama.html>, Erişim:10.4.2008.

<http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?KayitNo=4726>, Erişim:3.5.2009.

<http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statisgucuyetistirmekursl>, Erişim:15.4.2009.

http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=23386 Devlet Engelli İstihdamını Uygulamıyor, Erişim:13.4.2009.

<http://www.xing.com/app/forum?op=showarticles;id=20485782> Devlet Engellileri Kollamakta Engelli Kaldı, Erişim:9.3.2009.

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=801&id=48, Erişim:10.08.2008.

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj> Erişimi: 12.12.2009.

<http://www.sendika.org>, Erişim:12.12.2009.

http://www.resulkurt.com/haber.php?haber_id=1938 Erişim: 2.2.2011.

<http://www.york.ac.uk/inst/spru/pdf>, Erişim:2.4.2011.

<http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statisgucuyetistirmekursl> Erişim: 2.2.2011.

http://statik.iskur.gov.tr/tr/ark/ark/2008tr_dosyalar/35.pdf, Erişim:15.06.2009.

<http://www.bls.gov/cps>, Erişim:12.2.2011.

<http://www.dol.gov/odep>, Erişim:25.12.2010.

<http://www.sfi.dk/graphics/SFI/Pdf/>, Erişim:12.2.2011.

<http://www.disability-europe.net/content/pdf>, Erişim:02.3.2011.

<http://www.un.org/disabilities>, Erişim:12.2.2011.

<http://www.tuda.org.uk/charter.htm>, Erişim:14.4.2011

<http://www.bass-sen.org.tr>, Erişim:12.4.2011

İŐİŐİŐÖK Özlüm, Burak Faik EMİRGİL(2008), **Aktif İşgücü Piyasası Poliitikları ve Mesleki Yetiştirme :”İşgücü Yetiştirme Kursları’nın” Etkinliğinin Bursa İli Örneğinde İncelenmesi** <http://www.uludag.edu.tr>.

IVERSEN, Torben and T.R. Cusack (2000), The Causes of Welfare State Expansion Deindustrialization or Globalization?, **World Politics** 52, April 2000, 313-349.

Job Accommodation Network, 2000, **Discover The Facts About Job Accommodations** [WWW document], URL <http://janweb.icdi.wvu.edu/english/accfacts.htm>, March 13.

KAISER Anne Marie (2002), **Active Labour Market Programmes for People With Disabilities, Country Profile: Luxembourg**, ACORD International.

KAPAR Recep (2005), **Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi, Birleşik Metal-İş Yayınları**, İstanbul.

KARABULUT Alpaslan (2007), **Türkiye’de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği**, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Basılmamış Uzmanlı Tezi, Ankara.

KARAGÖL Erdal Tanas, Tekin AKGEYİK (2010), **Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler**, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırma Vakfı, Mayıs 2010, Ankara.

KARANTINES Dimitris (2002), **Active Labour Market Programmes for People With Disabilities, Country Profile: Greece**, National Centre for Social Research.

KARA, Uğur (2004), **Sosyal Devletin Yükselişi ve Düşüşü**, Türkiye Ortadoğu Forumu Vakfı, Özgür Üniversite, Ankara.

KARAKURT, E. (2004), Sivil Toplum Örgütleri ve Küresel Diriliş Hareketleri İlişkisi, **İş-Güç Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1 10/ No:202.

- KARATAŞ,K. (2001), Engellilerin Topluma Kazandırılması, **Ufkun Ötesi Dergisi**, s:10-19, Ankara.
- KARATAŞ, K. 2001,“Özürülülerin İstihdamı ve Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar” Görme Özürülüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları”, **Görme Özürülüler Eğitim Konferansı**, 24-25 Mart 2000,Bildiriler,Körler Federasyonu Yayını No:4. Ankara, ss.147.
- KESKİN, D. (2009), **Onurlu İstihdam Koşulları**, http://www.shudernegi.org/dogankeskin_onurlu.htm, Erişim:01.07.2009
- KNAPP M., Perkins M., Beecham J., Dhanasiri S., Rustin C., King D. (2007). **Transition Pathways for Disabled Young People with Complex Needs:Exploring the Economic Consequences**. LSE Research Online.
- KOLAT, Serkan (2010), **Avrupa Birliği Sosyal Politikaları Çerçevesinde Özürülüler Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Yansımaları**, T.C. Başbakanlık Özürülüler İdaresi Başkanlığı, Ankara, 2010.
- KORKMAZ Adem, Adnan MAHİROĞULLARI (2007), **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları-Türkiye ve AB Ülkeleri-**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Ankara.
- KOSTAK, Fevzi (2009), **Küresel İlkeler Sözleşmesi**, <http://www.kobitek.com/article.php?id=49>, Erişim:1.6.2009.
- KURNAZ, Işıl (2007), **İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayi Uygulaması**, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Labour Market Trends, 2001, **Disability and the Labour Market: Results from Summer 2000 Labour Force Survey**. London: National Office for Statistical.
- LAI, Chun Wei (2000), **The Change of Job Mobility Among Workers with Disability in the Early 1990’.**

- LENOVIC, Novikov Mihail (2008), *Gosudarstvennaya Politika V Otnoşenii Trudovoy Zanyatosti Lyudey S İnvalidnostyu: Mejdunarodnyy Opit İ Rossiyskaya Praktika*, ROOİ «Perspektiva, Moskva, 2008.
- LINDBECK, Assar (2009), **Rizikolu Refah Devleti Dinamikleri**, Çev: M.Ali Cevherci www.canakatan.org/politika/refah-devleti, erişim: 13.03.2009.
- LIN, M. Van, R.Prins and J.D. Kok (2002), Active Labour Market Programmes for People with Disabilities Facts and Figures on use and Impact, **EIM Business and Policy Research**, Zoetermeer, July.
- LOGSDON J.M., YUTHAS K. (1997), Corporate Social Performance, Stakeholder Orientation, and Organizational Moral Development, **Journal of Business Ethics**, Vol-16.
- MAG, J.Derling (2009), **Quota System for Employment of Disabled Workers**, <http://www.newsgroups.derkeiler.com>. Erişim:4.4.2011.
- MALO Ocana Miguel Angel (2002), **Active Labour Market Programmes for People With Disabilities, Country Profile: Spain**, Economic Faculty University of Salamanca.
- MANNİLA Simo(2002), **Active Labour Market Programmes for People With Disabilities, Country Profile: Finland**, Rahabilitation Foundation.
- MARTIN, Tom (2001), **Sheltered Employment Areview of the Literature** Priory House, 19 Priory Hall, Stillorgan, Co. Dublin.
- MEAGER Nigel., Darcy HILL (2005). **The Labour Market Participation and Employment of Disabled People in the UK**. IES Working Paper: WP1.
- MEAGER Nigel (2002), **Active Labour Market Programmes for People With Disabilities, Country Profile: United Kingdom**, Institute for Employment Studies.
- MEŞHUR, H.Filiz Alkan (2004), Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılmalarının Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi, **Öz-Veri**, Cilt:1, Sayı:2, Ankara, s:176-193.

- Mesleki Eğitim, Rehabilitasyon Ve İstihdam Sistemlerinde Yaşanan Sorunlar
<http://www.ozida.gov.tr/projeler/proje%20betul/1.html>, Erişim:22.06.2009.
- MONT, Daniel (2007). **Measuring Disability Prevalence**. SP Discussion Paper, No:0706.
- MURAT, Sedat (2007), **Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı**, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul.
- MÜTEVELLİOĞLU Nergis, Beyhan AKSOY (2010), **İşsizlikle Mücadelede İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumlarının İşlevi**, <http://www.isguc.org.tr>.
- NORMAN Johnson (2006), **Problem sor the Mixed Economy of Welfare. "Three Worlds of Welfare Capitalism"**, Paper Prepared for Delivery at the 15 th International Conference of Europeanists Drake Hotel, Chicago, III, March 30 – April 1.
- OKTAY, Julianne S., Tompkins Catherine J. (2004). Personel Assistance Providers' Mistreatment of Disabled Adults. **Health & Social Work**, Volume 29, Number 3, s.s. 177-188.
- OKUTAN, Emre (2008), Yerel Yönetimler ve Sivil Toplum Örgütlerinin Gelişmiş İşbirliği: İngiltere Örneği, **Sayıştay Dergisi**, Sayı:71.
- OORSCHOT Wim Van., HVINDEN Bjørn (2000). "Disability Policies in Europe". **European Journal of Social Security**, Volume 2/4, 293-302.
- OTO, R. (1999), Zihinsel Özürlü Çocukların Aileleri: Aile İşlevleri ve Durumluk Kaygı Düzeyleri, **H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulu, Prof.Dr. Sema Kut'a Armağan**, Yayın No:004, Ankara:1999.
- ÖZALP, Ahmet (2008), Diyalektik Düzenlemede Refah Devleti İle Yeni Sağ İlişkisi, **Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Dergisi**, Sayı:23, s:106-119.
- ÖZATAĞI, A.Selami (2007), **Özelleştirme Sonrası İstihdam Politikaları ve Çalışanların Girişimciliğe Özendirilmesi Kütahya Araştırmaması**, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan (2009), İş Kanunlarında 2009 Yılı İdari Para Cezası Uygulanan Yükümlülükler, **Terazi Dergisi**, Yıl:4, Sayı:34, Haziran 2009, s:121-133.
- ÖZDEMİR, Süleyman (2007), **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:2007-57, İstanbul.
- ÖZDEMİR, Süleyman (2005) Refah Devletinin Gelişme ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları, **İktisat Fakültesi Mecmuası** (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı), Sayı:49, İstanbul İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını.
- ÖZGEN, Ebru (2006), **Sosyal Sorumluluk Projeleri**, Mavi Ağaç Yayınları, İstanbul.
- ÖZKALP, E. (2005), **Sosyolojiye Giriş**, Ekim Kitapevi, Yenilenmiş 13 Basım, Bursa.
- Özürlüler Şurası (2009), **İstihdamın Sürdürülebilirliği Raporu** (3.Komisyon), Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 4. Özürlüler Şurası, Ankara
- Özürlüler Şurası (2009), **İstihdam Yöntemleri ve Yeni Yaklaşımlar Komisyonu**, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 4. Özürlüler Şurası, Ankara
- Özürlüler Şurası (2009), **İstihdamda Fırsat Eşitliği ve Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılık Raporu** (4.Komisyon), Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 4. Özürlüler Şurası, Ankara
- Özürlüler Şurası (2005), **Özürlülerin İşgücü Piyasasına Katılımı**, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 2. Özürlüler Şurası, Ankara.
- PIERSON Paul, (2006), **The New Politics of the Welfare State, “Three Worlds of Welfare Capitalism”**, Paper Prepared for Delivery at the 15 th International Conference of Europeanists Drake Hotel, Chicago, II, March 30 – April 1.
- PRESCOTT, P. Clarke, (1990), Employment and Handicap, **London:Social and Community Planning Research**.
- PRIESTLEY, Mark (2001). “Thinking Global: Challenges to Disability Studies”, 14th annual ‘**Democracy, Diversity and Disability**’ meeting, Kanada, 21 Haziran, s. 5-24.

- RONDİNELLİ, D.A., A.M. BERRY, (2000), Environmental Citizenship in Multinational Corporations: Social Responsibility and Sustainable Development, **European Management Journal**, Vol 18, No 1, P.70-84.
- ROULSTONE, A. (2004), **Employment Barriers and Inclusive Futures?, icinde Disabling Barriers-Enabling Environments**, Editorler, John Swain, Sally French, Colin Barnes ve Carol Thomas, Second edition, London.
- ROULSTONE, A., ve J. Warren. (2006), **Applying a barriers approach to monitoring disabled people's employment: Implications for the Disability Discrimination Act 2005**. *Disability & Society* 21, no. 2: 115–31.
- RYAN, J. Ve Thomas, F. (1987), **Enabling Technology: Disabled People, Work and New Technology**, Buckingham: Open University Press.
- QUAZİ, A. M., O'BRIEN D. (2000), An Empirical Test of a Cross-National Model of Corporate Social Responsibility, **Journal of Business Ethics**, Vol 25, p.33–51.
- SALLAN GÜL Songül (2009), “Sosyal Devlet ya da Refah Devleti Nedir?”, **Yerel Yönetimlerde Sosyal Demokrasi, Toplumcu Belediyecilik, Teorik Yaklaşımlar, Türkiye Uygulamaları** içinde, Der.: İhsan KAMALAK ve Hüseyin GÜL, Kalkedon Yayıncılık: 95, SODEV Kitaplığı: 6, İstanbul, s. 65-98.
- SALLAN GÜL, Songül (2006), **Sosyal Devlet Bitti Yaşasın Piyasa! Yeni Liberalizm ve Muhafazakarlık Kışkacında Refah Devleti**, Ebabil Yayıncılık, Ankara
- SAMEK Manuela, Giuliana Ara (2002), **Active Labour Market Programmes for People With Disabilities, Country Profile: Italy**, Institute of Social Research.
- SCHNEIDER Marguerite, Watermeyer B., Swartz L., Lorenzo T., Priestly M. (2006).**Disability and Social Change**. HSRC Press.
- SCHOLL, G.T. (1986), **Foundations of Education for Blind and Visually Handicapped Children and Youth**. New York: A.F.B.

- SCRUGGS, L.A. and James, P. Alan (2006), **Social Stratification and Welfare Regimes for the 21 st Centruy: Revisiting the “Three Worlds of Welfare Capitalism”**, Paper Prepared for Delivery at the 15 th International Conference of Europeanists Drake Hotel, Chicago, II, March 30 – April 1
- SENEMOĞLU, N.(1997), **Eğitim Sorunları**, TİSK, Ankara
- SERTER, Nur (1994), **Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- SEYYAR, Ali (2011), **Yıldızlar Engel Tanımaz**, Rağbet Yayınları, İstanbul.
- SEYYAR, Ali (2009), **Özürü Dostu İstihdam Politikaları**, **Öz-Veri**, Cilt:6, Sayı:1, Haziran 2009.
- SEYYAR, Ali (2008b), “Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Özürüleri Politikası (Özürü Dostu Yerel Sosyal Politikalar)”, **Yerel Siyaset**, Yıl: 3, Sayı: 27, Mart, s. 80-85.
- SEYYAR, A. (2008a), **Sosyal Siyaset Terimleri (Ansiklopedik Sözlük)**, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- SEYYAR, Ali ve Cihan Selek Öz (2007), **İnsan Kaynakları Terimleri Ansiklopedik Sözlük**, Değişim Yayınları, Sakarya.
- SEYYAR, Ali (2006), **Meşhur Ruhsal Özürüleri**, Hayat Yayınları, İstanbul.
- SEYYAR, Ali (2006), **Meşhur Körler ve Sağırlar / Dünden Bugüne İz Bırakan**, Hayat Yayınları, İstanbul.
- SEYYAR, Ali (2006), **Meşhur Ortopedik Özürüleri / Dünden Bugüne İz Bırakan**, Hayat Yayınları, İstanbul.
- SEYYAR, Ali (2006), **Özürüleri Adanmış Sosyal Politika Yazıları**, Adapazarı Büyükşehir Belediyesi.
- SEYYAR, A. (2001), **Sosyal Siyaset Açısından Özürüleri Politikası**, Türdav Yayınları, İstanbul
- SEYYAR, A. (2001), **Sosyal Siyaset Açısından Özürüleriğe Karşı Mücadele**, Türdav Yayınları, İstanbul

- SEYYAR, A. (2000), Uluslararası Boyutuyla Özürlüler Kota Sistemi, **Kamu İş Dergisi**, Sayı:1, Cilt:6
- SEYYAR Ali (1999), **Sosyal Siyaset Açısından Kadın ve Aile Politikaları**, Birey Yayıncılık, İstanbul.
- SEYYAR Ali (1998), Dünden Bugüne Özürlülerin Yaşama Hakkı, **Yaşama Sevinci Dergisi**, Yıl:9, Sayı:103.
- SHELDON, Alison (2003). **Changing Technology**. London: Sage.
- SİLAH, M. (2005), **Endüstride Çalışma Psikolojisi**, Seçkin Yayınları, Ankara
- SIMOIN, C.S. (1991), **Communication Skills and Classroom Success: Assessment and Therapy Strategies for Language and Learning Disabled Students**. WI: Thinking Publications.
- SÖĞÜT, M. (2006), **Sporun Bedensel Engellilerin Sosyalleşmesi Üzerine Etkileri**, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- SÖNMEZ, Pelin (2006), Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdamı Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm, **Ankara Avrupa Çalışma Dergisi**, Cilt:5, No:3 Bahar:2006, s:177-198.
- STEVENTON Adam., Sanchez Carlos (2008). **The Under-Pensioned:Disabled People and People from Ethnic Minorities**. Pensions Policy Institute.
- SYMTH Kate, Campbell Sue Maynard (1997). **Disabled People into Employment: Report of a UK Wide Survey of Good Practice in Projects withDisabled People and Employment Informing Ideas for the Development of a Strategic Framework For Action**. GLADNET Collection. Paper 74.
- ŞAHİN ,H. (2004), Engellilik Kimin Sorunu? Bireyin mi? Toplumun mu? **Öze-Veri**, Cilt:1, Sayı:1, Ankara.
- ŞENKAL, Abdülkadir, D.Başar Sarıpek (2007), Avrupa Birliğinin Karşılaştırmalı Refah Modelleri ve Sosyal Politikada Devletin Değişen Rolü, **Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi**, (14), 2007 / 2, 146-175.

- ŞİMŞEK, M.Şerif, H.Serdar Öge (2009), **Stratejik Uluslararası Boyutları İle İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitapevi, Ankara.
- TALAS, Cahit (1997), **Toplumsal Ekonomi: Çalışma Ekonomisi**, İmge Yayınları, Ankara.
- T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (2006), **Özürlüler Kanunu ve İlgili Mevzuat**, Ankara.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (2009), **İstatistik Yıllığı**, Yayın Numarası:355, Ankara 2010.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (2011), **İş-Kur Faaliyet Raporu**, <http://iskur.gov.tr>.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (2011), **2011 Yılı Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu**, Temmuz 2010, Ankara.
- TEPE, F.Fulya (2005), An Introduction to the Swedish Welfare State, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl:4, Sayı:7, Bahar 2005/1, 261-274.
- THORNTON, P. (1998) **Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities: Pointers for Policy and Practice**, International Labour Office.
- THORNTON Patricia., Lunt Neil (1997). **Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review**. GLADNET Collection. Paper 158.
- THORNTON Patricia., Lunt Neil (1994). **Employment for Disabled People Social Obligation or Individual Responsibility**.
- TOMAMBAY, İ. (1999), Sosyal Yaklaşımlı Mekansal Kent Düzenlemesi Ankara Bir Kentbilimci:Camillo Sitte, **H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulu, Prof.Dr. Sema Kut'a Armağan**, Yayın No:004, Ankara:1999.
- TUNCAY, Can (1995), Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, **İstihdam Dergisi**, Sayı:20, Temmuz-Eylül, 1995.

- TÜİK (2010), **Hanehalkı İşgücü Anketi**, <http://www.tuik.gov.tr>.
- TÜİK (2007), **İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri Sorularla Resmi İstatistik Dizisi 1**, Ankara.
- USTA, Ramazan ve M. Çalış (2009), **SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ve QFD**, <http://www.qfdturkiye.org/frames/KFG17-Ramazan%20Usta.pdf>, Erişim:2.6.2009.
- UŞAN, M Fatih (2004), Kamu ve Özel Sektör Açısından Özürlü İşçi İstihdamı, **Öz-Veri**, Cilt:1, Sayı:2, Ankara, s:218-256.
- UŞAN, Fatih (2003), Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı, **E-Akademi**, Mayıs 2003, Sayı:15.
- ÜLKER, Şule (2010), Türk Mevzuatında Özürlülük Terminolojisi, **Öz-Veri**, Cilt:7, Sayı:1, Ankara
- VARÇIN Recep (2004), **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- VISIEN, L. (1998), Sheltered Employment for Persons with Disabilities, **International Labour Review**, 137-3, p:347-365.
- YILMAZ Zülal (2004), Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler, **Öz-Veri**, Cilt:1, Sayı:2, Ankara, s:193-218.
- ZAIM, Sebahaddin (1997), **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitapevi, İstanbul.
- ZOLLOWSKA, T., I.K. Szerszen and I.Blaszkiewicz (2002), Disability Studies Quarterly, **The First Journal in the Field of Disability**, N:4, s:217-224.
- ZWINKELS, Wim (2002), **Active Labour Market Programmes for People With Disabilities, Country Profile: Holland**, TNO Work and Employment.
- WYNNE, Richard, Ivica MILLICEVIC (2002), **Active Labour Market Programmes for People With Disabilities, Country Profile: Ireland**, Work Research Centre.

EKLER

EK 1. ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAMINA YÖNELİK ÇALIŞAN ÖZÜRLÜLERİN GÖRÜŞLERİ

1-Anketin yapıldığı il İlçe

2-Cinsiyetiniz? Erkek () Kadın ()

3-Çalıştığınız işyerinin ismi?

4-İşyerindeki göreviniz?

5-Çalıştığınız sektör? Tarım () Sanayi () Hizmet ()

6-İşyerinde toplam kaç işçi çalışmaktadır?

7-Çalıştığınız işyerinde sizden başka kaç özürlü çalışıyor?

8-Yararlandığınızı sosyal güvenlik türünüz?

Sigorta () Emekli Sandığı () Bağ-kur () Yeşil Kart () Hiçbiri ()

9-Ücretiniz?

10-Şu an ki işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz?

11-İşiniz dışında başka bir geliriniz var mı?

Başka bir işte çalışıyorum () Serbest çalışıyorum () Sosyal yardım alıyorum ()

Çalışmıyorum () Diğer.....

12-Daha öne kaç işte çalıştınız?

13-Özür türünüz

Görme () İşitme () Fiziksel () Zihinsel () Dil konuşma problemi ()

Spastik () Öğrenme güçlüğü () Diğer

14-Özürlülük nedeniniz?

a)Doğuştan () b)Sonradan ()

15-Varsa özürlü raporunuzdaki engel oranınız (%)?

16-Eğitim durumunuz?

- a)Okur yazar () b)İlkokul () c)Ortaokul () đ)İlköğretim() d)Lise ()
e)Meslek lisesi () f)Meslek yüksek okulu () g)Üniversite () h).....

17-İşiniz nasıl buldunuz?

- a)İş Kur () b)Kendim buldum () c)Yakınlarım vasıtasıyla buldum ()
đ)Devlet işi buldu () d)Rehabilitasyon merkezi buldu () e)Diğer

18-Özürölülerin çalışabilmesi için size göre en iyi yöntem nedir?

- a)Zorunlu istihdam () b)Korumalı işyeri () c)Evde çalışma ()
đ)Kişisel çalışma yöntemi () d)İşverenlerin gönüllü olarak çalıştırması ()

19-Özürölülerin çalıştırılması için sizce hangisi daha etkili olur

- a)Özürölülere yönelik ayrımcılıkların kaldırılması yeterlidir ()
b)Zorunlu istihdam yöntemiyle özürölülerin çalıştırılması ()
c)Özürölülere devlet tarafından maaş bağlanmalı ()
d)Özürölüler çalışmamalıdır ()

20-Sizce özürölülerle ilgili en temel sorun nedir?(Önem sırasına göre numaralandırınız 1-2-3...)

- a)Toplumsal alanda yeteri kadar temsil edilememesi () b)istihdam ()
c)Siyasal alanda yeteri kadar temsil edilememesi () đ)Eğitim
d)Sosyal hayata uyum () e)Özürölülere yönelik ayrımcılık ()

21-Sizce özürölülerin istihdamını arttırabilmek için ne yapılmalıdır?

.....
.....
.....
.....

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
Özürli çalışanların verimli çalıştığını düşünüyorum.					
İşyerindeki fiziksel koşullarım (rampa, servis, wc vs.) daha uygun olsa özürli çalışanların verimi artar.					
İşverenlerin özürli'lere karşı önyargıları bulunmaktadır.					
İşyerinde işverenler özürli'lere karşı ayrımcılık yapmaktadır					
Özürli çalışanların, özürli olmayan çalışanlarla uyum problemi olduğunu düşünmüyorum.					
Özürli istihdamında, devletin öncü olması gerektiğine inanıyorum.					
Özürli'lere yönelik mesleki eğitim kurslarının artması istihdamı da arttırır..					
İş-Kur özürli istihdamı konusunda daha aktif olmalıdır.					
Devlet tarafından denetimler sıkı olsa özürli istihdamı artar.					
Özürli'lere ve yapabilecekleri işler konusunda toplumda bir bilinç yok.					
Özürli dernekleri, özürli'lerin temsili konusunda yetersiz kalmaktadır.					
Özürli'lerin eğitim haklarını yeterince kullanamadığını düşünüyorum.					
Özürli istihdamının arkasındaki tek engel özürli'lerin kendisidir.					
Mesleki eğitim alan özürli'leri, böylesi bir eğitim almayan özürli'lere göre daha rahat iş bulabilirler.					
Özürli'lere yönelik sosyal yardımlar yetersizdir.					
Özürli'lere sosyal yardımdan ziyade istihdam oluşturulması gerektiğine inanıyorum.					
Özürli'lerin işyerinde vasıfsız ve önemsiz işlerde çalıştırıldığına inanıyorum.					
Özürli'lerin özel sektörde iş bulma ihtimalleri çok düşüktür.					
Diğer çalışanlar özürli çalışanlara karşı önyargılıdır.					
Özürli'lerin kota dolayısıyla zorunlu olarak işe alınması iş piyasalarında ki diğer iş arayanlarda özürli'lere karşı önyargı oluşturur.					
Özürli'lere yönelik özel eğitimden daha çok kaynaştırmalı eğitim verilirse sosyalleşmelerinde daha etkili olur.					
İşveren olsaydım zorunlu olmasa bile özürli çalıştırdım.					
Özürli'lerin hakları ve / veya sorunları konusunda Türkiye Büyük Millet Meclisinde yeterince çalışmalar yapılmamaktadır.					
Kendimi toplumda dışlanmış hissediyorum.					

EK 2. ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAMINA YÖNELİK ÖZÜRLÜ AİLELERİNİN GÖRÜŞLERİ

1-Anketin yapıldığı il..... ilçe.....

2-Kaç yıllık evlisiniz?

3-Kaç çocuğunuz var?

4-Kaç tane özürlü çocuğunuz var?

5-Eşiniz ile akraba mısınız Evet () Hayır ()

6-Aylık geliriniz

7-İkamet ettiğiniz ev kendinizin mi? Evet () Hayır ()

8-Çocuğunuz özür nedeni Doğuştan () Sonradan ()

9-Çocuğunuzun özür türü?

10-Eğitim durumunuz?

a)Okur yazar () b)İlkokul () c)Ortaokul () ç)İlköğretim() d)Lise ()

e)Meslek lisesi () f)Meslek yüksek okulu () g)Üniversite () h).....

11-Çocuğunuzun özürlü olduğunu öğrendiğinizde ne hissettiniz?

a)Korku () b)Suçluluk () c)İlahi takdir ()

ç)Niye ben () d)Doğal karşıladım () e)Diğer

12-Özürlü çocuğunuzla ilgili olarak herhangi bir destek aldınız mı? Evet () Hayır ()

13-Aldıysanız hangi kurumdan

a)İş Kur ()

b)Belediye ()

c)Sosyal Hizmetler Müdürlüğünden ()

ç)Milli Eğitim Bakanlığı d)Diğer.....

14-Özürlü çocuğunuzun özürlülüğünden dolayı sahip olduğu haklarını biliyor musunuz?

Evet ()

Hayır ()

15-Özürli çocuğunuzun (temel) eğitimiyle ilgili bir zorluk yaşıyor musunuz?

a)Okula kaydını yapmadılar ()

b)Okulun fiziki imkanları yeterli değil ()

c)Çocuğumla ilgilenecek uzman öğretmen bulamıyoruz ()

d)Maddi sıkıntılar yüzünden çocuğumu okutamıyorum ()

e)Diğer.....

16-Özürllülere yönelik iş imkanları sağlanırsa çocuğum daha rahat iş bulur?

Evet ()Hayır ()

17-Özürllüler çalıştırılmamalı, devlet onlara sosyal yardım yapmalı

Evet ()Hayır ()

18-Özürli çocuğumun sosyal hayata uyumu için çalışması gerekir

Evet () Hayır ()

19-Sizce özürllülerin istihdamını arttırabilmek için ne yapılmalıdır?

.....

.....

.....

.....

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Özürlü çocuğumun toplumdan dışlandığını düşünüyorum.					
Özürlü çocuğumla ilgili olarak toplumdan yeterli destek alıyorum.					
Özürlü çocuğumun okula götürmede hiçbir engelle karşılaşmıyorum.					
Özürlü çocuğuma yönelik olarak sağlık hizmetlerinden ücretsiz faydalanabiliyorum.					
Özürlü çocuğuma devlet tarafından sosyal yardım yapılmaktadır.					
Özürlü istihdamında devletin öncü olması gerektiğine inanıyorum.					
Özürlü çocuğuma yerel yönetimler yardım yapmaktadır.					
Özürlü dernekleri özürlülerin temsili konusunda yetersiz kalmaktadır.					
Özürlülere verilen maaş miktarı azdır.					
Özürlülerin istihdam edilmesinden ziyade özürlü maaşlarının artırılması daha iyidir.					
Özürlü ailelerine yönelik psikolojik ve sosyal destek verilmemektedir.					
Toplumda diğer insanlar özürlü çocuğu olan ailelere farklı gözle bakıyorlar.					
Devlet ekonomik olarak desteklerse özürlü çocuğumu okutabilirim.					
Özürlü çocuğuma yönelik araç gereç desteği verilmektedir.					
Özürlü çocuğum çalışırsa engeli daha da artabilir.					
Özürlü çocuğumu dışarıda rahatlıkla gezdirebiliyorum.					
Özürlü çocuğumun başka bir şehirde okumasına izin veririm.					
Özürlü çocuğumu yalnız kendi yaşadığım yerde çalışmasına izin verebilirim.					
Özürlü çocuğuma yönelik uygun imkanlar da sağlansa çalıştırmam.					
Özürlü çocuğumu mimari engeller nedeniyle rahat dolaştırıyorum.					
Özürlü çocuğumu evin dışına çıkardığımda zarar görmesinden korkuyorum.					
Kendimi diğer ailelerden farklı hissediyorum.					
Özürlülerin hakları ve / veya sorunları konusunda Türkiye Büyük Millet Meclisinde yeterince çalışmalar yapılmamaktadır.					
Özürlülerle ilgili olarak Televizyon, Radyo ve gazetelerde yeteri kadar program yapılmamaktadır.					

EK 3. ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAMINA YÖNELİK ÇALIŞMAYAN ÖZÜRLÜLERİN GÖRÜŞLERİ

1-Anketin yapıldığı il İlçe

2-Cinsiyetiniz? **Erkek** () **Kadın** ()

3-Yararlandığınızı sosyal güvenlik türünüz?

Sigorta () Emekli Sandığı () Bağ-kur () Yeşil Kart () Hiçbiri ()

4-Daha öne kaç işte çalıştınız?

5-Özür türünüz

Görme () İşitme () Fiziksel () Zihinsel () Dil konuşma problemi ()

Spastik () Öğrenme güçlüğü () Diğer

6-Özürlülük nedeniniz?

a)Doğuştan () b)Sonradan ()

7-Ailenizde sizde başka özürlü kaç yakınınız var?

8-Geçimimiz nasıl temin ediyorsunuz?

a)Ailem bakıyor () b)Sosyal yardım alıyorum () c)Eşim çalışıyor ()

ç)Malul aylığı alıyorum () d)Hiçbir gelirim yok () e)Diğer

9-Varsa özürlü raporunuzdaki özür oranınız (%)?

10-Eğitim durumunuz?

a)Okur yazar () b)İlkokul () c)Ortaokul () ç)İlköğretim () d)Lise ()

e)Meslek lisesi () f)Meslek yüksek okulu () g)Üniversite () h).....

11-Özürlülerin çalışabilmesi için size göre en iyi yöntem nedir?

a)Zorunlu istihdam () b)Korumalı işyeri () c)Evde çalışma ()

ç)Kişisel çalışma yöntemi () d)İşverenlerin gönüllü olarak çalıştırması ()

12-Özürllülerin alıştırılması için sizce hangisi daha etkili olur

- a)Özürllülere yönelik ayrımcılıkların kaldırılması yeterlidir ()
- b)Zorunlu istihdam yöntemiyle özürllülerin çalıştırılması ()
- c)Özürllülere devlet tarafından maaş bağlanmalı ()
- d)Özürllüler alışmamalıdır ()

13-Sizce özürllülerle ilgili en temel sorun nedir?(Önem sırasına göre numaralandırınız 1-2-3...)

- a)Toplumsal alanda yeteri kadar temsil edilememesi ()
- b)istihdam ()
- c)Siyasal alanda yeteri kadar temsil edilememesi ()
- )Eğitim
- d)Sosyal hayata uyum ()
- e)Özürllülere yönelik ayrımcılık ()

14-İşe girememizdeki en büyük neden nedir? (Önem sırasına göre numaralandırınız 1-2-3..)

- a)Özürllülük ()
- b)Eğitim eksikliği ()
- c)Mesleki eğitim eksikliği ()
- )İşverenlerin özürllü çalıştırmak istememesi ()
- d)Özürllülere karşı olan önyargılar ()
- e)Özürllülere yönelik mimari engellerin olması ()

15-Sizce özürllülerin istihdamını arttırabilmek için ne yapılmalıdır?

.....

.....

.....

.....

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Özürlü çalışanların verimli çalıştığını düşünüyorum.					
İşyerinin fiziksel koşullarım (rampa, servis, wc vs.) daha uygun olsa işverenler daha çok özürlü çalıştırırlar.					
İşverenlerin özürlüler karşı önyargıları var.					
Toplumda özürlü insanlara karşı önyargılar var.					
Özürlülerin mesleki eğitimleri eksik olduğu için işverenler özürlü çalıştırmıyorlar					
Özürlü istihdamında devletin öncü olması gerektiğine inanıyorum.					
Özürlülere yönelik mesleki eğitim kurslarının artması istihdamı da artırır.					
İş-Kur özürlü istihdamı konusunda daha aktif olmalıdır.					
Devlet tarafından denetimler sıkı olsa özürlü istihdamı artar.					
Özürlüler ve yapabilecekleri işler konusunda toplumda bir bilinç yok.					
Özürlü dernekleri özürlülerin temsili konusunda yetersiz kalmaktadır.					
Özürlülerin eğitim haklarını yeterince kullanamadığını düşünüyorum.					
Özürlü istihdamının arkasındaki tek engel özürlülerin kendisidir.					
Mesleki eğitim alan özürlüleri, böylesi bir eğitim almayan özürlülere göre daha rahat iş bulabilirler.					
Özürlülere yönelik sosyal yardımlar yetersizdir.					
Özürlülere sosyal yardımdan ziyade istihdam oluşturulması gerektiğine inanıyorum.					
Özürlülerin bu ekonomik şartlarda iş bulması çok zordur.					
Özürlülerin özel sektörde iş bulma ihtimalleri çok düşüktür.					
Diğer çalışanlar özürlü çalışanlara karşı önyargılıdır.					
Özürlülerin kota dolayısıyla zorunlu olarak işe alınması iş piyasalarında ki diğer iş arayanlarda özürlülere karşı önyargı oluşturur.					
Özürlülere yönelik özel eğitimden daha çok kaynaştırmalı eğitim verilirse sosyalleşmelerinde daha etkili olur.					
İşveren olsaydım zorunlu olmasa bile özürlü çalıştırdım.					
Özürlüler konusundaki politikaları gerçekçi bulmuyorum.					
Kendimi toplumda dışlanmış hissediyorum.					

EK 4. İŞVERENLERİN ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINA YÖNELİK GÖRÜŞLERİ

1-Firmanızın Faaliyette Bulunduğu İl

- a)İstanbul () b)Ankara () c)Sakarya () ç)Kocaeli ()

2-Firmanızın Faaliyet Alanı?

- a)Gıda () b)Tekstil () c)Metal Eşya ç)Otomotiv () d)Plastik ()
e)Orman Ürünleri () f)Makine () g)Elektrik-Elektronik () ğ)Bileşim ()
h)Hizmet () ı)Diğer ()

3-Özürlü Çalışan Sayınız?

- a)0 () b)1-5 () c)6 ve üstü ()

4-Taşeron Firma İle Çalışıyor musunuz?

- Evet () Hayır ()

5-Özürlü Çalıştırma Halinde Herhangi Bir Kurum Tarafından Sahip Olacağımız Avantajlar ve Dezavantajlar Konusunda Bilgi Verildi mi?

- Evet () Hayır ()

6-Ailenizde veya Çevrenizde Özürlü Birisi Var mı?

- Evet () Hayır ()

7-Daha Önce Herhangi Bir Özürlü İle İletişim Kurdunuz mu?

- Evet () Hayır ()

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Özürli çalışanların verimli çalıştığını düşünüyorum.					
<i>İşyerinin fiziksel koşullarım (rampa, servis, wc vs.) daha uygun olsa işverenler daha çok özürli çalıştırırlar.</i>					
Faaliyet Alanımız Özürli İstihdamını Arttırmaya İmkan Vermiyor					
<i>Özürli Çalıştırma Teşvikleri Artsa (SSK Prim İndirimi, Vergi Vs. Düzenleme) Özürli Çalıştırmayı Düşünürüm</i>					
Özürli Çalışanların, Özürli Olmayan Çalışanlarla Uyum Problemi Olduğunu Düşünüyorum					
<i>Özürli Çalışanlarda Kayıp İşgünü (Kar Tatili, Tedavi Vs. İzni) Daha Fazla Olur</i>					
Özürli İstihdamı Artarsa Sağlık Masraflarım Da Buna Bağlı Olarak Artar					
<i>Halihazırda Özürli İstihdam Eden İşverenlerden Aldığım Duyumlar Beni Özürli Çalıştırmada Olumsuz Etkilemektedir</i>					
Devlet Tarafından Denetimler Sıkı Olsa Özürli İstihdamı Artar					
<i>Yerel Yönetimlerin Özürli İstihdamına İlişkin Kolaylaştırıcı Hizmetleri (Özel Araçlarla İşyerine Servis) Özürli İstihdamı Konusunda Beni Olumlu Etkiler</i>					
İşyerinde Yapacağım Fiziksel İyileştirmelerle Özürli Personel Sayımı Arttırabilirim					
<i>Özürliülerin Eğitim Ve Vasıf Düzeyinin Düşük Olduğunu Düşünüyorum</i>					
Özürli İstihdamının Arkasındaki Tek Engel Özürliülerin Kendisidir					
<i>Mesleki Eğitim Alan Özürliüleri, Böylesi Bir Eğitim Almayan Özürliülere Tercih Ederim</i>					
Özürliülerin Fiziksel Görünümleri Nedeniyle Firmamın İmajını Zedeler					
<i>Özürliülere İş İmkanı Yaratmak Firmamızın Sosyal Sorumluluk İmajını Güçlendirir</i>					
Özürliülere Yönelik Mimari Alan Oluşturmak İçin Kredi Sağlanırsa Daha Çok Özürli Çalıştırırım					
<i>Özürliüler İçin Yapılacak Bir Organizasyona Sponsor Olmak İsterim</i>					
Özürliüler İş Başvurusunda Bulunmadıkları İçin Özürli Çalışan Bulmakta Zorlanıyorum					
<i>Özürli Çalışan İstihdam Etmeme Durumunda Verilen Cezaları Caydırıcı Bulmuyorum</i>					
<i>Özürli Çalışanların Daha Çok KİT Ve BİT'lerde İstihdam Edilmesi Gerektiğine İnanıyorum</i>					

ÖZGEÇMİŞ

Serdar ORHAN, 30.11.1976 tarihinde Sakarya'da doğdu. İlkokulu, Donatım İlkokulu'nda, Ortaokulu Merkez Ortaokulunda, liseyi ise Sakarya I. Endüstri Meslek ve Teknik Lisesi'nde okudu. Önlisansı Sakarya Üniversitesi Hendek Meslek Yüksekokul Bilgisayarlı Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümünde tamamladı. 1997 yılında Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'ne dikey geçiş yaptı. 2000 yılında mezun oldu. 2000 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilim Dalı'nda yüksek lisans, 2003 yılında ise Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda doktora öğrenimine başladı. Halen Sakarya Üniversitesi Ali Fuat Cebesoy Meslek Yüksekokulunda öğretim görevlisidir.