

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

**İŞVERENLERİN ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINA YAKLAŞIMI  
(SAKARYA ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Abdullah HASIRCIOĞLU**

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

**Tez Danışmanı : Doç. Dr. Ali SEYYAR**

**EYLÜL - 2006**

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İŞVERENLERİN ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINA  
YAKLAŞIMI (SAKARYA ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**Abdullah HASIRCIOĞLU**

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**  
**Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

**Bu tez 21/09/2006 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.**

**Jüri Başkanı**  
Doç. Dr. Ali SEYYAR

**Jüri Üyesi**  
Yrd. Doç.Dr. Rana Özen KUTANİS

**Jüri Üyesi**  
Yrd. Doç. Dr. Osman SARI

## **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.

**Abdullah HASIRCIOĞLU**

**21.09.2006**

## **ÖNSÖZ**

Özürli kişilerin toplumsal yapı içerisindeki varlığı kabul edilmeli, toplum özürli olsun yada olmasın tüm bireyleri ile bütünü temsil etmelidir. Günümüzde tüm işletmelerin özürli işgücünü de göz önünde bulundurarak faaliyetlerine yön vermeleri gerekmektedir. Bu bağlamda araştırmalarımnda değerli bilgilerini sakınmayan danışman hocam sayın Doç. Dr. Ali SEYYAR' a, kendilerinden çok şey öğrendiğim yüksek lisans hocalarıma, anket çalışmasında verdikleri cevaplarla konuyu uygulamaya dökmeme yardımcı olan Sakaryalı işletme sahiplerine ve bugünlere gelmemde maddi, manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

**Abdullah HASIRCIOĞLU**

**21 EYLÜL 2006**

## İÇİNDEKİLER

<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>vi</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>viii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ix</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: ÖZÜRLÜLÜK KAVRAMININ İÇERİĞİ VE YASAL BOYUTLARI</b>	
1.1. Özürlü Tanımı .....	6
1.2. Özürlülüğün Sebepleri ve Özürlü Grupları .....	8
1.2.1. Bedensel Özürlü .....	11
1.2.2. Ortopedik Özürlü .....	11
1.2.3. Görme Özürlü .....	12
1.2.4. İşitme Özürlü .....	12
1.2.5. Konuşma Özürlü .....	13
1.2.6. Zihinsel Özürlü .....	13
1.3. Dünya’da Özürlüler .....	15
1.4. Türkiye’de Özürlülerin Yasal Hakları .....	16
1.4.1. İş Hukuku Mevzuatında Özürlü Çalıştırma Yükümlülüğü .....	16
1.4.1.1. İş Kanunu Çerçevesinde Özürlü Çalıştırma Yükümlülüğü .....	17
1.4.1.1.1. İş Kanunu Çerçevesinde Özürlü Çalıştırma Oranları	18
1.4.1.1.2. İş Kanunu Çerçevesinde Özürlülerin İşe Girişleri....	19

1.4.1.1.3. İş Kanunu Çerçevesinde Özürlülerin Çalıştırılabilecekleri İşler .....	21
1.4.2. Devlet Memurları Kanunu Çerçevesinde Özürlü Çalıştırma Yükümlülüğü .....	22
1.4.2.1. Devlet Memurları Kanunu Çerçevesinde Özürlülerin İstihdamı.....	22
1.4.3. Özürlü İstihdamına Yönelik Yasal Teşvik Yöntemleri .....	23

## **BÖLÜM 2: ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAMI AÇISINDAN REHABİLİTASYON KAVRAMI VE ÖZÜRLÜLERE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI**

2.1. Rehabilitasyon Kavramı ve Türleri .....	25
2.1.1. Tıbbi Rehabilitasyon .....	29
2.1.2. Mesleki Rehabilitasyon .....	31
2.1.3. Psiko-sosyal Rehabilitasyon .....	34
2.2. Türkiye’de Özürlülere Yönelik Mesleki Rehabilitasyon Faaliyetleri .....	35
2.3. Çalışma Hayatı İçerisinde Özur Türlerine Göre İstihdam Olanakları.....	38
2.4. Türkiye’de 2004-2005 Yılları İtibariyle Özürlü İstihdamında Varolan Durum	41
2.5. Çalışma Hayatı İçerisinde Özürlülerin Çalıştırılma Yöntemleri .....	46
2.5.1. Yasal Zorunluluk Olarak İşverenlerin Özürlü İşçi Çalıştırmaları.....	47
2.5.2. Korumalı İşyerleri .....	50
2.5.3. Evde Çalıştırma .....	52
2.5.4. Kişisel Çalışma Yöntemi .....	53
2.6. Özürlülerin Çalışma Hayatında Korunmaları.....	53
2.6.1. Özürlülerin Çalışma Hayatında Korunma Yolları ve Nedenleri.....	53

2.6.1.1. Özürlülerin Çalışma Öncesi Korunmaları .....	54
2.6.1.2. Özürlülerin İşe Yerleştirildikten Sonra Korunmaları .....	54
2.6.1.2.1. Ücretler Açısından Özürlülerin Korunması.....	55
2.6.1.2.2. İşyerleri ve İşkollarında Korunmaları .....	56
2.6.1.2.3. İş Süreleri, İzin ve Tatillerde Korunmaları.....	57
2.6.1.2.4. Çalışmakta İken Sakatlananların Korunması.....	57
<b>2.7. Türkiye’de Hükümet Programı Çerçevesinde Özürlü İstihdamına Yönelik</b>	
Stratejik Hedef ve Programlar .....	58
2.7.1. Kısa Vadede Özürlü İstihdamına Yönelik Yapılacak Faaliyetler .....	60
2.7.1.1. Özürlü İstihdamına Yönelik Kaynakların Verimli Kullanımı... 60	
2.7.1.2. Özürlü İstihdamına Yönelik Yeni İşgücü Modellerinin	
Geliştirilmesi .....	61
2.7.1.3. Özürlü İstihdamına Yönelik İşverenlere Destek Sağlanması.....	62
2.7.1.4. Özürlü İstihdamı ve Çalışma Hayatındaki Rekabet Ortamı .....	63
2.7.1.5. Özürlü Kişilere Kendi İşlerini Kurma Konusunda Destek	
Sağlanması .....	63
2.7.2. Orta Vadede Özürlü İstihdamına Yönelik Yapılacak Faaliyetler .....	64
2.7.2.1. Bölgesel Bazda Özürlü İşgücüne Olan İhtiyacın Belirlenmesi.....	64
2.7.2.2. Özürlü İstihdamı Konusunda Toplumun Bilinçlendirilmesi.....	65
2.7.2.3. Özürlü İşgücüne Yönelik Verimliliğin Arttırılması.....	65
2.7.3. Uzun Vadede Özürlü İstihdamına Yönelik Yapılacak Faaliyetler.....	66
2.7.3.1. Özürlü İstihdamının Ulusal İstihdam Politikasına Uygunluğu .	66
2.7.3.2. Özürlü İstihdamının İnsan Haklarına Uygunluğu .....	66

### **BÖLÜM 3: ÖZÜRLÜ İSTİHDAM POLİTİKALARINA DÖNÜK İŞVERENLERİN TUTUMLARININ ANALİZİ VE İSTİHDAM ARTTIRICI ÖNERİLER**

3.1. Araştırmanın Kapsamı ve Tanıtımı.....	68
--	----

3.1.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı .....	68
3.1.2. Araştırmanın Kısıtları .....	70
3.1.3. Araştırma Örnekleme .....	70
3.1.4. Araştırma Yöntemi .....	70
3.2. Konu Alanları Kapsamında Ortaya Çıkan Sorunlar ve Değerlendirilmesi ....	71
3.2.1. Çalışma Hayatına Yönelik Sorular ve Değerlendirilmesi .....	72
3.2.1.1. İşverenlerin Özürlü İşgücünün Çalışma Hayatına Katılımına Yönelik Tutumu.....	72
3.2.1.2. İşverenlere Göre Özürlü İşgücüne Yönelik Cezai Yaptırımların Etkinliği .....	73
3.2.1.3. İşverenlerin Özürlü İşgücü ile Sağlam İşgücü Arasındaki Tercih.....	74
3.2.1.4. Özürlü İşgücü ile Diğer Çalışanlar Arasındaki İş Uyumu.....	75
3.2.1.5. İşverenler Açısından Özürlü İşgücü ve Maliyet İlişkisi.....	76
3.2.1.6. İşverenlerin Özürlü İşgücü Çalıştırma ile Cezai Yaptırımlar Arasındaki Tercih .....	77
3.2.1.7. İşverenlere Göre Özürlü İşgücü Çalıştırma ve Zaman Faktörü	78
3.2.1.8. İşverenlere Göre Özürlü İşgücü ve İş Kazaları Riski .....	79
3.2.1.9. Özürlü İşgücüne Staj İmkanı ve İşe Uyum İlişkisi.....	80
3.2.2. Eğitim Hayatına Yönelik Sorular ve Değerlendirmesi .....	82
3.2.2.1. İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yönelik Bilgilendirilmesi ve Özürlü İşgücüne Olan Bakış Açıları.....	82
3.2.2.2. İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yönelik Çalışma Ortamının Tesis Konusundaki Bilgi ve Becerisi .....	83
3.2.2.3. Özürlü İşgücüne Vasıf Kazandırılması ve Verimlilik İlişkisi .	84



3.2.2.4. İşletmelerde Verilecek Olan Özürlülük-Engellilik Konulu Seminerlerin Etkileri .....	85
3.2.2.5. İşverenlere Verilecek Olan Destek ve Danışmanlık Hizmetlerinin Etkileri.....	86
3.2.3. İstihdama Yönelik Sorular ve Değerlendirilmesi .....	86
3.2.3.1. İşverenlere Göre Özürlü İstihdamında Yaşanan Sorunların Nedenleri .....	87
3.2.3.2. İşverenlerin İstihdama Yönelik Tercih Ettikleri Özur Grupları	89
3.2.3.3. İşverenlerin İstihdama Yönelik Tercih Ettikleri Özürlülük Oranları.....	90
3.2.3.4. İşyerlerine Sağlanacak Avantajlar Dahilinde İşverenlerin Özürlü İşgücüne Olan Bakış Açıları.....	91
3.2.3.5. İşverenlerin Özürlü İşgücüne Yönelik Memnuniyet Dereceleri	92
3.3. Konu Alanları Kapsamında Ortaya Çıkan Sorunların Genel Değerlendirilmesi ..	93
3.3.1. Çalışma Hayatına Yönelik Değerlendirmeler ve Çözüm Önerileri.....	95
3.3.1.1. Cezai Yaptırım Uygulamaları ( Kota Tekniği ) ve Çözüm Önerileri.....	95
3.3.1.2. İşsizlik Oranı ve Özürlü İşgücüne Olan Talep Sorunu ve Çözüm Önerileri .....	97
3.3.1.3. İşyerinin Fiziksel Koşullarının Uygunluğu ve Çözüm Önerileri	98
3.3.1.4. İşe ve İşyerine Uyum Çalışmaları ve Çözüm Önerileri.....	100
3.3.1.5. Özürlü İşgücünün İş Güvenliğinin Sağlanması ve Çözüm Önerileri.....	102
3.3.1.6. İşverenlerin Özürlü İşgücüne Karşı Tutumları ve Çözüm Önerileri.....	103

3.3.2. Eğitime Yönelik Değerlendirmeler ve Çözüm Önerileri .....	104
3.3.2.1. İstihdam Odaklı Mesleki Eğitim Çalışmaları ve Çözüm Önerileri.....	104
3.3.2.2. İşverenlere ve Çalışanlara Yönelik Özürlülük Eğitimi ve Çözüm Önerileri.....	106
3.3.2.3. Özürlü İşgücüne Yönelik Verimlilik Çalışmaları ve Çözüm Önerileri.....	106
3.3.3. İstihdama Yönelik Değerlendirmeler ve Çözüm Önerileri .....	107
3.3.3.1. Korumalı İşyerleri Uygulamaları ve Çözüm Önerileri .....	107
3.3.3.2. İş ve Meslek Analizi Uygulamaları ve Çözüm Önerileri.....	109
3.3.3.3. Türkiye İş Kurumunun Faaliyetleri ve Çözüm Önerileri.....	110
<b>SONUÇ .....</b>	<b>111</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>115</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>122</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>126</b>

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Zeka Ölçüm Düzeylerine Göre Zihinsel Özürlüler.....	14
<b>Tablo 2:</b> İşgücü Yetiştirme Kursları ve Mesleki Rehabilitasyon Faaliyetleri.....	45

## ŞEKİL LİSTESİ

<b>Şekil 1:</b> 2004 Yılı Başvuru Oranları .....	42
<b>Şekil 2:</b> 2005 Yılı Başvuru Oranları .....	42
<b>Şekil 3:</b> 2004 Yılı Sıra Bekleyen Özürlüler .....	43
<b>Şekil 4:</b> 2005 Yılı Sıra Bekleyen Özürlüler .....	43
<b>Şekil 5:</b> 2004 Yılı Açık Kontenjan Durumu .....	44
<b>Şekil 6:</b> 2005 Yılı Açık Kontenjan Durumu .....	44
<b>Şekil 7:</b> Özürlü İşgücünün Çalışma Hayatına Katılmasının Faydaları .....	72
<b>Şekil 8:</b> İşverenlerin Özürlü İşçi Çalıştırmaması Cezai Yaptırımların Etkinliği .....	73
<b>Şekil 9:</b> İşverenlerin Özürlü İşgücü İle Sağlam İşgücü Arasındaki İlişki .....	74
<b>Şekil 10:</b> Özürlü İşgücü İle Diğer Çalışanlar Arasındaki İş Uyumu .....	75
<b>Şekil 11:</b> Özürlü İşgücünün İşyerine Olan Maliyeti Hakkındaki Görüşleri .....	76
<b>Şekil 12:</b> Özürlü İşgücü Çalıştırma ile Cezai Yaptırım Arasındaki Tercihi .....	77
<b>Şekil 13:</b> Özürlü İşgücü ve Zaman Kaybı.....	78
<b>Şekil 14:</b> Özürlü İşçi - İş Kazası İlişkisi .....	79
<b>Şekil 15:</b> Özürlü İşçilerde Staj – İşe Uyum İlişkisi .....	80
<b>Şekil 16:</b> İşverenlerin Bilgilendirilmesi ve Özürlü İşgücüne Bakış Açıları .....	82
<b>Şekil 17:</b> İşverenlerin Çalışma Ortamının Tesisi Konusundaki Bilgi ve Becerisi.....	83
<b>Şekil 18:</b> Özürlü İşgücüne Vasıf Kazandırılması ve Verimlilik İlişkisi .....	84
<b>Şekil 19:</b> İşletmede Özürlülük Eğitimi ve İşyerine Olan Etkisi .....	85
<b>Şekil 20:</b> İşverenlere Destek ve Danışmanlık Hizmeti Verilmesi ve Etkileri .....	86
<b>Şekil 21:</b> İşverenlere Göre Özürlü İstihdamında Yaşanan Sorunların Nedenleri.....	87
<b>Şekil 22:</b> İşyerinde İstihdam Edilen Özürlü Grupları.....	89
<b>Şekil 23:</b> İşyerinde İstihdam Edilen Özürlü İşgücünün Özürlülük Oranları .....	90
<b>Şekil 24:</b> İşletmelere Avantaj Sağlanması İşverenlerin Tutumu .....	91
<b>Şekil 25:</b> İstihdam Ettikleri Özürlü İşgücünden Memnuniyet Dereceleri .....	92

**Tezin Başlığı :** İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)

**Tezin Yazarı :** Abdullah HASIRCIOĞLU      **Danışman:** Doç. Dr. Ali SEYYAR

**Kabul Tarihi :** 21.09.2006

**Sayfa Sayısı:** IX (ön kısım) +121 (tez) +5 (ekler)

**Anabilimdalı :** Çalışma Eko. ve End.İliş.      **Bilimdalı:** Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

Özürlülerin istihdam edilmesi gerek toplum gerekse işletmeler açısından önemli bir yere sahiptir. Bu durum devletin çıkardığı yasalarla hukuki bir yapı kazanmaktadır. Bu çalışmada işverenlerin özürlü işgücüne olan yaklaşımları araştırılmıştır.

Özürlü istihdamı konusunda dünyada ve ülkemizde sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunların başında; temel eğitim, mesleki eğitim, rehabilitasyon hizmetleri, işyerlerindeki fiziksel çalışma koşulları v.b. gelmektedir.

Ülkemizde genel olarak özürlü işgücünün, mesleki eğitim yönünden yetersiz ve vasıfsız bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Bunun temel sebebi de mesleki eğitimlerin istihdam odaklı olmayışıdır.

Özürlü istihdamındaki olumsuzlukların bir diğer nedeni de rehabilitasyon hizmetlerinin tam ve yeterli sunulmamasından kaynaklanmaktadır. Bu duruma sebep olarak ülkemizdeki rehabilitasyon hizmetlerini sağlayacak yeterli eğitime sahip kişilerin bulunmaması gösterilmektedir.

Konu ile ilgili olarak; Sakarya ili ve çevre ilçelerinde işverenlere yönelik gerçekleştirmiş olduğumuz araştırma sonucunda işverenlerin özürlü işgücü istihdamına sıcak bakmadıkları, özürlü işgücünü hukuki bir zorunluluk olarak gördükleri tespit edilmiştir. Buna sebep olarak işverenlerce özürlü işgücünün mesleki eğitim yönünden yetersiz olması gösterilmektedir.

**Title of the Thesis :** Approach of Employers To The Employment of Handicaped Person (Sakarya Case)

**Author :** Abdullah HASIRCIOĞLU      **Supervisor:** Assoc. Prof. Ali SEYYAR

**Date :** 21.09.2006

**Nu. Of Paces:** iX (pre text)+121 (main body)+5 (appendices)

**Department :** Labour Economics and Industrial Relations      **Subfield:** Labour Economics and Social Policy

Employment of handicappeds has an important role both for community and business enterprises. Thus, it obtains a legal structure by the help of laws made by the goverment. In this study, employers attitudes and aproaches handicaped labour force have been researched.

There are some issues about the handicapped labour force in the world as well as in our country. Formal and professional education, rehabilitation services, physical conditions of work places are the main factors to come first.

Generally, handicapped labour force is seen that it has an insufficient and unqualified structure as a matter of professional education. In fact, the root cause of this insufficiency is due to the fact that the professional education is not focused on employment.

Another reason for negativity of handicapped labour force is derived from not submitting of rehabilitation services in full and potential way. It is obvious that the reason of this issue is inadeguacy of gualified person whose level of professional education is high and wide in order to support and supply rehabilitation services.

Hereupon, the research made in Sakarya and in city districts toward employer-oriented base has shown that employers do not appreciate from employment of handicapped labour force and consider this issue as a legal obligation. In summary, employers are intent to say that handicappeds level of professional education is not enough.

**Key words:** Professional education, rehabiltation, physical work situations, attitude of employers.

## GİRİŞ

### Çalışmanın Amacı

Bu çalışma özürlü işgücünün istihdamına yönelik uygulanabilecek politikalar ve işverenlerin özürlü işgücüne karşı olan tutumlarının belirlenmesine yönelik olarak yapılmıştır.

Özürllük konusu bir devlet politikası olarak görülmelidir. Devlet, meşru hakimiyetini halktan aldığı ileri süren, oluşturduğu idare sisteminin altında idare edilenlerin hak, vazife, mesuliyet ve davranışlarını, sosyal kontrol mekanizmaları ile denetleyen bir siyasi kurumdur (Seyyar, 2002:119).

Yani; çatısı altında bulunan her kesimin ihtiyaçlarını karşılamak, tüm bireyleri ve toplumu huzurlu ve güven içerisinde yaşatmak birincil görevidir. Aynı şekilde T.C Anayasamızda da, toplumun huzur ve mutluluğunu sağlamak, kişilerin temel hak ve özgürlüklerini sınırlayacak ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak temel görevlerden biri olarak kabul edilmektedir.

Demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye, sosyal devlet olmanın vazgeçilmez bir gereği olarak yaşlısına, yoksuluna, özürllüsüne, kimsesizine, insan onuruna yakışır bir şekilde yaşama olanakları yaratmak, hem onlara sahip çıkmak hem de bu sosyal ihtiyacın çeşitli toplumsal sorunlara sebep olma ihtimalini ortadan kaldırmak zorundadır.

Bu hükümler özürlü olsun yada olmasın toplumu oluşturan tüm bireyler için geçerlidir. Toplumsal yaşam içerisinde eğitim ve öğrenim hakkından yararlanmak, ekonomik özgürlüğünü elde edebilecek bir iş veya meslek sahibi olabilmek, normal diye nitelendirilen bireylerin olduğu kadar özürlü bireylerinde hakkıdır. Özürlü kişilerin bir iş ve meslek sahibi olmaları kendilerine olan güvenin artması açısından büyük önem arz etmektedir. Çalışma hayatı ve toplumsal yapı içerisinde ben de varım diyebilmeleri için oldukça önemlidir.

Toplumun özürlü işgücüne olan bakış açısı; üretken olmayan, vasıfsız, ailesi yada devlet tarafından özel bir bakıma ihtiyacı olan kişiler olarak görülmektedir. Toplumu oluşturan bireylerde çoğunlukla özürlü kişilere acıma duygusu ile yaklaşmaktadırlar. Bu durumda

özürlü bireylerin sahip oldukları yeteneklerini kullanabilmelerini engellemektedir. Toplum içerisinde de ikinci plana atılmış hissi ön plana çıkmaktadır.

### **Çalışmanın Önemi**

Bilindiği gibi özürlü işgücünün çalışma hayatı içerisinde varlığını ispat edebilmesi oldukça zor gözükmektedir. Bu zorlukların başında da özürlü kişilerin mesleki eğitim ve rehabilitasyon yönünden eksikleri gelmektedir. Günümüz piyasa koşullarında da rekabet ortamı içerisinde, kar elde etme çabası içerisinde olan işletmelere bu konuda ki özürlü işgücünü kabul ettirmek oldukça güç gözükmektedir. Özürlü istihdamına yönelik politikaların yetersizliği, iş öncesi mesleki eğitim ve rehabilitasyon eksiklikleri, okur yazarlık oranlarının düşüklüğü, işverenlerin özürlü işgücüne yönelik olumsuz tavırları vb. gibi nedenler özürlü işgücünün çalışma hayatı içerisinde ki varlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Özürlü kişilere verilecek olan mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetlerinin; ekonominin ihtiyacını karşılayabilecek, üretken, işyeri koşullarına ve işe uyumlu nitelikte olması sağlanmalıdır.

Özürlü işgücünün sadece işe yerleştirilmesi değil, iş sonrası verilecek olan hizmetler de oldukça önemlidir. Her şeyden önce özürlü işgücüne verilen işin özür durumuna olan uygunluğu göz önünde bulundurulmalıdır. Özürlü kişinin o işte kalıcı olup olmadığı oldukça önemlidir. İşe yerleştirilen özürlü işgücünden verimlilik sağlanabilmesi için, işverenler, çalışanlar ve özürlüler idaresi işbirliği içerisinde olmalıdır. Özürlü işgücüne sahip oldukları hak ve yükümlülükler, işverenlere ise özürlü işgücü çalıştırmakla sahip olacakları avantajlar hakkında bilgilendirilmeler yapılmalıdır.

Genelde özürlü işgücüne verilen mesleki eğitim çalışmalarına bakıldığında; el becerilerini geliştirmeye yönelik olarak gözükmektedir. Gelişen teknoloji ve yoğun bir rekabet ortamında verilecek olan eğitimlerin de o oranda geliştirilmesi gerekmektedir. Özürlü işgücünün işverenler tarafından talep edilir hale getirilebilmesi için teknolojik uyum gözden kaçırılmamalıdır. Özürlü kişilere işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklere yönelik eğitimlerin verilmemesi durumunda, işverenler tarafından olumsuz tavır ve davranışlara maruz kaldıkları görülmektedir. İstihdamlarında da güçlükler yaşanmaktadır.



Mesleki eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin her yönüyle özürli kişilerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde olması gerekmektedir. Kullanılacak araç ve gereçlerin teknolojiye uygunluğu sağlanmalıdır. Rehabilitasyon hizmetlerinin özürli kişinin yaşam boyu ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olmalıdır. Yasal düzenlemelerle desteklenmelidir. Verilecek olan hizmetlerin tüm ülke genelinde yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bu tür merkezlerin büyük şehirlerin yanısıra ülke tüm genelinde yapılandırılması gerekmektedir.

Özürli işgücünün çalışma hayatı içerisinde ki sorunlarını 3 aşamalı olarak değerlendirebilmemiz mümkündür. Bunlar; mesleki eğitim, istihdam ve işyerlerinde ki çalışma şartlarıdır. Bu sorunların bir bütün olara ele alınıp değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu sorunlara kalıcı çözümler getirilmelidir. Tüm alanları kapsayacak çözümler üretilmedikçe anlık çözümler yarardan çok kalıcı zararlar getirebilir. İşçisi, işvereni, sendikası, sivil toplum örgütleri vb. çözüm için bir bütün oluşturmalıdır.

Özürli kişilere verilecek olan eğitimlerle hedeflenen; kişilerin ihtiyaçları, özür dereceleri ve ruhsal durumları göz önünde bulundurularak eğitim programları hazırlanmalıdır. Her biri aynı öğrenme yeteneğine sahip olmayabilir. Özel eğitim programlarına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Amaç; bireyi tüketici konumundan çıkarıp üretici hale getirebilmek ve kendini ispatlayabilme gücüne sahip olabilmelerini gerçekleştirebilmektir.

Özürli kişilerin toplumsal yapı içerisinde varlığını kabul görebilmesi için toplumun aydınlatılması ve katılımının sağlanması gerekmektedir. Bu konuda toplumu oluşturan tüm katmanlara görevler düşmektedir. Özürli kişilerin sorunlarının çözümü ile birlikte üretken, mutlu ve dengeli toplumların ortaya çıkması sağlanmış olacaktır.

İstihdamın, mesleki eğitim ve rehabilitasyonla birlikte gerçekleştirilmesi, istihdam alanlarının özürli kişilerin kullanıma uygunluğunun sağlanması ve teknolojiye uygun alet ve cihazların özürli kişilerce elde edilmesini kolaylaştırıcı önlemlerin alınması, özürli kişilere ilişkin plan ve programlar ile ekonomik ve sosyal statülerini etkileyen tüm kararların alınması sırasında özürli kişilerin katılımlarının da sağlanması gerekmektedir (Özekes, 1998:52).

Özürli bireyin toplumsal yapı içerisinde varlığını kabul ettirebilmesi, sağlıklı bir kişilik geliştirmesine, çevresiyle uyum sağlayabilmesine bağlıdır. Özürli bireyin her şeyden önce kendini kabul etmesine yardımcı olunmalıdır. Suçluluk, yetersizlik, toplumdan kaçınma duygularına kapılmadan, kendini olumlu ve olumsuz tüm yönleri ile kabul etmesine, özgüven duygusuna sahip olmasına yönelik rehabilitasyon hizmetlerinin verilmesi gerekmektedir.

Özürli kişilerin sorunlarına yönelik sosyol politikalar oluşturulmalıdır. Sorunların çözümü ile ilgili gereken müdahalenin belirlenmesi, sunulacak olan hizmet programlarının belirlenmesi, finansal destek sağlanması, işverenlerin ve diğer çalışanların bilinçlendirilmesine yönelik konulara açıklık getirilmelidir. Yani; ilk olarak sorunun tanımlanması ve soruna ilişkin veri tabanı oluşturulmalıdır. Çözüme yönelik oluşturulacak olan politikaların tüm topluma duyurulması gerekmektedir.

Özürli kişilerin de kendilerini topluma kabul ettirebilmeleri büyük ölçüde çalışmalarına bağlıdır. Özürli kişiler çalışma ile sadece gelir elde etmiş değil aynı zamanda kendilerine olan güveni, topluma olan bağlılıklarını artırmış olacaklardır.

Özürli kişilerin kendilerini kontrol edebilmeleri ve düzenli bir yaşama sahip olabilmeleri için teşvik edilmeleri gerekmektedir. Özgüven sahibi, kendine güvenen kişilikler yetiştirilmelidir. Özürli kişiler hor görülmemeli, dışlanmamalı topluma dahil edilmelidir. Kendi yaşamlarına yön verebilmeleri sağlanmalıdır.

Özürülere yönelik verilecek olan eğitim çalışmalarının yanısıra özürülere yönelik toplumun da doğru bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bu durumda sivil toplum örgütleri, devlet ve tüm topluma büyük görevler düşmektedir. Özürli bireylerin iyi bir şekilde yetiştirilebilmesi ve fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi oldukça önemlidir. Toplumsal katılımın sağlanabilmesi için, fiziksel çevrenin de özürli kişilerin yaşamına uygun bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Özürli kişilerin tüketici konumundan üretici konumuna geçtiklerinde kendilerine sağlayacağı yararlar ile birlikte ekonomiye ve devlete sağlayacağı katkılarda unutulmamalıdır.

## **Çalışmanın Konusu**

Çalışmanın ilk bölümünde, özrürlük kavramı, özrürlüğe sebep olan faktörler ile özrürlü işgücünün çalışma hayatı içerisindeki konumuna yönelik yasal boyutları anlatılmaktadır.

İkinci bölümde ise, özrürlü kişilerin toplumsal hayata ve işe uyumunu sağlayabilmek için gerekli olan rehabilitasyon faaliyetleri, özrürlü işgücüne yönelik çalıştırma yöntemleri anlatılmaktadır. Ayrıca, hükümet programı çerçevesinde özrürlü istihdamına yönelik kısa, orta ve uzun vadede uygulanması gereken stratejik hedef ve programlar aktarılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümü, özrürlü istihdamına yönelik işverenlerin tutum ve davranışları analiz edilmiştir. Özrürlü işgücünün; çalışma hayatına, eğitime ve istihdamına yönelik ortaya çıkan sorunlar belirlenmiş olup bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinde bulunulmuştur. Bu sorunlar ve çözüm önerileri işverenler ile yapılan anketler sonucunda değerlendirilmiştir.

## **BÖLÜM 1: ÖZÜRLÜLÜK KAVRAMININ İÇERİĞİ VE YASAL BOYUTLARI**

### **1.1. Özürlü Tanımı**

İnsanoğlu, yaşam süresi boyunca, gerek doğum esnasında gerekse doğum sonrası süreç içerisinde, fiziksel ve ruhsal etkenler karşısında, özürlülük riski ile karşı karşıyadır. Bu nedenle ülkeler ortaya çıkabilecek sosyal risklere karşı çeşitli önlemler alarak bu risklerin en az düzeyde kalmasına çalışmışlardır.

Sözlük anlamı olarak “özürlü” kelimesi; bir şeyin düşük ve işe yaramaz kısmı; fena ve faydasız şey; bozuk yada yanlış anlamlarına gelmektedir. Nitekim özur, doğuştan yada sonradan bir kayıp, yapış, işleyiş bozukluğu olarak ifade edilmekle birlikte, geçirilen bir hastalık yada kazadan sonra geriye kalan bireysel faaliyetin sınırlandırılmasına neden olan engel şeklinde ifade edilmekte ve özrün belirlenmesi konunun tıbbi boyutunu oluşturmaktadır. Özur; zihinsel, ruhsal, bedensel, (konuşma, görme veya işitme özürlü) yada kas, iskelet, dolaşım ve solunum gibi sistemlere ait zedelenme ve buna bağlı olarak yetersizlik biçiminde ortaya çıkabilir (Sarı, 1992:1-2).

Özürlülük tanımı ülkeden ülkeye, hatta bir ülke içerisinde değişiklik gösterebilir. Özürlülük konularına ilişkin terimlerin standart hale getirilmesi ve verilerin karşılaştırılabilmesi için Dünya Sağlık Örgütü, uluslar arası yetersizlik, özürlülük ve engellilik sınıflandırması geliştirmiştir. Bu sınıflandırma dünyada pek çok ülkede geniş kapsamlı olarak kullanılmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü bu kavramları şöyle tanımlamaktadır (Demir, 2000:4).

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

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

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

Bu tanımlama ve açıklamalara ilişkin olarak şu örnek verilmiştir. “onaltı yaşında bir çocuk trafik kazası geçirmiş ve bacağı dizinin üzerinden kesilmiştir.

Yetersizlik : Bacağın olmayışı

Özürlülük : Yürüme yeteneğinin azalması

Engellilik : Çalışma, normal toplumsal etkinliklerden (spor,dans) hoşlanma ve toplumsal ilişkilere girme yeteneğinin azalması” (Soyal, 1993:4).

Uluslar arası Hukuk alanında sakatlığın tanımı konusunda kültürler ve toplumlar arasında değişik anlamlar söz konusudur. Ülkemizde olduğu gibi, her dilde sakat anlamına gelen; özürlü, engelli, malul, çürük, arızalı, kusurlu gibi terimlerin kullanıldığı görülmektedir. Çeşitli mevzuatla ilgili hizmet konularına göre özürlü birçok şekilde tanımlanmıştır (Demir, 2000:3).

Özürlüler için eskiden beri sakat ve/veya yakın geçmişte sakat yerine daha fazla engelli kelimesi kullanılmaktaydı. Ülkemizde yapılan yeni düzenlemelerle, özürlünün tanımı yeniden gözden geçirilmiş ve daha kapsamlı hale getirilmiştir. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu, özürlüyü, “bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerinde belirli oranda fonksiyon kaybına neden olan organ yokluğu ve bozukluğu sonucu, toplumsal rolünü gerçekleştirebilmesi için bakım, rehabilitasyon,danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi” olarak ele alınırken (Seyyar, 2002:407); bugün “doğuştan veya sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle normal yaşamın gereklerine uymama durumunda olup; korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyacı olan kişi” olarak tanımlanmaktadır (Seyyar, 2006:17).

Özürlülerin fiziksel ve psiko-sosyal özellikleri nedeniyle kendi yakın çevrelerinde ve toplumun diğer kesimlerinde bağımsız hareket edebilmeleri ve toplumda yaşayan diğer bireylerle sağlıklı iletişim kurabilmeleri için uygun ortamlar hazırlamak, onların yarınlarını güvence altına almalarını sağlamak için sosyo-kültürel ve ekonomik destek oluşturmak toplum olarak hepimizin üzerinde durması gereken bir konudur. Uzuovlarını; sonradan oluşan nedenlerle yitiren insanların içinde buldukları psikolojik durum ise onların bakış açılarını ve toplumla ilişkilerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu kişilerin

sakatlıkları nedeniyle ortaya çıkan duygularını aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Aytaç, 2000:3).

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

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

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

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

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

## **1.2. Özürülülüğün Sebepleri ve Özür Grupları**

Özürülü-engelli olma hallerinin bir kısmı bireyin kendisinden kaynaklanan, bir kısmı da çevreden kaynaklanan durumlardan meydana gelmektedir. Çoğunlukla nedenler, bireyin gelişim aşamaları dikkate alınarak açıklanır (Öztürk, 2005:79). Genel olarak özürülülüğün nedenleri, doğum öncesi, doğumda ve doğum sonrası oluşan menfi şartlardan meydana gelmektedir (Alanya.gov, 2005).

Doğum öncesi özürllük nedenleri arasında beslenme bozukluğu, aşırı stres ve yorgunluk, akıl ve kalp hastalıkları, hormonal bozukluklar yer almaktadır. Ayrıca hamileliğin ilk üç ayında geçirilen ateşli hastalıklar, travmalar, bakteriyel ve viral enfeksiyonlar, çocuk düşürme çabaları,annenin çeşitli metabolik, sistematik hastalıkları, doğum kanalının yapısal bozuklukları, gebelik döneminde kontrolsüz kullanılan ilaçlar, alkol ve uyuşturucu maddeler, radyoaktif ışınlar, yakın akraba evlilikleri, kan uyşmazlığı gibi hamilelik süresince oluşan olumsuzluklar özürllüğe yol açmaktadır (Artar-Karabacakoğlu, 2003:15).

- Sizde ve ailenizde varolan kalıtsal hastalıklar,
- Akraba evliliği ( Özellikle kalıtsal hastalığı olan akrabalar arasında özürllük riski artmaktadır).
- Anne ve baba arasındaki kan ve RH uyşmazlığı,
- Hamilelik sırasında doktor tavsiyesi dışında ilaç kullanılması,
- Annenin doğum yaşının 17'nin altında veya 36 yaşın üzerinde olması,
- Hamilelik sırasında sigara, alkol, uyuşturucu kullanılması,
- Hamilelik sırasında iyonize röntgen ışınlarla maruz kalma,
- Hamilelik sırasında yetersiz beslenme,
- Hamilelik sırasında kaza, aşırı stres, zehirlenme ve tramvaya maruz kalma,
- Gebeliğin sağlık elemanları tarafından takip edilmemesi ve gerekli testlerin yaptırılmaması,
- Annenin yüksek tansiyon, kalp hastalığı, şeker hastalığı gibi hastalıklarının bulunması.

Doğum anına ait nedenler arasında; doğum kanalının enfeksiyonları, geliş pozisyonu anomalileri, kordon komplikasyonları, çoğul gebelikler ve travma, gibi doğum sırasında oluşan olumsuzluklar özürllüğe yol açmaktadır. Doğumun yetkili kişilerce, uygun çevre şartlarında yapılmaması da anne yada bebeğin ölümüne veya çocuğun özürllü kalmasına sebep olmaktadır (Artar-Karabacakoğlu, 2003:15).

- Doğumun bir sağlık kuruluşunda, sağlık elemanlarınca gerçekleştirilmemesi,
- Doğumun beklenen süreden önce ve güç olması
- Bebeğin düşük doğum ağırlığı ile doğması,
- Doğum esnasında bebeğin travmaya maruz kalması,
- Doğum esnasında bebeğin oksijensiz kalması.

Doğum sonrasında meydana gelebilecek çeşitli durumlarda özürlülüğe sebebiyet verebilmektedir. Menenjit, kızamık, kızamıkçık, difteri, boğmaca, suçiçeği, çocuk felci, sarılık, kalp hastalıkları, dengesiz ve yetersiz beslenme, geçirilen ateşli hastalıklar, çocuğun sakinleşmesini sağlayacak uyuşturucu madde niteliğindeki ilaçların kullanımı, çocuğun kundaklanması, ayrıca bebeğin gürültülü ve sağlıksız şartlarda yetiştirilmesi gibi ilk bebeklik ve çocukluk yıllarında karşılaşılan sorunlar özürlülüğe neden olmaktadır (Artar-Karabacakoglu, 2003:15).

- Doğumdan sonra çocuğun ağır hastalık geçirmesi,
- Yeni doğan bebeğin sağlık kontrolünden geçirilmemesi ve gerekli testlerin yapılmaması,
- Bebeğin aşılarının düzenli olarak yaptırılmaması,
- Ağır doğum sarılığı,
- Ev kazaları,
- İş kazaları,
- Trafik kazaları,
- Zehirlenmeler,
- Doğal afetler,
- Terörizm,
- Savaş.



İsviçre’de yapılan bir araştırmaya göre, özürllülüğe sebep olan faktörlerin başında %72 ile hayatın değişik safhalarında meydana gelen hastalıklar, %18.5 ile doğumlar ve %9.5 ile değişik kazalar gelmektedir. Hastalık ve doğum faktörü kadınlarda daha çok özürllülüğe sebebiyet verirken, kazalara maruz kalıp da özürllü duruma düşen erkeklerin oranı, kadınlarınkinden iki kat daha fazladır (Seyyar, 2001:22).

Özürllüleri özürllülük türlerine göre belirleyecek olursak;

### **1.2.1. Bedensel Özürllü**

Bedensel özürllülük, çeşitli sebeplerden ( hastalık, kaza, doğum vb. ) dolayı beden dış ve/veya iç organlarında rahatsızlık, bozukluk veya bu organlarda herhangi bir eksikliği olan ve bundan dolayı da bedensel yeteneklerini fonksiyonel olarak kısmen kullanabilen veya hiç kullanamayan kişidir (Seyyar, 2002:57). Örneğin; görmeyen gözler, işitmeyen kulaklar, konuşma bozuklukları (kekeme), diğerine oranla kısa bir bacak veya olmayan bir kol, insan yapısının fiziksel becerilerini engelleyen örneklerdir. Bu örneklere bakılırsa; özürllülük belirtilerinin gözle görünüp kolaylıkla anlaşılabilirdiği söylenebilir. Oysa ki; açık olarak görülebilenlerden başka belirtileri gözle görülemeyen bedensel özürllülük türleri de vardır. Örneğin; iç organların bozukluk ve eksikliklerinin oluşturduğu ve fiziksel yetenekleri kısmen veya bütünüyle engelleyebilen sindirim, dolaşım, solunum aygıtlarında oluşan bedensel özürllülükler (Seyyar, 2001:23).

### **1.2.2. Ortopedik Özürllü**

Doğuştan veya herhangi bir sakatlık ya da kaza sonucu iskelet, kas ve sinir sisteminde arıza meydana gelmesi ve buna bağlı olarak normal yaşam ve aktivitelerini gerçekleştiremeyecek derecede fiziksel yetersizliğe sahip olan kişilere “ortopedik özürllü” denilmektedir. Ortopedik özürllü kişilerdeki bozukluklar: iskelet bozuklukları ve özürlleri, kas bozuklukları ve zayıflıkları, eklem bozuklukları, sinir sistemindeki bozukluklar ve yetersizlikler ve devimsel bozukluklar ve yetersizlikler şeklindedir (Çağlar, 1982:12).

Ortopedik özürllüler, başkalarının sürekli desteğine bütünüyle veya kısmen ihtiyaç duyabilirler. Ancak, protez, tekerlekli sandalye, ortopedik ayakkabı, koltuk değneği, özürllülere uygun otomobil gibi hareketliliği kolaylaştıran yardımcı araç-gereç

kullanabilmeleri halinde sakatlar, kısmen veya bütünüyle bağımsız hareket edebilir hale gelmektedirler (Seyyar, 2001:24).

### 1.2.3. Görme Özürlü

Görememe, görme aygıtının bir yada daha çok ögesinin yapı bozukluğu, yara, bere gibi doku bozukluğu sonucunda meydana gelmektedir. Buna binaen görme özürlü bir insan gözündeki görme algılarının yoksunluğu veya ileri derecede yetersizliği neticesinde ya hiç görememekte, ya da az görebilmektedir (Sosyal Doku Proj., 200?:13).

Görme özürlü kelimesinin anlamı görme gücünden yoksun olmak demektir ve bunun farklı dereceleri ve nedenleri bulunmaktadır. Görme özürlüler aşağıda olduğu gibi “az görenler” ve “körler” olarak iki grupta toplanabilir (Artar- Karabacakoğlu, 2003:21);

- Bütün düzeltmelere rağmen iki gözü ile görmesi 1/10 ile 1/30 arasında yer alan, bir takım özel donanımlar kullanmadan normal yaşantısını sürdüremeyen kişiler “**az görenler**” olarak tanımlanır.
- İşitme ve dokunma yolu ile elde ettikleri bilgilere bağımlı olarak yaşayan, bütün düzeltmelere rağmen iki gözüyle görmesi 1/10’dan ve görüş açısı 20 dereceden az olan, normal yaşantısında görme gücünden yararlanmasına olanak olmayan kişiler “kör” olarak tanımlanır.

### 1.2.4. İşitme Özürlü

İşitme ve anlama, insanoğlunun diğer insanlar ilişki kurma yoludur. Doğal olarak bu da dil aracılığı ile gerçekleşmektedir. Bu özellik ise; insanı sosyal bir varlık yapar ve düşünmesini, konuşmasını, böylece kendisini ve düşüncelerini ortaya koymasını sağlar. (Atay, 1999:24) İşitme kaybı değişik şekillerde tanımlanmaktadır; bireyin gelişim, uyum, karşılıklı iletişim becerilerini sağlayacak işitme duyarlılığına sahip olmamasıdır. Bazı insanlar işitme engeli ile doğabilir, bazıları sonradan yaşanan olaylar veya yaşlanma nedeniyle işitme sorununu yaşayabilir (Engelli Olmak İstemiyorsanız, 2005:29). Çok hafif dereceden, çok ileri dereceye kadar farklılık gösteren işitme yetersizliği durumu işitme kaybını ortaya çıkarmaktadır. Bir diğer tanımda ise; “bireyin işitme duyarlılığının onun gelişim, uyum özellikle de iletişimde ki görevlerini yeterince yerine getirememesi halidir”, şeklinde açıklama yapılmaktadır (Atay, 1999:24). Tek veya

iki kulağında tam veya kısmi işitme kaybı olan kişidir. İşitme cihazı kullananlarda bu gruba girmektedir (Türkiye’de Özürlüler Araşt., 2002:4).

### **1.2.5. Konuşma Özürlü**

Herhangi bir nedenle konuşamayan veya konuşmanın hızında, akıcılığında, ifadesinde bozukluk olan ve ses bozukluğu olan kişidir. İşittiği halde konuşamayan, gırtlığı alınanlar, konuşmak için alet kullananlar, kekemeler, dil-dudak-damak-çene yapısında bozukluk olanlar bu gruba girmektedir (Türkiye özürlüler araşt., 2002:4).

Konuşmanın akışında, ritminde, tizliğinde, vurgularında, ses birimlerinin akıntısında, artikülasyonunda farklılık bulunanlara konuşma özürlü denir (Bedensel Zihinsel Özürlülerin Sorunları İçin Çağdaş Çözümlere İlk Adım:26).

Farkın içeriği şunlardır:

- Farkın gerçek, objektif olması,
- Ritim ve akıcılığın farklı olması,
- Konuşmanın, cinsiyet, yaş ve fizik yapısına göre umulandan farklı olması,
- Bu farklılığın süreklilik göstermesi,
- Bu farkı konuşanında hissetmesi.

Konuşma özürlülerin çeşitleri:

- Gecikmiş konuşma ( geri zekadan veya sağırlıktan oluşur ),
- Artikülasyon bozuklukları (sözcükleri ekleme-birleştirme Artikülasyon),
- Ritim bozukluğu (kekemelik),
- İşitme özürlüne bağlı bozukluklar,
- Afazi çocuk beyin felcine bağlı konuşma bozuklukları.

### **1.2.6. Zihinsel Özürlüler**

Yıllardan beri zihinsel özürlülüğün çok farklı tanımlamaları yapılmıştır. Bunun nedeni zihinsel özürlülüğün birçok farklı disiplinleri yakından ilgilendirmesidir. Bu nedenle bu

durum farklı yönlerden ele alınmış ve değişik tanımlamalar yapılmıştır. Zihin engelli bireylere yönelik yapılan tanımlar içerisinde en yaygın olarak benimsenen Amerikan Zeka Geriliği Birliği (AAMR) tarafından yapılan tanımdır. Bu tanıma göre “zeka geriliği, hem zihinsel işlevler, hem de kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerinde anlamlı sınırlılıklar görülen bir yetersizlik olarak nitelendirilmektedir” (Baran, 2003:2).

Zihinsel özrürlük; doğum öncesi, doğum sırası ve doğum sonrasında çeşitli nedenlere bağlı, genel zihinsel işlevlerde normallerden önemli derecede gerilik ve bunun yanı sıra uyumsal davranışlarda da yetersizlik gösterme durumu olarak tanımlanmaktadır (Sosyal Hizmet Uzmanı, 2006).

Zihinsel özrürlüler; kalıtsal özelliklere, uygun tedavi, eğitim ve içinde buldukları çevre olanaklarına göre kendi içinde bireysel değişiklikler göstermektedir. Zihinsel özrürlüleri de kendi içinde sınıflamak mümkündür. Zeka ölçüm düzeyine göre ( IQ ) çizelge 1’de gösterildiği gibi bir gruplandırma yapılmaktadır (Artar- Karabacakoğlu; 2003:10):

**Tablo 1:** Zeka Ölçüm Düzeylerine Göre Zihinsel Özrürlüler

IQ	VERİLEN AD
0-25	Ağır Zihinsel Özrürlü
25-35	Şiddetli Zihinsel Özrürlü
36-51	Orta Derecede Zihinsel Özrürlü
52-67	Hafif Derecede Zihinsel Özrürlü
67-70	Zihinsel Özrürlü
70-79	Sınırdadır
110 ve daha yüksek	Özel Üstün Yetenekli
130 ve daha yüksek	Üstün Zekalı

**Kaynak:** Karabacakoğlu, 2003:10

Zihinsel özrürlü kişilerin özellikle çocukluk aşamasında özel eğitimden faydalandırılması gerekmektedir. Tıbbi ve eğitsel tanılamalar sonucu özel eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerine gereksinimi olduğu belirlenen engelli bireyler, özelliklerine uygun eğitsel düzenlemelere yerleştirilmelidirler (Özürlülere Hizmet Veren Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon Kurum Ve Kuruluşları İş Birliği ve Koordinasyon Toplantıları Sonuç Raporları :5).

### 1.3. Dünyada Özürlüler

Bugün dünyamızda yetersiz beslenme, savaşlar, kazalar, doğal afetler, hastalıklar nedeniyle her geçen gün sayıları hızla artan zihinsel, bedensel özürlü kişiler bulunmaktadır. Bu sayının, ülkelerin gelişmiş ve gelişmekte oluşuna göre değişebilmesine karşılık, dünya nüfusunun %10'u olabileceği ileri sürülmektedir. Uluslar arası istatistikler, her on çocuktan birinin özürlü olarak dünyaya geldiğini göstermekte, doğal afetler ve savaşlarla yüz binlerce kişinin sakat kaldığını belirtmektedir. Gelişmiş ülkelerde alınan özel eğitim önlemlerinin bile yetersiz olduğunun tartışıldığı günümüzde durum, gelişmekte olan ülkeler için daha kaygı verici görülmektedir (Aytaç, 2000:12). Dünya Sağlık Örgütü'nün tahminlerine göre dünya nüfusunun 300 milyondan fazlası özürlüdür ve bunun %70'den fazlası gelişmekte olan ülkelerde yaşamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerdeki özürlülerin yalnızca %1-2 si rehabilitasyon hizmetlerinden faydalanmaktadır. Diğerleri eğitim ve rehabilitasyon hizmeti alamadıklarından üretken olamamakta, toplumun dışına itilmektedirler (İstanbulsaglik.com, 2006).

Ülkelerin sosyal, ekonomik ve siyasal koşulları değişkenlik göstermekle birlikte insan gereksinimleri kültürel farklar saklı kalmak koşuluyla evrenseldir. Dolayısıyla insanların gereksinimlerini sağlamaya yönelik önlemler ve hizmet sunumunun da evrensel olması beklenir. Özürlü bireylerin gereksinimleri sözkonusu olduğunda hangi ülkeden olduğu önemsizleşir. Özürlülerin gereksinimleri büyük farklar içermediğinden, sunulacak hizmetin de belirgin farklılık göstermemesi beklenir. Dünya örnekleri ve ülkemizdeki durum karşılaştırıldığında görülmektedir ki, örgüt yapılarının oluşturulmasında belirgin bir farklılık olmamasına karşın, hizmet sunumunun farklılığı sözkonusudur. Tüm sosyal ve ekonomik politikaların herkesin refahı için düzenlenmesi gerekli koşul olmalıdır (Okur, 2001:148).

İngiltere'de çalışma çağındaki nüfusun %10'u bir diğer anlatımla 4.5 milyonu özürlüdür. Bunlardan 1.8 milyonu istihdam edilirken, 250.000 özürlü işsizdir. İngiltere'de işsizlik oranı %6.6 özürlülerde ise %13.3'tür. İspanya'da özürlülerin %50'si gelir getirici bir işte çalışmaktadır. Ayrıca Avrupa Birliği'nde özürlü erkeklerin özürlü kadınlara, özürlü gençlerin özürlü yaşlılara göre istihdam şansının daha fazla olduğu gözlenmektedir. Çalışan özürlülerin tahminlerin üzerinde büyük bir bölümü

tarım ve inşaat işlerinde, düşük bir bölümü ise sağlık ve diğer hizmetlerde çalışmaktadır. Çok küçük bir bölümü ise imalat sektörü ile finans ve eğitim sektöründe çalışmaktadır. Ancak AB 'de son 20 yılda sakatlık yardımlarından yararlanan özürllülerin sayısında büyük oranda olması, özürllü insanların işgücü piyasasının dışında tutulmasının önemli göstergelerinden biridir (Ergün, 2005:67).

Özürllülerin korunması ile ilgili en ileri düzenlemeye sahip ülkelerden birinin ABD olduğu kabul edilmektedir. ABD'de 1990 yılında çıkarılan Amerikan Özürllüler Kanunu ile 15 ya da daha fazla işçi çalıştıran işverenlere özürllü işçi çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca özürllülüğün kapsamı çok genişletilmiş, zihinsel özürllüler, kanser tedavisi görenler, HIV/AIDS virüsü taşıyanlar ve yüz çirkinliğine (şekilsizliğine) sahip olanlar da özürllü kabul edilmiştir. İngiltere'de ise 1995 yılında yürürlüğe giren "Özürllü Ayrımcılığı Kanunu" ile çok geniş bir kesime koruma getirilmiş ve özürllülere yönelik ayrımcılık önemli yaptırımlara tabi tutulmuştur. Ayrıca İngiltere'de 20 ya da daha fazla işçi çalıştıran işverenlere %3 oranında eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir (Aydın, 200?:27).

#### **1.4. Türkiye'de Özürllülerin Yasal Hakları**

Ülkemizde özürllülerin eğitim, sağlık, rehabilitasyon, istihdam vb. alanlarda sahip oldukları haklar çeşitli yasa, tüzük, yönetmelik ve genelgelerle güvence altına alınmıştır. Özürllü kişilerin kendilerine sağlanan bu haklardan yararlanabilmeleri için haberdar olmaları gerekmektedir. Özürllülerin sahip oldukları haklar konusunda bilgili ve bilinçli olmaları, haklarını etkin bir şekilde kullanmaları yeni hakların edinilmesinde büyük rol oynayacaktır.

1982 Anayasası Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devleti olarak tanımlamış (madde 2) ve çalışmanın herkesin ödevi ve hakkı olduğunu vurgulamıştır (madde 49). Aynı maddede devletin, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca bireylerin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler, kadınlar, bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı hükme bağlanmıştır (madde 50). Anayasa ayrıca, kimsenin eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılmayacağını, devletin

durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri almakla yükümlü olduğunu ifade etmektedir. 1981 Anayasası herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu (madde 60) ve devletin sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri almakla yükümlü olduğunu (madde 61) hükme bağlamıştır (Aktaş ve diğerleri, 2004:9-10).

Anayasa'nın devlete yüklediği bu sorumluluklar çerçevesinde, devlet tarafından işverenlere özürlü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu kişilerin de topluma kazandırılması sağlanmaya çalışılmış ve İş Kanunu çerçevesinde bir takım kurallara bağlanmıştır.

9 Aralık 1975 tarihinde Genel Kurulun 3447 sayılı kararıyla kabul edilmiş olan Birleşmiş Milletler Özürlü Bireylerin Hakları Beyannamesi ile; özürlü bireyler, diğer insanların sahip oldukları aynı vatandaşlık haklarına ve siyasal haklarına sahip oldukları (madde 4), özürlü bireylerin, ekonomik ve sosyal güvenlik ve iyi düzeyde yaşama hakkına sahiptirler. Kapasitelerine göre istihdam edilme veya yararlı, verimli ve kazançlı bir işe girme, sendikalara katılma hakkına sahiptirler (madde 7) (Arıkan, 2002:8). Bu maddeleri ile özürlü kişilerin toplumsal hayat içerisinde var oldukları, kesinlikle dışlanmadıkları ortaya konmaktadır. Toplumsal hayata yönelik olarak geliştirilecek olan sosyal politikalarda tüm toplum bir bütün olarak düşünülmelidir.

Ülkemizde özürülülerin çalışma yaşamında korunması ile ilgili birkaç küçük ve önemsiz düzenleme dışında, özürülülerin istihdamı ile ilgili ilk yasal düzenlemenin 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 931 sayılı İş Kanunu ile girmiş ve bu Kanunun iptali üzerine yürürlüğe konulan 1475 sayılı İş Kanununda da yer almıştır (Aydın, 2007:28). 1475 sayılı eski İş Kanununun öngördüğü özürlü işgücüne yönelik kararlar, 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu tarafından korunmuştur.

#### **1.4.1. İş Hukuku Mevzuatında Özürlü Çalıştırma Yükümlülüğü**

Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru kişilerin istihdamına yönelik olarak 4857 sayılı İş Kanunumuz ve Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik çerçevesinde birtakım kurallar sözkonusudur. İş Kanunu çerçevesinde özürlü işgücünün çalışma hayatına katılımına yönelik olarak belirlenmiş olan kurallar yasalar tarafından desteklenmektedir.

#### **1.4.1.1. İş Kanunu Çerçevesinde Özürlü Çalıştırma Yükümlülüğü**

İş Kanunu açısından özürlü, Özürlü, Eski hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelikte tanımlanmıştır. Buna göre, “Özürlü; bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az % 40’ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belgelenenleri” ifade eder (Uşan, 2003:219).

Türk İş Hukukunda özürlülerin istihdamında zorunlu kota rejimi sözkonusudur. 4857 sayılı İş Kanunu m.30’a göre, işverenler 50 ve daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler (Özürlüler İdaresi, 2006).

Aynı il hudutları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenlerin çalıştırmakla yükümlü olduğu özürlü sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır (Uşan, 2003:220).

#### **1.4.1.1.1. İş Kanunu Çerçevesinde Özürlü Çalıştırma Oranları**

4857 sayılı İş Kanunu sistem olarak özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamı açısından bütünlük getirmiştir. Zira, 1475 sayılı Kanun 50 işçi istihdam eden işverenler %3 oranında özürlüyü, %3 oranında eski hükümlüyü ve Terörle Mücadele Kanunu gereğince de %2 oranında terör eylemleri nedeniyle mağdur olanları istihdam etmek zorundaydılar. Ancak 4857 sayılı Kanun bahsi geçen gruptakiler için toplam istihdam oranını %6 olarak belirlemiş ve bunun da en az yarısının (%3’ünün) özürlülere ayrılmak kaydı ile her yıl ocak ayından geçerli olmak üzere Bakanlar Kurulunca belirleneceğini öngörmüştür (Uşan, 2003:220).

Gerçekten, İş K.m.30/1’e göre, “İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı % 6’dır. Ancak



özürlüler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır” (4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi:36).

Bakanlar kurulu tarafından kabul edilen 08.03.2004 tarihli ve 2004/6976 sayılı Kararnamenin ekli Kararının 2. maddesinde bu oranlar; özel sektör işyerleri ile kamu işyerleri için farklı belirlenmiştir. Bu maddeye göre; “ 4857 sayılı Kanununun 30’uncu maddesi kapsamına giren işyerlerinde kararın 2. maddesine göre oranlar; kamu işyerlerinde özürlüler için %4, özel sektör işyerlerinde özürlüler için %3 olarak belirlenmiştir. Özel sektör işyerlerinde kalan %1’lik oran, işverenlerin tercihine göre, özürlü veya eski hükümlü çalıştırma yönünde kullanılacaktır. Bu madde kapsamına giren özel sektör işyerlerinde işverenler, kalan %1’lik oranın kullanımı ile ilgili tercihlerini, bu Kararın yayımlandığı tarihten itibaren 15 gün içinde buldukları yerdeki Türkiye İş Kurumu il ya da şube müdürlüğüne %1’lik oranı kullanım tercihleri ile ilgili olarak bildirimde bulunacaklardır” (II. Özürlüler Şurası Taslak Rapor ve Kararları, 2005:43).

Bu oranların yanı sıra işverenler işyerlerinde istedikleri kadar işçi çalıştırabilir. Bu oranlar yasalarca belirlenmiş olan, işverenlerin yükümlü oldukları oranları ifade temektedir. Bu oranların üzerinde özürlü işgücü çalıştırmaları durumunda kendilerine birtakım avantajlar sağlanmaktadır.

#### **1.4.1.1.2. İş Kanunu Çerçevesinde Özürlülerin İşe Girişleri**

Yeni İş Kanunu, eski düzenlemede olduğu gibi, özürlülerin Türkiye İş Kurumu aracılığı ile alınmalarını öngörmektedir. Yine ÖEHTİHY.m.5’e göre de, “İşveren çalıştırmakla yükümlü olduğu özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru işçileri işyerinin bulunduğu yerdeki Kurum aracılığıyla sağlar (Uşan, 2004:234).

Özürlü çalıştırma yükümünden istifade edebilmek için yalnızca sakat olmak yeterli değildir. Bunun için kanun ve tüzük anlamında sakat olmak gerekir. Buna göre, özürlü çalıştırma yükümünün kapsamına giren kişinin bedensel, zihinsel ve ruhsal özürleri nedeniyle çalışma gücü en az %40 oranında kayba uğramalıdır. Tüzük hükümleri çerçevesinde özürlü olduğunu rapor ile belgeleyen kişiler, sözkonusu haklardan

yararlanabilmek için kurum tarafından kaydedilir. Özürlü istihdamından yararlanmak isteyen kişi, Türkiye İş Kurumu'na başvurmak ve özür oranının tespitini istemek durumundadır (Uşan, 2003:236).

Kayıtlarını yaptıran kişilere Türkiye İş Kurumu tarafından mesleğe kazandırma hizmetine yönelik olarak mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri sunulur. Özürlülere istihdamlarına yönelik rehberlik faaliyetlerini sürdürür.

Kurum aracılığı olmadan özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurunu işe alan özel sektör işverenin bu durumu en geç bir ay içinde Kuruma bildirmesi ve tescil ettirmesi zorunludur.

Yükümlülük kapsamına giren işveren ilk olarak, çalıştırmakla yükümlü bulunduğu özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurlarını, yükümlülüğün doğmasından itibaren yedi gün içinde niteliklerini de belirterek kurumdan yazılı olarak talep etmek zorundadır. Yükümlülük kapsamına girmesine rağmen kurumdan talepte bulunmayan bir işverenin, bu konuda herhangi bir savunma ileri sürmesi mümkün olmayacaktır. Bununla birlikte, talepte bulunmamasının bir ceza tahakkukuna yol açabilmesi için, işverenin talepte bulunmadığı dönemde aday gönderebilecek durumda olması gerekir. Öte yandan; bu talepte, adaylarda aranan niteliklerinde belirtilmesi de zorunludur. Talebinde nitelik belirtmeyen işverenin, gönderilen kişilerin niteliklerinin uygun olmadığı yolunda itirazda bulunması mümkün değildir (Ekmekçi, 2005:22).

Kurum işverenin bu talebinden en on beş gün içinde niteliklere uygun gördüğü özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurlarından talep sayısından az olmamak üzere temin edebildiklerini, niteliklerini belirten belgeleriyle birlikte işverene gönderir. İşveren en geç on beş gün içinde gönderilen kişilerden uygun gördüklerini işe alır, işe alınanları ve alınmayanları alınmayış nedenlerini de belirtmek suretiyle yedi gün içinde yazılı olarak kuruma bildirir. Kurum, bildirim yapıldığı tarihten itibaren on gün içinde veya bildirim yapılmadığı takdirde işçilerin gönderiliş tarihinden itibaren otuz gün içinde özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru açığının kapatılması için son olarak işverene, kayıtlı özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurlarını, meslek ve öğrenim durumlarını içeren listelerle birlikte işverene göndererek işyerindeki açık kontenjanların bu listelerden veya gönderilenlerden karşılanmasını ister. İşveren, bu şekilde gönderilenler ve/veya listelerde yer alanlar arasından seçimlerini yaparak gönderim veya listelerin

bildirim tarihinden itibaren on beş gün içerisinde açık kontenjanlarını kapatmak zorundadır” (Uşan, 2003:235).

Buradan da anlaşılıyor ki; Türkiye İş Kurumu öncelikli olarak işverenin talep ettiği niteliklere uygun kişileri seçip gönderecek, işveren bunları kabul etmediği takdirde bu kez kayıtlı özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurlarını, meslek ve öğrenim durumlarını içeren listelerle birlikte işverene göndererek işyerindeki açık kontenjanların bu listelerden veya gönderilenlerden karşılanmasını istemiş olacaktır. Listelerde uygun adaylar bulunmasına karşın yine de seçim yapılmaması durumunda cezai yaptırım kaçınılmazdır.

Kamu ve özel sektör işverenlerinden sorumluluğunu yerine getirmeyenlerden her ay çalıştırmadığı her özürlü için belli bir miktar para cezası kesilmektedir. Bu cezayı tahakkuk ettirecek makam olarak Türkiye İş Kurumu İl Müdürü yetkili kılınmıştır. Bu ceza, 2005 yılı için 1.070 YTL’dir (Özürlüler İdaresi, 2006).

#### **1.4.1.1.3. İş Kanunu Çerçevesinde Özürlülerin Çalıştırılabilecekleri İşler**

Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik özürlülerin meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde istihdam edilmelerini amirdir. Gerçekten, ÖETİHY m.4/1’e göre, “İşveren işyerlerinde; her yılın ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununa 4131 sayılı Kanun ile eklenen Ek madde 1/(B) bendinde ve 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi gereğince istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde tam süreli olarak çalıştırmakla yükümlüdür”. Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik m.11’e göre, “Özürlülerin çalıştırılabilecekleri işler, yönetmeliğe bağlı olarak çizelge halinde gösterilmiştir. Yönetmelik ekinde yer alan meslekler, önceki düzenleme olan Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzükten farklı değildir. Buna göre, Özürlülerin Çalıştırılabilecekleri İşler; “Az Görenlerin Çalıştırılabilecekleri İşler, Görmezlerin Çalıştırılabilecekleri İşler, Sağır Ve Dilsizlerin Çalıştırılabilecekleri İşler, Tek El Veya Tek Kol Özürlü Olanların Çalıştırılabilecekleri İşler, Tek Ayağı Özürlü Olanların Çalıştırılabilecekleri İşler, İki Ayağı Özürlü Olanların Çalıştırılabilecekleri İşler” biçiminde altı grup içerisinde toplanmıştır (Uşan, 2003:239).

## **1.4.2. Devlet Memurları Kanunu Çerçevesinde Özürlü Çalıştırma Yükümlülüğü**

Kamu kurum ve kuruluşlarında özürlü işgücünün istihdamı ile ilgili olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri geçerlidir. “ Sakatların Devlet Memurluğuna alınması şartları ile hangi işlerde çalıştırılacakları, Maliye, Sağlık ve Sosyal Yardım, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları ile Devlet Personel Dairesince müştereken hazırlanacak bir yönetmelikte düzenlenir (Özürlüler İdaresi, 2006).

### **1.4.2.1. Devlet Memurları Kanunu Çerçevesinde Özürlülerin İstihdamı**

657 sayılı Kanun m.50 devlet memuru olacak kişilerin Devlet memurluğu sınavına girmeleri gerektiğini düzenlemiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarında işçi olarak işe girebilmek için, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürlüler Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği” kapsamında düzenlenen merkezi sınava girmek gerekmektedir. Bu sınavın ilki, 01 Ekim 2000 tarihinde ÖSYM tarafından gerçekleştirilmiştir. İşçilik sınavı ile ilgili bilgilere kişi bulunduğu ildeki Türkiye İş Kurumu ünitelerinden ulaşabilmektedir. Ayrıca sınava ilişkin duyuru Resmi Gazetede de yayınlanmaktadır. İlan verilen işgücü talebi ile ilgili olarak ilanda belirtilen süre içerisinde adaylar kayıtlı oldukları Kurum il veya şube müdürlüklerine müracaat ederler. Sınava girecek ve kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilecek özürlülerde aranan şartlar ve istenecek belgeler aşağıda belirtilmiştir (Öztürk, 2005:128):

- Bedensel, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki özürleri nedeniyle çalışma gücünün en az % 40’ından yoksun olmak,
- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,
- 18 yaşını (bir meslek veya sanat okulunu bitirenler için 15 yaşını) doldurmuş olmak,
- En az ortaöğretim (lise veya dengi okul) mezunu olmak,
- Kamu haklarından mahrum bulunmamak,
- Kurum ünitelerinden birine özürlü olarak kayıtlı olmak (ilk defa başvuracakların; nüfus cüzdanı aslı veya noter tasdikli sureti, özürlü kimlik kartı veya sağlık kurulu raporu, 4 adet renkli fotoğraf , varsa diploma ile

mesleğine ilişkin belgelerin aslı veya noter tasdikli suretiyle birlikte başvurmaları gerekir).

Şartları uygun olan kişiler kurum il veya şube müdürlükleri tarafından başvuru süresinin bitimini müteakip durumu talep şartlarına uygun, en yüksek puan alan adaydan başlamak üzere açık iş sayısının iki katını geçmeyecek şekilde liste düzenlenir. Böylelikle yazılı sınav sonucu başvuranların listeye yazılması ile birlikte, açık kontenjanın iki katı tutarında özürlü kontenjan açığı bulunan kamu kurum ve kuruluşuna gönderilir. Kurum, göndermede en yüksek puan alandan en düşüğüne doğru bir sıralama yapar. Bunun üzerine gelen adaylar için ilgili kuruluş bir de sözlü sınav yapar. Ancak, herhangi bir özel bilgi ve beceri gerektirmeyen vasıfsız işlerde sözlü sınav yapmaya gerek yoktur. Bunlar Türkiye İş Kurumunun gönderdiği yazılı sınav başarısına göre sıralanırlar ve işe girerler (Uşan, 2003:237).

Okur-yazar ilköğretim mezunu ve zihinsel veya ruhsal özürlü olanlar merkezi sınava tabi değildir. Bu kapsamda bulunan ve talep koşullarına durumu uygun başvuranlardan kurumca gönderilenler, önceden ilan edilen gün, saat ve adreste noter huzurunda kur'a çekimine tabi tutulurlar. Adaylar istemeleri halinde kur'a çekimini izleyebilirler. Gerçekleştirilen kur'a çekimi sonucunda her açık iş için iki kişi belirlenir. Mülakata alınırlar. Mülakatta ayrıca, işe alınacak işçi sayısının yarısını geçmeyecek sayıda yedek listesi oluşturulur. Herhangi bir özel bilgi ve beceri gerektirmeyen vasıfsız işlerde istihdam edilecek özüllüler ise, yazılı sınav dışında ayrıca sözlü sınava tabi tutulmadan kurumca, yazılı sınav puanlarına göre hazırlanan listeler esas alınmak suretiyle, başarı sırasına göre belirlenir (Özüllüler İdaresi, 2006).

4857 sayılı Kanununun 30'uncu maddesi kapsamına giren işyerlerinde oranlar; kamu işyerlerinde; özüllüler için %4, eski hükümlüler için %2, özel sektör işyerlerinde; özüllüler için %3, eski hükümlüler için %2 olarak belirlenmiştir (Seyyar, 2005:37).

#### **1.4.3. Özüllü İstihdamına Yönelik Yasal Teşvik Yöntemleri**

4857 sayılı İş Kanunu'nun m.30/10 fıkrasında sakat, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamını özendirmek amacıyla birtakım teşvikler öngörölmüştür. Buna göre (Ekmekçi, 2005:7);

- Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için,
- Özürlü ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü bulunmadıkları halde özürlü çalıştıran veya
- Çalışma gücünü % 80'ini kaybetmiş özürünü çalıştıran işverenlerin,

Bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin %50'sini kendisi, %50'sini de hazine öder.

İşverenlerin özürlü işgücüne bakışını değerlendirdiğimiz araştırmamızda; işverenler, belirli bir kontenjanın üzerinde özürlü işgücü çalıştıranlara muafiyet sağlanmasının yanı sıra, tüm istihdam edilen özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru için indirim getirilmesi gerektiğini ifade etmektedirler.

## **BÖLÜM 2: ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAMI AÇISINDAN REHABİLİTASYON KAVRAMI VE ÖZÜRLÜLERE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI**

### **2.1. Rehabilitasyon Kavramı ve Türleri**

Özürlü durumu ile karşı karşıya gelmiş olan insanların yeniden sağlıklarına kavuşup, benimsedikleri eski minval üzere hayatlarını idame ettirebilmeleri için rehabilitasyon (Reha) hizmetlerine ihtiyaç vardır. Burada önce Reha tabirine açıklık getirelim. Latince kökünden gelen “Rehabilitasyon” kelimesi “Re” (yeniden) ön takısından ve “Habilitasyon” (muktedirlik, kabiliyet, beceri) sözcüğünden ibarettir. Lafzı olarak Türkçe karşılığı “yeniden kabiliyet kazanma” veya “yeniden (eski) güce erişme” olabilir (Seyyar, 2001:183).

Rehabilitasyon kelimesinin kapsadığı geniş anlamı ifade edebilecek Türkçe bir kelime bulunmadığı için, pek çok ülkede olduğu gibi, yurdumuzda da okunduğu şekilde kullanılmaktadır (Soyal, 1993:18).

Rehabilitasyon kavramı ülkemize Avrupa’dan girmiştir. Rehabilitasyonu ilk defa batıda ilk kiliseler uygulamıştır. Şeytana uyanların tekrar iyi bir insan yapabilmek için yapılan çalışmalar “rehabilitasyon” olarak tanımlanmıştır. Gerçek anlamda rehabilitasyon çalışmaları II. Dünya savaşından sonra hız kazanmıştır. Savaşta yaralıların toparlanarak iyileştirilmesi için yapılan çalışmalar tıbbi rehabilitasyonu oluşturmuştur (Orhan, 2003:111).

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

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

İyi bir rehabilitasyon programı tanımlama sürecini takiben mümkün olan en erken sürede başlanmalıdır. Rehabilitasyon programına başlama süresi programın başarı şansını etkileyen en önemli etkenlerden biridir. Bu süre uzadıkça programın başarı şansı azalır. Yaralanma ve hastalık sonrası kişilerin rehabilitasyonunda özür durumunun ortadan kaldırılması her zaman mümkün değildir. Özüre rağmen kişinin mevcut potansiyelini en iyi şekilde kullanarak ev, iş ve sosyal yaşamın gereklerini bağımsız ve yeterli bir şekilde sürdürebilmeleri için, rehabilitasyon programı hasta evine döndüğünde gerçek yaşam koşullarında da devam etmelidir. Rehabilitasyon kişinin ihtiyaçlarına göre “ömür boyu” devam eden bir süreçtir (Alanya.gov, 2006).

Rehabilitasyon hizmetlerinden tam ve olumlu sonuçlar alınabilmesi için bakım ve rehabilitasyon merkezleri ile ilgili olarak (Sosyal Hizmet Uzmanı, 2005);

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

Özürlü işgücünün çalışma hayatına katılımının sağlıklı bir şekilde gerçekleşebilmesi için rehabilitasyon hizmetlerinin yapıya uygun olarak gerçekleştirilmesi gerekir.

Rehabilitasyon çalışmaları, özürlü bireyin tüm becerilerinin veya kısmen kaybettiklerinin yeniden kazandırılması için tüm alanda uzman meslek elemanlarından



oluşan bir ekip ile yürütülür. Ekip çalışması içinde doktor, psikolog, sosyal çalışmacı, meslek danışmanı, fizyoterapist gibi uzmanlar yer almaktadır, Sağlıklı bir rehabilitasyon çalışması ekip çalışmasını içerdiğinden, özürünün bu ekip içindeki uzmanlarca ön değerlendirmesinin yapılması, daha sonra tıbbi veveya eğitsel, mesleki ve sosyal rehabilitasyona başlanması gerekmektedir. Böylelikle özürlü bireyin her türlü gereksinimi bir bütün halinde karşılanmış olur (Aytaç, 2000:7).

Özürlü bireylere verilecek olan hizmetin onların ihtiyaçları doğrultusunda olması gerekmektedir. Özürlü bireyler bir hizmet almak için hizmet sağlayanlara başvurduklarında onlara kendilerinin ihtiyaç duyduğu değil de başkalarının uygun buldukları hizmetin sunulmasıyla oldukça sık karşılaşmaktadırlar. Örneğin gelişmiş ülkelerde fiziksel özürlü bireyler kendi bakımları için fiziksel yardıma ihtiyaç duyduklarında bakım özellikle resmi kuruluşlar tarafından atanan profesyonellerce sağlanmaktadır. Oysa “özürülerin bağımsız yaşamaları ilkesi” doğrultusunda özürüler kendilerinin bakımından sorumlu olacak kişileri işe alma ve işten çıkarmanın bireysel sorumluluğunu kendi ellerinde tutmaktadırlar. Bakım sağlayacak kayıtlı hemşireler tutmaktan kaçınıp bunun yerine bizzat özürüler tarafından eğitilmiş kişileri işe almayı tercih etmektedirler (Arıkan, 2001:161).

Özelikle bakım hizmetlerinden yaralanma durumunda özürlü kişilerin yetiştirdiği elemanların görev almalarının hem hizmet veren kişi hem de özürlü açısından daha uygun olacağı kanısındayım.

Bu durumdan muzdarip olan Türkiye Özürüler Eğitim ve Araştırma Vakfı, başlattığı yeni bir proje ile “özürlü ve yaşlı bakıcısı” yetiştirecek. 10 şubat 2005 tarihinde başlatılan proje ile 300 vasıfsız elemana iş imkanı sağlanacak. Finansal desteğini AB'nin sağlayacağı proje ile kursiyerler lisans düzeyinde eğitim alacak. Günlük 5 Euro alacak olan öğrenciler kurs sonunda “uzman personel” sertifikası verilecek. Engellilere, kaybettikleri yetenekleri geri kazandırmak ve onları fark edilebilir kılmak için gerçekleştirilecek proje ile birçok işsiz gence iş istihdamı sağlanacak. Türkiye’de sekiz milyon insanın doğuştan ya da sonradan engelli oldukları dikkate alınarak bu proje ile de birçok insanın hayali gerçekleşecek. Engelli aileleri, proje ile mağdur durumdan kurtulmak istiyor (Hakbilen, 2005:13).

Ülkemizde özürlü ve bakıma muhtaç kişilerin ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir meslek grubunun yetiştirilmesi hatta bunun okullaştırılması yolunda çaba harcanmalıdır. Kendi alanında uzman kişiler tarafından verilebilecek olan eğitimlerle böyle bir meslek grubunun piyasaya kazandırılması hem istihdam açısından hem de özürlü veya yaşlı yakınına bakmakla yükümlü olan kişilere sahip olan bireyler için de büyük bir fırsat olacağı kanısındayım.

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

Rehabilitasyon hizmetlerinin toplumsal hayata katılım ve eşitlik temelinde özürülülerin bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak verildiğinin; rehabilitasyon kararının alınması, planlanması, yürütülmesi, sonlandırılması dahil her aşamasında özürlü ve ailesinin aktif ve etkili katılımını esas kılmaktadır (Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu, 2005).

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

Özürülülere götürülecek Reha hizmetlerindeki hedefler, şu şekilde sıralanabilir (Seyyar, 2001:185);

- Özürülüye, kendine yeterli olması, toplumla kaynaşması, insan haysiyetine yaraşır hayat şartlarına sahip olması konusunda kendisine imkanlar sağlamak,
- Özürülünün kendine karşı olan güveninin sağlanması, sakatlığı ile birlikte yaşamasına, toplumun sosyal ve ekonomik hayatına katılmasına yardımcı olmak,

- Tıbbi yardımlar yapmak, mesleki eğitim ve işe yerleştirme bakımından, özürllülerin özürllülükleri sebebiyle uğradıkları eşitsizliği düzeltmek, fırsat eşitliği çerçevesinde kendilerine uygun çalışma ortamını hazırlamak.

Rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanabilmek tüm özürllü bireylerin hakkıdır. Bu hizmetler özürllü bireylerin toplumsal hayata katılımını, bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılayabilmelerini sağlayacak yapıya sahip olmalıdır.

Özürllü insan ile ilgili olarak en geniş ifade ile üç tür rehabilitasyon hizmetinden bahsedebiliriz: Bunlar; Tıbbi Rehabilitasyon Hizmetleri, Mesleki Rehabilitasyon Hizmetleri ve Psiko-Sosyal Rehabilitasyon Hizmetleridir. Bu hizmetler bir bütün halinde ele alınmalıdır. Dolayısıyla bir tanesinde ortaya çıkan aksaklık hepsine yansiyacaktır. Özürllülerin eksikliklerinin en aza indirilmesi için bu üç tür yöntemin koordineli bir biçimde uygulanması gerekir.

### **2.1.1. Tıbbi Rehabilitasyon**

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

Tıbbi rehabilitasyon hizmetleri; hastalık veya bozukluk sonucu ortaya çıkan özürllülük engellilik durumunu, fizyolojik, anatomik ve çevresel kısıtlamaların disiplinler arası bir yaklaşımla elverdiği ölçüde azaltmaya, mümkünse ortadan kaldırmaya yönelik tedavi uygulamalarını içermektedir (Türkiye Körler Federasyonu, 2005).

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

Özürllü kişi, fizyoterapist tarafından fiziksel fonksiyonel düzey açısından değerlendirilir ve fizyoterapi-rehabilitasyon programına alınır. Rehabilitasyon süreci içinde uygulanan fizyoterapi-rehabilitasyon yaklaşımları, özürllü kişiden beklentilere ve rehabilitasyon ekibinin yaptığı değerlendirmenin sonucuna göre değişiklik gösterir (I. Özürllüler Şurası Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürllüler, 1999:87). Hasta ya da yaralılar,

muayene ve test işlemlerinden sonra gerekli tedavileri düzenlenip evlerine gönderilebilirler (ayakta tedavi), veya daha ciddi durumlarda ve gözetim altında kalmaları gerektiği hallerde hastanelere yatırılabilirler (yatırılarak tedavi) (Seyyar, 2001:187). Tıbbi rehabilitasyonun etkin bir şekilde gerçekleşebilmesi için ekip çalışması ve bununla birlikte rehabilitasyon merkezlerinin mekan, kadro ve ekipman açısından yeterli olması oldukça önem taşımaktadır.

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

Özürllülerin tek tek durumlarının incelenerek, bedensel ve ruhsal açıdan objektif bir değerlendirme yapılması, tedavi planının buna göre düzenlenmesi, uygulanması ve takip edilmesi gerekmektedir. Fiziksel durumunun yanında kişinin psiko-sosyal vaziyetinin de mutlaka değerlendirilmesi zorunluluğu vardır. Kişilere gerekli psiko-sosyal destek hizmetlerinin gereği kadar sunulmaması halinde, özürllülüğün verdiği karamsarlıkla kişide, çeşitli ruhsal problemler ortaya çıkabilmektedir. Özürllü, bu durumda yaşam arzusunu yitirebilmekte ve her türlü tedavi yöntemini reddedebilmektedir. Psikolojik durumu düzeltilmeden özürllüyü ve hastayı tedavi ve rehabilite etmek güçleşmektedir. Böyle bir hastanın geriye kalmış yeteneklerini geliştirerek fiziksel olarak iş yapması, psikolojik sorunlarında çözümünde yardımcı olur (Seyyar, 2001:189).

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

### 2.1.2. Mesleki Rehabilitasyon

Mesleki rehabilitasyon, rehabilitasyon projesinin bir bölümü olup sakat bir kişiye uygun bir iş sağlanmasını amaçlayan, mesleki kılavuzluk, eğitim ve seçilmiş işe yerleştirme gibi mesleki hizmetleri kapsar. Bugün normal kişiler için bile hüner ve bilgi aranılan önemli bir meziyet olduğuna göre, sakat kişiye eski mesleğinde yeniden hüner kazandırma veya yeni bir mesleğe yönelterek eğitime, tıbbi rehabilitasyon tamamlanmadan evvel, mümkün olduğu kadar erken başlatılmalıdır (Dilşen, 1982:61).

Doğuştan ya da sonradan hastalık, kaza vb. sebeplerle, bedensel veya ruhsal sağlığı geçici veya devamlı olarak bozulmuş, kendi kendini idare, davranış ve çalışma yeteneklerini kaybetmiş bir insanın, yeniden fonksiyonel yeteneklerini tıbbi, psiko-sosyal ve işe yönelik olarak en yüksek seviyeye kadar düzeltmek için alınan koordine tedbirlerin birleşimi, mesleki rehabilitasyon olarak ifade edebiliriz (Seyyar, 2001:191).

Mesleki rehabilitasyon, ILO'nun (1995 tarihli ve 99 sayılı tavsiye kararı) yapmış olduğu tanıma göre, "mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve seçici işe yerleştirme gibi uygulamaları içeren koordineli ve sürekli bir rehabilitasyon sürecinin bir parçası olup amacı uygun bir işe yerleştirmek olan bir programdır." Bu süreçte mesleki rehberlik, mesleklerini seçme veya değiştirmede özürllülere destek olan bir hizmet olup; tıbbi, sosyal ve psikolojik yardımı, rehberlik görevlileri ile görüşmeleri içinde barındırmaktadır. Mesleki eğitim ise, özürllülerin iş piyasasında geçerliliği olan ve kişisel yetenekleri ve becerilerine uygun bir işte eğitilmeleri anlamına gelmektedir. Mesleki eğitim bireyin işin yerine getirilmesinde gerekli olan tüm becerileri kazandığına kanaat getirilmesine kadar devam etmesi gereken bir süreçtir (Aktaş ve diğerleri, 2004:4).

Mesleki rehabilitasyonun belirli safhaları vardır. *Mesguliyet terapisi* (occupational therapy), özürllü kalma ihtimali olan kişiye, henüz hasta yatağında çeşitli örgü ve el işleri yaptırılarak kişinin geleceğe yönelik endişelerinin giderilmesi hedeflenir. *Fonksiyonel tedavi* devresinde hastaya çeşitli fizik tedaviler yanında sportif aktiviteler de yaptırılır. *Mesleğe yönelme devresinde* (mesleki eğitim), kişinin eski işini yapabilmesi için eğitim ve yetiştirme sağlanır. Kişi, eski mesleğini yapamayacak durumda ise, yani yeniden meslek öğrenilmesi gerekiyorsa yapılan testler sonucu çeşitli kurslara gönderilir. *İş bulma devresinde*, bu safhada daha önceki safhalardan geçmiş

işçiye iş temin edilir. Nihayet, *takip devresinde* de iş başı yapan özürünün işyerine adaptasyonu ve gelir durumu takip edilir ve beklenen sonucun sağlanıp sağlanmadığı araştırılır (Uşan, 2003:14).

İşyerleri üzerinde yapmış olduğumuz çalışma sonucunda; özür durumuna uygun iş olanakları, özürlü işgücünün yapacağı iş ile ilgili verilecek eğitim eksikleri, işe yerleştirilen işçilerin takibi, işe adaptasyonu konusunda oldukça büyük eksiklikler görülmektedir.

Özürülerin yaşamları boyunca topluma tam katılımlarında mesleki rehabilitasyon temel etken olmaktadır. Bu yolla istihdam sorununun çözümüne ortam oluşturacak, bununla da psikolojik, sosyal ve özellikle de ekonomik sorunlar en aza indirgenecektir. Özürüyü kapasitesi oranında veya fonksiyonları arttırılarak üretken kılmak, onlarında işe yaradıklarını hissetmesi, tüketici durumundan üretici duruma geçmeleri durumunu gerçekleştirecektir (Ulusal Sosyal Hizmetler Konferansı, 1994:153).

Tıbbi rehabilitasyonu takiben uygulanan mesleki rehabilitasyonda amaç, özürlü kişinin mesleğine devam edebilmesini sağlamak ve devam edemiyor ise yeni bir işe yönlendirilmesidir. Bu amaca ulaşabilmek için fizyoterapist, özürlü kişiye fonksiyonel değerlendirme uygular, bunu takiben iş kapasitesi açısından ve iş yerinin uygunluğu yönünden değerlendirmeler yapar. Uygun olan işkolu belirlenince, özürlye mesleki rehabilitasyon hizmeti verilir. Bu hizmet çok önemlidir ve kurslar tarzında gerçekleşmektedir. Özürülerin mesleki rehabilitasyonundan doğrudan sorumlu olan devlet kuruluşu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu'dur. Kurum tarafından, iş için başvuruda bulunan ve herhangi bir mesleği bulunmayan özürülere yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Bu kurslar, genellikle el becerilerine ve son amaç itibariyle de özürülerin kendi amaçlarına yöneliktir (I. Özürüler Şurası Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürüler, 1999:88-89).

Mesleki rehabilitasyonun etkili ve başarılı olabilmesi için, hizmet programlarında şu çalışmalara ağırlık verilmelidir (Seyyar, 2001:192):

- Özürlü kişinin fiziki ve mesleki yetenekleri ve imkanları belirlenmelidir (Değerlendirme).

- Özürlünün çalışma gücü ve niteliği olabildiğince arttırılmalı ve çalışma kapasitesine göre mesleki eğitim imkanları sunulmalıdır (İşe hazırlama ve mesleki eğitim).
- Mesleki eğitim ve işe yerleştirme imkanları göz önünde tutularak, özürlüye yönlendirici önerilerde bulunulmalı ve kendisine uygun bir çalışma ortamı hazırlanmalıdır (İşe yerleştirme).
- Özürlüyü, faydalı ve verimli olabileceği meslek alanlarına yerleştirdikten sonra, çalıştığı ortamın mimari yönden kendisine uygun olması yönünde düzenlemelere katkıda bulunulmalı ve özürlü işe bütünüyle adapte oluncaya kadar izlenilmelidir (Korumalı istihdam).

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

Özürlü işgücünün çalışma hayatına katılımını mümkün hale getirebilmek için mesleki rehabilitasyonun önemine dikkat çekilmeli, buralarda verilecek eğitim ile işgücü piyasasında istihdam olanağı bulabilmelidir. Amaca uygun hizmetler verilmeye çalışılmalı, verilecek olan eğitim ile özürlü kişinin kendi hayatını idame ettirebilme olanağının sağlanması gerekmektedir. Özürlü kişilere yönelik yapılacak tüm çalışmalarda özürlü işgücünün çalışacağı iş kolunda rahat bir şekilde hareket edebilmesi, işini seyerek ve isteyerek, sıkılmadan yapabilmesine yönelik faaliyetlerde bulunulmalıdır. Özürlü kişinin işinde mutlu ve huzurlu olması sosyal yaşantısını da olumlu yönde etkilemiş olacak ve toplumsal katılım açısından bir bütünlük yaratılması yönünde önemli bir adım atılmasını sağlayacaktır. Özürlülüğün sadece bireyin değil tüm toplumun sorunu olduğu sürekli yinelenmelidir. Böylelikle sosyal tecritin önüne geçilmiş olacaktır. Özürlü kişiler toplumun dışında değil, toplumun bir parçası olarak düşünülmelidir.

### 2.1.3. Psiko-Sosyal Rehabilitasyon

Tıbbi ve mesleki Reha programları, genellikle geçici bir süreç çerçevesinde birbirini takip eden uygulamalar olmasına karşılık psiko-sosyal rehabilitasyon, özurlülüğün ortaya çıkmasından itibaren, özellikle tıbbi ve mesleki rehabilitasyon döneminden itibaren, özellikle tıbbi ve mesleki rehabilitasyon döneminde, ekonomik destekli yardımlarla başlayarak yaşam boyu devam eden çok varyasyonlu ve kapsamlı bir hizmet türüdür (Seyyar, 2001:194).

Sosyal rehabilitasyon, ekonomik ve sosyal güçlükleri gidererek kişinin aile, toplum ve iş hayatına uyumunu sağlamayı amaçlar. Bir diğer ifade ile psiko-sosyal rehabilitasyon, özurlünün gerek günlük işlerinde gerekse geleceğine ilişkin düşünce ve faaliyetlerinde onu hem özel hayatına, hem de iş hayatına fiziksel ve ruhsal açıdan hazırlamaktır (Aytaç, 2000:7).

Psiko-sosyal rehabilitasyon ile birlikte özurlü kişinin aile, toplum ve çalışacağı iş ile ilgili olarak uyumunu sağlamaya yönelik faaliyetler gerçekleştirilmeye çalışılır. Sosyal rehabilitasyon sürecinde en önemli aşama eğitim aşamasıdır. Eğer özurlü kişilere erken yaşlarda temel eğitimlerinin verilmiş olması, bununla birlikte mesleki eğitim almaları durumunda toplum içerisinde daha rahat hareket edebilmelerini sağlamaktadır. Özurlü kişilerin özgüvenlerinin artmasına ve erken yaşlarda alınan eğitimler ile birlikte ileriki dönemlerdeki yaşamlarını daha da kolaylaştırmış olacaktır.

Bu durumda özurlü kişilere yetenekleri doğrultusunda verilecek mesleki eğitim programlarında ve becerilerine uygun işlere yerleştirilmelerinde daha başarılı olunabilecektir. Psiko-sosyal rehabilitasyon süreci ile birlikte işe yerleşen özurlü kişinin işe uyumu, verimliliği artmış olacaktır. Özurlü kişinin toplum hayatından uzaklaşması engellenmiş olacaktır. Bu uyumun sağlanabilmesi için özurlü kişinin yakın çevresinden başlayarak ailesinin, arkadaşlarının, tüm toplumun etkisi oldukça büyüktür. Özellikle çalıştıkları işyerlerinde ki diğer çalışanların özurlü kişileri benimsemeleri ve kabul etmeleri, ayrımcılığın sözkonusu olmaması gerekmektedir. Toplum içerisinde özurlü olmayan bireylere verilen tüm hizmetlerden özurlü bireylerinde faydalanmaları sağlanmalıdır. Toplum içerisinde yer almalarını sağlayabilecek her türlü hizmetten yararlandırılmalı ve sürekli destek sağlanmalıdır. Toplumun özurlü bireyleri ile birlikte uyum içerisinde yaşamasını sağlamaya yönelik tedbirler alınmalıdır.



Psiko-sosyal rehabilitasyonda, çevre,sosyal ve kültürel etkinlik ile ilgili binalardaki mimari engellere yönelik çalışmalar yapılmalı, özürünün sosyal aktivitelere katılımı desteklenmelidir. El aktiviteleri ve sosyal hayata uyum için özürülülerin rahatlıkla gidebilecekleri sosyal klüpler ve diğer organizasyonlar tasarlanmalıdır. Tıbbi ve mesleki rehabilitasyonda olduğu gibi, sosyal rehabilitasyon da ekip çalışmasını gerektirmektedir (Aytaç, 2000:9).

## **2.2. Türkiye de Özürülülerle yönelik Mesleki Rehabilitasyon Faaliyetleri**

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

Ayrıca; mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri genelde kentsel bölgelerde yoğunlaşmışlardır. Fakat kentsel bölgelerin yanı sıra kırsal bölgelerde de faaliyetlerin yoğunlaştırılması gerekmektedir. Yerel yönetimlerin, Türkiye İş Kurumu'nun ve sivil toplum örgütlerinin geliştirecekleri projelerle mesleki eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin sayıları ve faaliyetleri artırılmalıdır.

Pahalı, kurumlaşmış rehabilitasyon ve mesleki eğitim hizmetlerinin yıllarca kentsel bölgelerde toplanmasından sonra birçok gelişmekte olan ülke, bu hizmetlerin kırsal bölgelerde ifa edilmesini öngören hükümler sevk etme konusunda gittikçe artan bir duyarlılık göstermektedirler. Bu hizmetler, sakatları kırsal bölge toplumunun yararlı ve üretici üyeleri haline gelmelerine yardımcı olacak şekilde özel bir iş eğitimine tabi tutucu olmaktan çok onları günlük hayatın faaliyetlerine ayak uydurmaya yöneltecek bir şekilde örgütlenmişlerdir. Fakat her yerde olduğu gibi gelişmekte olan ülkelerde de eğitilmiş rehabilitasyon kadrosunun eksikliği bu yoldaki gelişmenin başlıca engelidir. Son yıllarda rehabilitasyon hizmetlerinin geliştirilmesi yolunda çalışmalar, özellikle kırsal bölgeler için kapsamlı esaslar tespiti ve eğitilmiş personel açığının kapatılması için her türlü yardım olanağının kullanılması ve bu hizmetlerin dağıtılmasına yardımcı olma düşünceleri yaygınlaşmıştır (Tuncay, 1981:17).

Özürülülerin mesleki eğitimi sağlanırken üç konu üzerinde durulmalıdır. İlki, özürülünün ekonomik geleceğini sağlama, çalışma zevkini oluşturma gibi nedenlerle meslek eğitiminin yeterli çoklukta olması ve bunlardan seçim hakkının kişilere tanınmasıdır. İkincisi, özürülüler için oluşturulacak mesleki eğitiminin mümkün mertebe eski işi yada ona yakın işler olması gerekmektedir. Nihayet, mesleki eğitim projesi sonucunda özürülülerin özürülü olmayan kişiler kadar verimli olmalarını sağlayacak tedbirler de alınmalıdır (Uşan, 2003:27). Burada önemli olan özürülü kişinin yaşamını kolaylaştırabilmek, kendisine ve ailesine hem ekonomik hem de ruhsal yönden yetebilmesini sağlayabilmektir. Özürülü işgücü de çalışma hayatı içerisinde varlığını hissettirebilmelidir.

Engellilerin toplumla bütünleştirilmelerinde; rehabilitasyon, eğitim ve iş temel etken olmaktadır. Engellilerin yeteneklerine ve becerilerine uygun mesleklerde yetiştirilmeleri, işverenlerce de talep edilir hale getirilmeleri gerekmektedir. Bu açıdan “mesleki rehabilitasyon”, iş başında bir insanın geriye kalan yetenekleri ile uygun mesleğe yönlentmektir. Engellilerin mesleki rehabilitasyonlarından direkt sorumlu olan devlet kuruluşu Türkiye İş Kurumudur. Kurum, iş için başvuruda bulunan, herhangi bir mesleği olmayan engellilere, yapabilecekleri işleri de göz önünde bulundurarak, mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Bu kurslar genelde el becerilerine ve engellilerin kendi işini kurmasına yönelik olmaktadır (Özaydın, 2002:16). Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı

Çıraklık Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü de özörlölere yönelik meslek edindirme kursları düzenlemektedir.

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme kurslarından yararlanabilmek için (Özörlöler İdaresi.gov, 2006);

- 15 yaşından gün almış,
- En az ilkokul mezunu (Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri ile kalkınmada öncelikli illerde açılacak kurslara okuma-yazma bilenler de katılabilmektedir.),
- En az %40 oranında özörlö,
- Yetiştirilecek mesleğe uygun özelliklere sahip,
- Kuruma kayıtlı açık işsiz olunması gerekmektedir.

İşverenlerin özörlö işgücüne olan tutumlarını ortaya koymaya çalıştığımız araştırmamızda görüştüğümüz işverenler, Türkiye İş Kurumu tarafından kendilerine gönderilen özörlö kişilerin mesleki eğitim almış bir şekilde gönderilmeleri durumunda çalıştırma taraftarı olduklarını eğitimsiz, iş becerisi olmayan kişilerin işyerleri için zaman kaybı olduğunu ifade etmişlerdir. İşverenlerin özörlö işgücüne karşı olumsuz tavır takınmalarının en önemli nedeni temel eğitim ile birlikte mesleki eğitim eksikliğidir.

Ülke genelinde çeşitli illerimizde Türkiye İş Kurumları tarafından başlatılan mesleki eğitim kurslarının sayısı ve faaliyetleri artmaktadır. Adana ilimizde Türkiye İş Kurumu ve Türkiye Sakatlar Derneği'nin işbirliği ile düzenlenen bilgisayar destekli ön muhasebe kursunu başarı ile tamamlayanlara sertifikaları Adana Valisi Cahit KIRAÇ Tarafından verildi. Türkiye Sakatlar Derneği Başkanı Halis KASSAP, bu kurslara katılan engellilerin 19'unun ortopedik engeli 1'nin ise sağır ve dilsiz olduğunu söyledi. Kurslara katılan 4 kişinin istihdam edildiğini hatırlatarak hazırlayacakları yeni projelerle kurslara katılım sayılarını arttırmayı amaçladıklarını sözlerine ekledi (Bulaç, 2005:14).

Burada önemli olan özörlö kişinin eğitim sonrasında verilen eğitimine uygun bir iş'te istihdam edilmesini sağlayabilmektir. Verilen mesleki eğitim özörlö kişiye maddi bir destek sağlayabilmelidir. Hedefimizin verilen eğitim sonrası vasıflı hale gelen

engellilerin başkalarına muhtaç olmadan hayatlarını idame ettirebilmesi, ekonomik bağımsızlığını elde ederek topluma kazandırılmalarını sağlamak olmalıdır.

AB, Türkiye İş Kurumu destek projesi kapsamında Türkiye Sakatlar Derneği Amasya şubesinin girişimleriyle özürülere ayakkabıcılık eğitimi verilecek. AB'nin "yeni fırsatlar hibe planı" kapsamında yeni projeler tasarısına katkı olarak Türkiye Sakatlar Derneği Amasya şubesi ilk etapta 20 kişinin katılacağı ayakkabıcılık eğitim programı düzenleyecek. Eğitim Ayakkabı ve Deri İmalatçıları Odası tarafından Amasya'da bu sektörde işletmeci olarak çalışan eğitmenlerce verilecek. Bu projeyle, nüfusu 8 bin 219 olan özürülüye sunulacak eğitim ile azalmakta olan ayakkabı sektörüne eleman yetiştirmek ayrıca özürülere iş imkanı oluşturmak istediklerini ifade etmişlerdir (Özürülüler İdaresi.gov, 2005).

Bu gibi projelerin işyeri sahiplerinin katılımı ile gerçekleştirilmesinin oldukça önemli olduğu görüşümdedir. Böylelikle, işverenler özürülü kişilerin de gereken mesleki eğitim ve desteğin sağlanması durumunda üretime katılabileceklerini, iyi işler çıkarabileceklerini canlı olarak görmeleri sağlanmış olacaktır. Bu durum karşısında işverenlerin özürülü çalıştırma konusunda ki çekincelerinin azalacağı görüşümdedir

### **2.3. Çalışma Hayatı İçerisinde Özür Türlerine Göre İstihdam Olanakları**

Mesleki eğitimin tamamlanmasından sonraki en önemli aşama istihdam aşamasıdır. Toplumla uyumlarının sağlanabilmesi için mesleki eğitim ve ardından istihdam olanaklarının sağlanabilmesi gerekmektedir.

Toplumdaki her insan gibi özürülü bireylerinde varolan potansiyellerine dayalı olarak yaşamlarını bağımsız bir şekilde devam ettirmelerinin temel şartı; herhangi bir iş ve mesleği en iyi şekilde yapabilecek düzeye ulaşmalarıyla mümkündür (Baran, 2003:7).

Özürülülerin "topluma dahil olma" mücadelesi esasen yurttaşlık haklarını kazanma mücadelesidir. Bu mücadele, eğitim hakkını ve çalışma hakkını elde etme aşamalarında daha yoğun bir şekilde yaşanmaktadır. Özürülüler, kendileri için, kendileri adına toplum tarafından özel olarak sunulan hizmetler nedeniyle toplumun genelinden kopuk soyutlanmış bir yaşam sürmektedir. Sunulan bu özel hizmetlerin teşvikiyle de özürülüler, istihdam edilebilme şanslarının olmadığı inancıyla eğitim sisteminden kopmaktadır.

Bunun sonucunda da çok azı iş piyasasına katılabılme şansını yakalamakta, yurttaşlık görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmektedir (Aktaş ve diğerleri, 2004:1).

Çalışma hayatı içerisinde bulunulan çevrenin sistemli bir analizi yapılmalıdır. Sektörel bazda ihtiyaçlar belirlenmeli ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda özürlü bireylere mesleki eğitim verilmelidir. Özür türlerine göre yapabilecekleri uygun işlere yerleştirilmeleri amaçlanmalıdır. Mesleki eğitimlerin verildiği merkezler çevredeki sanayi kuruluşları ile sürekli bağlantı içerisinde olmalı, işverenlerin özürlü kişilerin yaptıkları işlerden haberdar olmaları sağlanmalıdır. Özürlü kişilerden yapabilecekleri işler istenmelidir. Her özür grubu için ayrı iş olanakları araştırılmalıdır.

Örneğin; görme engellilerin yapabileceği işler ve meslekler arasında avukatlık, müzisyenlik, sosyal, fen ve matematik, edebiyat, din, felsefe, yabancı dil dallarında öğretmenlik; ekonomi, sosyoloji, psikoloji dallarında uzmanlık; çeşitli kurumlarda yöneticilik, yazılı veya sözlü tercümanlık, bilgisayar operatörlüğü ve programcılığı, sekreterlik ve telefon santralciliği, danışma memurluğu, radyo televizyon ve gazetecilik görevleri, montajcılık, bazı tamir işleri, paketleme ve çeşitli el işleri vb. sayılabilir (Görme Engelliler Hakkında Görenler İçin Rehber, 2004:13). Özürlü kişilerin de yapabilecekleri işlerin olduğunu unutmamalıyız. Verilecek olan eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri ile özürlü kişilerinde iş hayatında varolabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Ülkemizde normal her birey belirli bir yaşa geldiği zaman kapasitesi, ilgi alanı veya alanları doğrultusunda bir mesleğe yönlendirilir. Yönlenme veya yönlendirmeler ya zorunlu ilköğretimi bitirdikten sonra meslek liselerine yada orta öğretimi bitirdikten sonra üniversitelerde olur. Herhangi bir nedenden dolayı ilk öğretimi yada lise öğretimini tamamlayamayan normal bireyler ise meslek sahibi bir ustanın yanında bir süre çalışarak meslek sahibi olurlar. Görülüyor ki meslek sahibi olabilmenin koşulları çok kolay değil. Ayrıca üniversite mezunu bir çok işsizi de göz ardı edemeyiz. Şimdi bu meslek edindirme sürecine başka pencereden bakalım. Bu pencere normal dediğimiz insanlara göre farklılığı olan bireylerin penceresidir. Acaba onlar bu süreci nasıl geçirmektedirler. Özel eğitime ihtiyacı olan bireylere ekonomik bağımsızlık kazandırabilmek için birkaç öneri sıralamak gerekirse (Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi, 2006);

- Özüre ve bireyselliğe yönelik program,
- Yöresel taleplere yönelik kurslar,
- Bir komisyonun yapacağı araştırmaya göre korumalı iş yeri tespiti ve iyi öğrencilerin ücretsiz olarak haftada 3 gün iş yerlerine gönderilmeleri,
- Korumalı işyerlerine giden öğrencilere, çalışanlarına rehberlik desteği ve tespiti,
- Sosyo ekonomik düzeyi iyi olan aileleri bir araya getirerek korumalı iş merkezi açılması,
- Ucuz, dürüst, çalışkan işgücünün tanıtılması,
- Belediyelere, vakıflara, kurumlara, derneklere korumalı işyeri açtırılması,
- Her kurumun bünyesinde bir araştırma geliştirme birimi kurarak gelişme ve sürekli takip etmeli raporlar öneriler hazırlamalı,
- Ciddi, etkin, baskıcı sivil örgütlenmelerin oluşturulması ve bu amaca yönelik hareket yönetilmesi,

Görülüyor ki özürlü işgücünün çalışma hayatına katılabilmesi; temel eğitim olanaklarının tam olarak sağlanması ve bununla birlikte mesleki eğitim olanaklarının sağlanması ile gerçekleşebilecektir. Ağır özürlü gruplarına yönelik olarak ta farklı projeler geliştirilmelidir. Korumalı işyerlerinin sayısı ve faaliyet alanları geliştirilmelidir. Kuşkusuz işgücü piyasası içerisinde özürlü işgücü tarafından gerçekleştirilebilecek ve başarılı olabilecekleri birçok işkolu bulunmaktadır. Bu hedeflerin uygun bir proje dahilinde uygulandığı takdirde özürlü işgücünün ekonomik özgürlüklerini kazanamamaları için hiçbir engel yoktur.

Günümüzde işgücü piyasalarında yoğun rekabet ortamı içerisinde özürlü kişilerin bir iş, meslek sahibi olabilmeleri için bazı hizmetlerden tam anlamıyla faydalanmış olması gerekmektedir. Bunların başında gerçekleşmesi uzun bir vadeyi gerektiren temel eğitim ve bununla birlikte özel eğitim, sağlık hizmetleri, mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri, normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürülüler için korumalı işyerlerinin faaliyete geçirilmesi gibi özürülüler bu tür faaliyetlerden

ivedilikle faydalandırılmalıdırlar. Çalışma hakkının özürlü olsun yada olmasan her bireyin hakkı olduğu ve verilmesi gerektiği unutulmamalıdır.

#### **2.4.Türkiye’de 2004-2005 Yılları İtibariyle Özürlü İstihdamında Varolan Durum**

Özürlü kişilerin sosyal hayatın bir parçası olduğu unutulmamalıdır. İstihdama yönelik çözüm önerilerinde tüm toplum bir bütün olarak düşünülmelidir. Sosyal hayat içerisinde rahat hareket edebilmeleri sağlanmalı, temel eğitim hakları verilmelidir. Kendilerine verilecek olan mesleki eğitimlerle yapacakları işler arasında bir uyum olmalıdır. Yapabilecekleri işlere uygun mesleki eğitimler verilmelidir. Tüm toplum işçisi ve işvereni ile birlikte özürlü istihdamı konusunda bilgilendirilmeli, işverenlere ve özürlü işgücüne yönelik destek ve danışmanlık hizmetlerine yönelik faaliyetler genişletilmelidir.

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

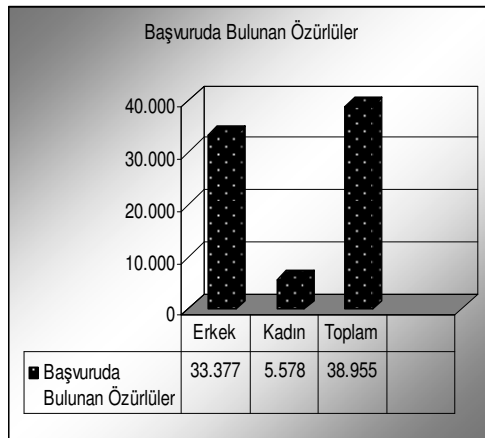
- Engellilerin, mimari engeller, toplu taşımada yararlanamama, istihdam olanaklarından yararlanamama gibi sosyal yaşamdaki destekleri yetersizdir.
- Engelliler, eğitim hakkını kullanmada sorunlar yaşamaktadır. Eğitim olanaklarının öğrenme engelliler için özel okullar gibi hem engel çeşidine göre düzenlenmemesi, hem de eğitim olanaklarına fiziksel veya mali nedenlerle ulaşamama söz konusudur.
- Engellilerin, sosyal yaşamda bağımsız yaşamaları için destekleri azdır. Bağımsız yaşamada iş ve kendi kendini geçindirebilme önemli faktörlerdir.
- Engellilerin sosyal güvenceye kavuşturulması sağlık hizmetlerinin sürekliliği ve ortez, protez, tekerlekli sandalye gibi yardımcı ekipman elde etmede yaşamsal önemse sahiptir.
- Sağlık hizmeti sunan kurumlar başta olmak üzere gerek ulaşım gerekse kurumda dolaşım bakımından mimari engellerin ortadan kaldırılması gereklidir. Kaygan zeminler, dar kalıplar, tırabzansız merdivenler sağlıklı kişiler için sorun değilse de engelliler için güç engellerdir.

2002 Türkiye Özürlüler Araştırması'nın sonuçlarına göre; Türkiye'de nüfusun %12.29'unu özürlüler oluşturmaktadır. Ülkemizin en önemli sorunlarından biri de istihdam ve işsizliktir. 2004 Hanehalkı İşgücü Anketi'ne göre ülkemizde ki işsizlik oranı %10.3 iken, özürlülerde bu oran %15.5'tir. İşgücüne katılma oranı ise sadece %21,7'dir. Dolayısıyla, her beş özürlüden birisi işgücü piyasasında yer almaktadır (Türkiye Özürlüler Araştırması, 2006:5).

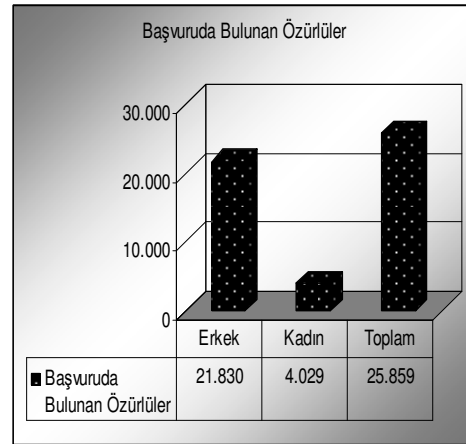
2004 ve 2005 yılları itibariyle Türkiye İş Kurumuna iş için başvuruda bulunan özürlü sayılarına bakıldığında; 2004 yılı itibariyle 33,377 özürlü erkek ve 5,578 özürlü kadın olmak üzere toplam 38,955 kişi başvuruda bulunmuştur. 2005 yılı itibariyle bakıldığında; 21,830 özürlü erkek ve 4,029 özürlü kadın olmak üzere toplam 25,859 kişi başvuruda bulunmuştur. Aşağıdaki tablolarda da görüldüğü üzere başvuru sayısı 2005 yılı itibariyle 25,859, 2004 yılı itibariyle 38,955'dir. Başvurularda 2004 yılına göre %-33,62'lık (13,096 kişi) azalma görülmüştür (Türkiye İş Kurumu Aylık İstatistik Bülteni, 2005).

2004 yılı itibariyle Türkiye İş Kurumuna başvuruda bulunan özürlülerden işe yerleştirilen erkek sayısı 14,992 kişi iken (13,840 özel sektöre yerleştirilmiştir), işe yerleştirilen kadın sayısı ise 2,180 (2,012'si özel sektöre yerleştirilmiştir) kişi olarak gerçekleşmiştir (Türkiye İş Kurumuna Destek Projesi, 2005).

**Şekil 1:** 2004 Yılı Başvuru Oranları



**Şekil 2:** 2005 Yılı Başvuru Oranları



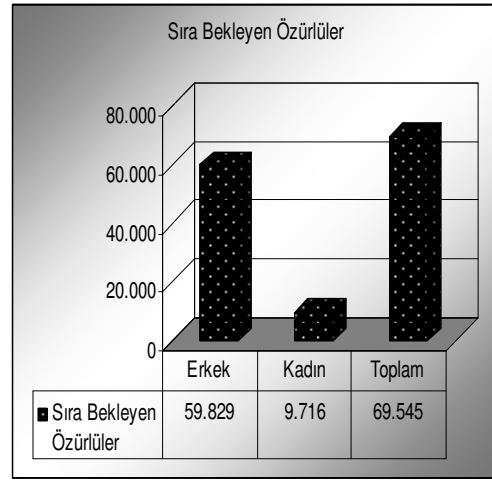
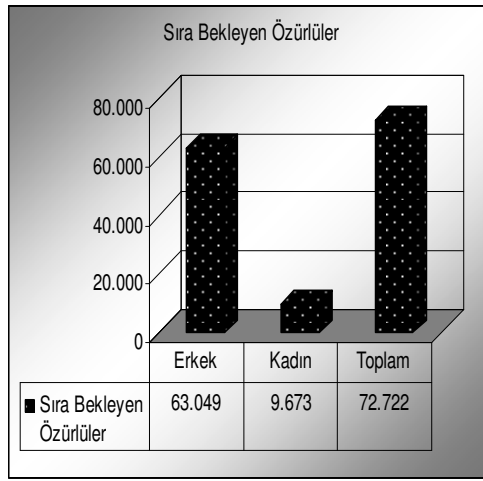
Kaynak: Türkiye İş Kurumu Aylık İstatistik Bülteni (2005).

2004-2005 yıl sonu itibariyle Türkiye İş Kurumunda iş başvurusunda bulunan özürlü işçilerden iş için sıra bekleyen özürlülerin sayısı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.



Türkiye İş Kurumu İstatistiklerine göre; 2004 yılı sonu itibariyle sıra bekleyenlerin sayısı 72,722 kişi olup bunların 63,049'u erkek, 9,673'ü ise kadınlardan oluşmaktadır. 2005 yılı sonu itibariyle sıra bekleyenlerin sayısı 69,545 kişi olup bunların 59,829'u erkek, 9,716'sı ise kadınlardan oluşmaktadır. Sıra bekleyen özürlü sayısı 2005 yılında 69,545, 2004 yılında ise 72,722'dir. Sıra bekleyen özürlü sayısında geçen yıla göre %-4,37'lik (3,177 kişi) azalma görülmüştür (Türkiye İş Kurumu Aylık İstatistik Bülteni, 2005).

**Şekil 3:** 2004 Yılı Sıra Bekleyen Özürümler **Şekil 4:** 2005 Yılı Sıra Bekleyen Özürümler



Kaynak: Türkiye İş Kurumu Aylık İstatistik Bülteni (2005).

2004-2005 yılları itibariyle kamu ve özel sektörde ki özürlü açık kontenjan durumuna ait veriler aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir. 2004 yılı sonu verilerine göre, özelde 21,740 ve kamuda 4,567 olmak üzere toplam 26,307 açık kontenjan bulunmaktadır. 2005 yılı sonu itibariyle açık kontenjanlara baktığımızda ise, özelde 2,990 ve kamuda 21,824 olmak üzere toplam 24,814 açık kontenjan bulunmaktadır. 2005 yılında açık kontenjan sayısı 24,814, 2004 yılında ise 26,307'dir. Açık kontenjan sayısında geçen yıla göre %-5,68 'lik (1,493 kişi) azalma görülmüştür (Türkiye İş Kurumu.gov, 2006).

**Şekil 5:** 2004 Yılı Açık Kontenjan



**Şekil 6:** 2005 Yılı Açık Kontenjan



Kaynak: Türkiye İş Kurumu Aylık İstatistik Bülteni (2005).

Özürü işgücünün işgücüne katılımını sağlamak için öncelikli olarak; kamu kurum ve kuruluşlarındaki ve özel sektördeki özürü personel kadrolarının doldurulması gerekmektedir. Yukarıdaki verilere de bakıldığında 2005 yılı sonu itibariyle 24.814 kişilik kadro açığı görülmektedir. Bu kadro açıklarının doldurulması ile birlikte özürülerin işgücüne katılım oranı artmış olacaktır.

Özürü kişilerin işe yerleştirilmesinde de büyük güçlükler yaşanmaktadır. Özellikle özürü işgücünün mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinden yeterince faydalanamamış olmaları işverenlerin özürü işçi çalıştırma düşüncelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Adapazarı'nda özürü işçi çalıştırma yükümlülüğü olan 50 işyerimize yönelik yapmış olduğumuz çalışmada da görüldüğü üzere özürülerin istihdam edilmelerinde; genel eğitim ve mesleki eğitim düzeylerinin düşüklüğünden, rehabilitasyon hizmetlerinin eksikliklerinden dolayı istihdam etme taraftarı olmadıklarını fakat gerekli eğitimin verildiği takdirde düşüncelerinin de değişebileceğini ifade etmişlerdir. Özürü istihdamında yaşanan sorunların kökeninde mesleki eğitimin yetersiz olduğu görüşünü savunmaktadırlar (%66).

Türkiye İş Kurumu kendisine başvuruda bulunan mesleği olmayan özürüyle, yapabilecekleri işleri de göz önünde bulundurarak, mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Bu kurslar genelde el becerilerine ve özürülerin kendi işini kurmasına

yönelik olmaktadır. Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen kurslar; örgü makine işçiliği, makrome işçiliği, saya dikişçiliği, ayakkabı tamirciliği, trikotaj işçiliği, bilgisayar kullanımı, el sanatları, halı dokuma işçiliği gibidir (Algan, 2001:47).

Gerçekleştirilen araştırma verilerinden de anlaşılacağı üzere; özürlü bireyler için mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri arttırılmalı ve özürlü kişilerin yapabilecekleri işlerin çeşitliliği sağlanmalıdır. almış oldukları mesleki eğitimi iş hayatında kullanabilmelidirler. Verilecek olan mesleki eğitimlerin özürlü kişilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda olmalı ki işlerini severek ve isteyerek yapabilsinler. Ayrıca işverenlerin özürlü işgücüne yönelik önyargılarını ortadan kaldırılması için bilgilendirilmeli, gerektiğinde özürlü kişilerin çalışma ortamında ki durumları işverenlere gösterilmelidir. Genellikle işyerlerinde özürlülere verilen işler ve iş koşulları uygun değildir. İşverenler devletin de desteği ile işyerlerinde gerekli düzenlemeleri yapabilmelidirler.

Ülkemizde 2005 yılı itibariyle işgücü yetiştirme kursları ve mesleki rehabilitasyon faaliyetlerine yönelik açılan kurs sayıları ve katılan kursiyer sayıları aşağıda ki şekilde gösterilmektedir.

**Tablo 2:** İşgücü Yetiştirme Kursları ve Mesleki Rehabilitasyon Faaliyetleri

KURS TÜRÜ	2005 YILI	
	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı
İstihdam Garantili	9	175
Kendi İşini Kuracaklara Yönelik	33	533
Özürlülere Yönelik	32	680
Eski Hükümlülere Yönelik	69	1.062
İşsizlik Sigortası Kapsamında	86	1.315
Toplam	453	9.747

**Kaynak:** Türkiye İş Kurumu Aylık İstatistik Bülteni (2005).

2005 yılı sonu itibariyle toplam açılan kurs sayısı 453 ve katılan kursiyer sayısı 9.747'dir. Açılan kurslar arasında özörlöölere yönelik kurs sayısı 32 ve katılan kursiyer sayısı 680 olarak gösterilmiştir. 2005 yılı itibariyle Türkiye İş Kurumuna başvuran özörlöölü işçi sayısının 25.859 ve iş için sıra bekleyen sayısının 69.545 olduğu bir ortamda açılmış olan kurs sayısı ve katılım oranı oldukça düşüktür. Özörlöölere yönelik mesleki eğitim kurslarının tüm öölke genelinde yaygınlaştırılması ve istihdam garantili hale getirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Özörlöölere yönelik olarak açılacak olan kursların çevredeki işletmeler ile diyalog içersinde olması gerekmektedir. Gerektiğinde gerçek iş ortamında belirli bir süre staj imkanı verilmelidir. Özörlöölü işçi çalıştırmama konusunda sadece işverenleri suçlamak özörlöölü istihdam etme konusunda cezai yaptırımlarla zorlamak yeterli değildir. Bununla birlikte işte işgücü yetiştirme kursları ve rehabilitasyon faaliyetleri ile desteklenmelidir. Bu tür kurslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, belediyeler tarafından da desteklenmeli sayıları çoğaltılmalıdır.

## **2.5. Çalışma Hayatı İçerisinde Özörlöölülerin Çalıştırılma Yöntemleri**

Özörlöölülerin ekonomik yaşama katılmaları çalışma hakkının bir uzantısı olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde, Ekonomik, sosyal ve kültürel Haklar Sözleşmesinde, Avrupa Sosyal Haklar Temel Yasasında ve Uluslar arası Çalışma Örgütünün Sözleşmelerinde düzenlenmiştir. Ayrıca Uluslar arası Çalışma Örgütünün 88 Sayılı Sözleşmesinde iş için başvuran özörlöölülerin ihtiyaçlarına tatminkar bir biçimde cevap vermek üzere önlemler alma görevi üye devletlere verilmiştir (Alkan Meşhur, 2004:181). Özörlöölü kimse, çalışma hayatına girerken, umumiyetle hiçbir güçlölkle karşılaşmamalıdır. Kişinin yapabileceğı işler ondan istenmeli, özrüne uygun bir işkoluna yerleştirilmelidir.

Toplumsal yapı ve çalışma hayatı içerisinde özörlöölü kişilerin karşılaştıkları sorunların temelinde şu noktalar bulunmaktadır (Bedensel ve Zihinsel Özörlöölülerin Sorunları İçin Çağdaş Çözümlere Doğru İlk Adım, 1996:25):

- Ekonomik büyüme dönemlerinde uygulamaya konulan belli oranda sakat işçi çalıştırma yükümlölölüğü (kota metodu), ekonomik gerileme dönemlerinde sakat işçilerin korunması bakımından yetersiz kalmıştır.

- Eğitim fırsatlarının eksikliği, işletmelerde eğitim verilmesindeki zorluklar nedeni ile vasıf düzeylerinin düşük olması, işe girişlerini zorlaştırdığı gibi, ekonomik gerileme dönemlerinde ve üretim teknolojisinin değişmesinde ilk başta sakatların işlerini kaybetmelerine yol açmaktadır.
- Sakatlara uygun fiziksel şartların da (konut, ulaşım gibi) gelişimi oldukça yavaş ve yetersizdir. Bu da istihdamlarını sınırlamaktadır.
- Ekonomik sınırlama dönemlerinde mesleki rehabilitasyon hizmetleri ek bir maliyet unsuru olarak görülmektedir.
- Fiziksel görünüm, konuşma zorlukları, özellikle ticaret, turizm, büro hizmetleri gibi alanlarda da istihdamlarını olumsuz yönde etkilemektedir.
- İşverenlerin ve sendikaların konuya daha fazla önem vermesi, sakatların istihdamının desteklenmesi gerekmektedir.

Bu konuda getirilen çözüm önerileri öncelikle onların ne tür işleri nasıl yapabilecekleri ve bu işleri özürlerine göre nerede yapabilecekleri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Çünkü, bazı özürsüzlüler rahatlıkla herkesin çalıştığı işyerine gidip çalışabilirken, bazıları ya gidememekte ya da çalışabilmeleri için çok özel işler ve çok özel araçlara ihtiyaç duymaktadırlar (Karakoç, 2000:23).

Özürsüzlülerin çalıştırılması konusunda getirilen yöntemler şunlardır:

1. Yasal zorunluluk olarak işverenlerin özürsüzlü çalıştırmaları
2. Korumalı işyerleri
3. Evde çalıştırma
4. Kişisel çalışma yöntemi

### **2.5.1. Yasal Zorunluluk Olarak İşverenlerin Özürsüzlü Çalıştırmaları**

Kota yöntemi, özürsüzlülerin istihdam edilebilmeleri doğrultusunda yararlanılan yöntemlerden birisidir. Özel ve kamu kesimi ayrımı yapmaksızın, yasalarla belirlenen sayıda istihdam kapasitesi bulunan işverenlere, yine yasalarla saptanılan oranlarda sakat çalıştırma yükümlülüğünün getirilmesine ilişkin istihdam tekniği, öğretilen “Kota

yöntemi” olarak adlandırılmaktadır. Kota oranları, bir ülkenin endüstriyel yapısı ile sakatların istihdam edilebilirlik oranları göz önünde tutularak belirlenir (Altan, 1998:27).

İşveren tarafından zorunlu özürlü çalıştırma kapsamına her özürlü insan girememektedir. Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzüğe göre, bedensel, zihinsel ve ruhsal özürleri sebebiyle, çalışma güçlerini en az %40 oranında kaybettiklerini sağlık kurulu raporu ile belgeleyen özürsüzler, işverenler için getirilmiş olan zorunlu istihdam kotasından yararlanabilmektedir. “Ancak, özürleri nedeni ile sağlık kurulu raporunda çalışamayacakları belirtilmiş olanlar bu Tüzük hükümlerinden yararlanamazlar.” Bir başka ifadeyle, kişinin sakatlık oranının %40’tan az olmasına karşılık, sağlık kurulu raporunda çalışamayacak durumda olduğu da belirtilebilir. Bu durumda, kişinin özürsüzlük derecesi ve çalışma gücü kaybı oranının herhangi bir önemi bulunmamaktadır (Seyyar, 2000:8).

İşverenler genel olarak %40-%60 özür oranına sahip olan özürlü işgücünü çalıştırma taraftarıdır. Bu oranların üzerinde özür durumuna sahip olan ruhsal ve zihinsel özürlü olanların verimli olarak çalışabileceklerini sağlayabilecek yeni yöntemler uygulamaya konulmalıdır. Korunmalı işyerlerinin alanlarının genişletilmesi özellikle zihinsel özürlü bireylerin istihdamı açısından oldukça önem arz etmektedir.

Ülkemizde özürsüzlerin istihdamı açısından sadece yasal düzenlemelerden bir şeyler beklendiği, özürsüzlerin istihdamından önce ve sonra yapılacak düzenlemeler konusu üzerine yeteri kadar eğilinmediği söylenebilecektir. Yasal düzenlemeler bakımından kota yöntemi öngörülmüş, özürsüzlerin istihdam edilmeleri doğrultusunda yararlanılan tekniklerden sadece biri olan bu yöntemden yararlanılmıştır. Kota yöntemi, özel ve kamu kesimi ayırımı yapılmaksızın yasalarda belirlenen sayıda istihdam kapasitesi bulunan işverenlere, yine yasalarda saptanan oranlarda özürlü çalıştırma yükümlülüğünün getirilmesine ilişkin istihdam tekniğidir. Kota oranları, bir ülkenin endüstriyel yapısı ile özürsüzlerin istihdam edilebilirlik oranları göz önünde tutularak belirlenmektedir (Ünal, 1998:26).

İstihdam alanında işverenlerin belirli oranda veya sayıda özürlü çalıştırmalarının mecburi kılınması, özürsüzlerin iş hayatına girmelerini kolaylaştıran ve daha rahat iş bulabilmelerini sağlayan yöntemlerin başında gelmektedir. Kota biçiminde özürlü

çalıştırma uygulamaları, özellikle savaşta sakatlananların harp malullerinin istihdamını kolaylaştırmak amacıyla, ilk kez Almanya’da (1919), daha sonra Avusturya (1920), İtalya (1921), Polonya (1921) ve Fransa’da (1923) uygulamaya konulmuştur. Başta sadece harp malulleri, özürlü çalışma yükünün kapsamına alınmışken, zamanla bu kapsam genişlemiş ve diğer özür grupları da kota sisteminden yararlanmışlardır (Seyyar, 2001:35-36).

İşverenlerin 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken özürlü, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrasındaki terör mağduru çalışma oranları yeniden belirlendi. 50 ya da daha fazla işçiyi 1475 sayılı İş Kanunu’na tabi işyerlerinde çalıştıran işverenler, 01.01.2001 gününden itibaren başlayarak %3 oranında sakat çalıştırmakla yükümlü tutulmuşlardı. (Altan Zühtü, 1998:26) Bu oranlar Bakanlar Kurulu Kararı ile 4857 sayılı yeni iş kanununun 30 uncu maddesi kapsamına giren işyerlerinde; kamu işyerlerinde; özürsüzler için %3’den %4’e çıkarıldı. Eski hükümlüler içinde %2 olarak belirlendi. Özel sektör işyerlerinde; özürsüzler için %3, eski hükümlüler için %1, terör mağdurları için %2 olarak belirlenmiştir. Sözkonusu Bakanlar Kurulu Kararı 08 Temmuz 2005 tarih, 25869 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış olup, 01 Ocak 2006 tarihinden itibaren geçerli olacaktır (Seyyar, 2005:37). Özel sektör işyerlerinde bakanlar kurulunca bırakılan %1’lik boşluk oranı, işverenlerin tercihlerine bağlı olarak, özürlü veya eski hükümlü çalışma yönünde kullanılacaktır. İşveren 15 gün içerisinde tercihte bulunmadığı takdirde Türkiye İş Kurumu bu tespiti kendisi yapmaktadır. İşverenler boş kontenjanlarını ve işçi taleplerini zorunlu olarak Türkiye İş Kurumuna bildirmekte ve kurumda bu işlere uygun olan özürlü işçileri yerleştirmektedir.

Kota sisteminin bir cezai yaptırımını öngörerek uygulandığı durumlar da bulunmaktadır. Bu uygulamada belirlenen oranda özürlü çalıştırmayan işverenlerden çalıştırmadığı her özürlü için belli bir oranda ceza tahsil edilmesi söz konusudur. Bazı ülkelerde, işveren bu para cezasını özürsüzleri istihdam etme sorumluluğundan kurtulmak için bir fona aktarmaktadır. Bu fonda toplanan para ise özürsüzlerin istihdamını geliştirmek için kullanılmaktadır (Aktaş ve Diğerleri, 2004:3).

İşverenlerin mutlaka/zorla özürlü istihdamına zorlanmasının da haklılığı tartışılabilir. Alman, Fransız sisteminde görülen karşılık sisteminin (levy grant system) ülkemiz

açısından da benimsenmesinde yarar olduğudur. Karşılık sisteminde özürlü çalıştırmak istemeyen yada işyerinde özürlü imkanı bulunmayan işverenler önceden belirlenen bir miktar karşılığı ödemek suretiyle sözkonusu çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılmaktadırlar. Karşılık, istihdam yükümlülüğüne aykırılık halinde ödenen idari para cezası değildir. Bir başka ifadeyle, Devlet işverenlere iki alternatif sunmaktadır. Dilerse belirli oranda özürlü istihdam edecek, dilerse istihdam etmediği her bir özürlü için belirli bir karşılık verecektir. Ama her ikisini de yerine getirmezse, o takdirde müeyyide (para cezası gibi) ile karşılaşacaktır (Uşan, 2004:225-226). Böylelikle işverenlere de seçim hakkı tanınmış olmaktadır. Özellikle işyerinin fiziksel yapısı, işin niteliği bakımından özürlü işçi çalıştıramayacak konumda olduğu durumlarda işverenler belirli bir bedel ödeyerek yükümlülüklerini yerine getirmiş olurlar.

Kota oranlarının arttırılmış olması ile beraber asıl önemli olan kuralın uygulanabilirliğinin arttırılmasıdır. Özürlü işgücünün görev alacağı işkoluna uygun hale getirilmesine öncelik verilmelidir. Yoksa işverenleri sadece özürünü çalıştırma zorunluluğunda bırakılmış olunursa kesin bir çözüm yaratılmamış olur. Öncelikli olarak rehabilitasyon hizmetlerinin (tıbbi ve mesleki) verilerek işe uygun hale getirilmeleri, işverenlere özürlü işçi çalıştırmaları durumunda teşvikler yaratılmalı ve toplum bilinçlendirilmelidir.

### **2.5.2. Korumalı İşyerleri**

Korumalı işyeri; özürüne, normal çalışma ortamında olduğu varsayılan yarışma ve başarısız olma riski olmadan çalışma fırsatı vermektir. Normalleştirme yerine, kişiyi düş kırıklıkları, problem ve risklerden koruyarak bir takım düzenlemelerle beraber (çalışma tarih ve saatleri , üretim planları gibi) özürünün işin gerektirdiği normal görevlere devam etmesini sağlamaktır (Aktaş ve Diğerleri, 2004:155).

Bu işyerleri özel bütçe veya katma ve genel bütçeden yardım alarak devlet yada devlet ve özel kuruluşların işbirliği ile kurulur. Özürlü çalıştırılması ile ilgili mevzuat gereğince işe yerleştirilmek istendiği halde çok ağır özüre sahip olduğu gerekçesiyle uygun bir işe yerleştirilemeyenler için bir çözüm olarak düşünülmüştür (Özürülüler İdaresi.gov, 2006). Serbest piyasada rekabet imkanı olmayan, özel ihtiyaçları olan yada özellikle ağır sakatlıkları olanlar için korumalı iş imkanları yaratılmalıdır. Ancak bu tür



pozisyonlar atölyeler, evde üretim ve özel iş projeleri yada rekabetçi endüstrideki korumalı bölümler şeklinde olabilir (Soyal, 1993:42).

Geçici veya kalıcı olarak iş bulamayan özürlü kişilere uygun mesleki eğitim verilerek, üretken olabilmelerini sağlamak ve becerilerini yeniden kazandırmak, arttırmak geliştirmek ve bunu yaparken de para kazanmalarına olanak tanımak amacıyla kurulmuşlardır (Okur, 2001:65). Özürlü durumlarında dolayı işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürülülerin istihdamı korumalı işyerleri aracılığı ile sağlanmaya çalışılır. Amaç; ileri derecede özürlü oranına sahip olan kişilere işyerlerinde istihdam olanağı sağlanabilmesidir.

Korumalı işyerlerinde verilen mesleki eğitim ve beceri sayesinde özürlü kişinin kendisine olan özgüveninin de artmış olacağı kanısındayım. Korumalı işyerlerinin sayılarının artırılması ile birlikte normal işgücü piyasasında çalışamayacak durumda olan kişilerin de üretime katkıları olmaya başlayacaktır. Yaptığım araştırmada da gördüğüm kadarıyla işverenler ağır derecede özürlü işgücünü çalıştırabilecek donanıma sahip değiller. Bu tip ağır özürülüler için korumalı işyerlerinin ideal bir çözüm olduğu kanısındayım. Burada amaç özürlü işgücünü tam anlamıyla donanımlı hale getirebilmek, dışarıda da uygun çalışma ortamını bularak çalışabilmesini sağlamak olmalıdır. Fakat bu durumun uygulamada gerçekleşebilmesi oldukça güç olarak gözüküyor. Çünkü; normal işgücü piyasasında ki işyerlerinin durumu bırakın ağır özürülüyü çalıştırmak normal işgücünün çalışabilmesini bile zorlayacak niteliktedir. Korumalı işyerlerinin işgücü piyasası ile birlikte hareket etmesi sağlanmalıdır. İşgücünün ulaşabileceği piyasaya ulaşılabilen herhangi bir yerde kurulmaları daha uygun olacaktır. Yerleşim yerlerinden uzakta tutulmamalıdır. Bu tür işyerlerinin sayılarının ve kapasitelerinin artırılması ile olumlu sonuçlar doğurması durumunda özürlü kişiler devlet için sürekli bir gider unsuru olmaktan kurtulup, kendi kendilerine yetebilecek, belirli bir gelire sahip, çalışabilen bireyler haline gelmeleri sağlanabilir.

Korumalı işyerlerinde benimsenmesi gereken ölçütler şu şekilde belirlenmiştir (Aktaş ve Diğerleri 2004:158):

- Korumalı işyerleri normal işgücü piyasasında yer alamayan ağır ve zihinsel engelliler için oluşturulmalı, işyerleri özürülülerin normal işgücü piyasasında çalışabilmelerini sağlayacak geçiş mekanizmaları olarak tasarlanmalıdır.

- Özürlünün özellikleri ile işin gereklilikleri ve iş organizasyonu birbiri ile uyumlu olmalıdır.
- Çalışanların yasal durumu, işin türü, çalışma saatleri ve alacakları ücret göz önünde bulundurulmalıdır.
- Çalışanlara tıbbi, sosyal ve psikolojik destek ile yeterli danışman personel sağlanmalıdır.
- Çalışanlara normal bir çalışma ortamında özel eğitim ve denetim sağlanmalıdır.
- Korunmalı işyerleri, iş piyasasında geçerliliği olan iş programları geliştirmeli ve gerekli personel desteğini sağlamalıdır.
- Normal firmalara bağlı bağımsız üretim birimleri oluşturulmalıdır.
- Yapılan işin özelliklerine bağlı olarak tatmin edici ücret sağlanmalıdır.
- Korunmalı işyerleri sosyal amaçlarını gerçekleştirmenin yanında mali olarak varlıklarını sürdürmeye çalışmalıdır. Bu, çoğunlukla verilen ücretin bir kısmının devlet desteği ile verilmesiyle sağlanır.
- Korunmalı işyerlerinde ki personel sözleşmeli statüye sahip olmalı ve mümkün olduğunca normal bir işçi- işveren ilişkisi kurulmalıdır.

### **2.5.3. Evde Çalıştırma**

Özürlülerin fiziksel veya düşünsel yeteneklerindeki güçsüzlük yüksek düzeyde ise; fiziksel, duygusal ve coğrafi nedenlerle eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinden yararlandırılabilmeleri ve çalışabilmeleri imkansızlaşır. Bu çeşit özürlülerin çalışabilmeleri için, işleri özel olarak özürlülerin evlerine götürülen ve bitmiş ürünleri evlerinden toplayan bir sistem kurulmuştur. Evinde ağır özürlü hali durumu nedeniyle ayrılamayan ancak bulunduğu yerde uygun bir işte çalışabileceği belirlenenler için “Evde Çalıştırma” yöntemi uygulanmaktadır (Alkan Meşhur, 2004:177). Özürlü kişi, evinde araştırma gerektiren teorik ve teknik işler ile kendisine ev ödevi gibi verilen çeşitli parçaları birleştirme türünden pratik işleri yapabilmektedir. Zihinsel özürlüler içinde önerilen bu yöntemde özürlüye ya uygun araçlardan oluşan bir çalışma ortamı oluşturulmalı ya da yardımcı edecek kişiler olmalıdır (Karakoç, 2000:23).

Özürünün yaşayacağı evin çalışma koşullarına uygunluk sağlamak amacıyla ergonomik tasarım uygulanması yani evin özürliye uygun hale getirilmesi gerekmektedir.

#### **2.5.4. Kişisel Çalışma Yöntemi**

Bu yöntemde özürli kişi, ailesinin veya kendisinin mevcut imkanlarıyla bir iş kurma yoluna gitmektedir. Böylece özürli, kendi yeteneklerini, varsa eğitimini ve deneyimlerini daha iyi bileceği için, özürüne en uygun iş kurma konusunda başarılı olabilmektedir (Karakoç, 2000:22). Özürli kişilerin kendi işlerini kurma faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi için devlet tarafından maddi ve manevi destek sağlanmalı, devlet destekli kredi verilmelidir. Bu Kredi bir işyeri açacaklara verilebileceği gibi, kendi evlerinde el becerilerine uygun faaliyet gösteren ve maddi desteğe ihtiyaç duyan özürli lere de verilebilmelidir.

#### **2.6. Özürli lerin Çalışma Hayatında Korunmaları**

Özürli kişilerin çalışma hayatı içerisinde bulunabilmeleri için özel hükümlerle korunmaları gerekmektedir. İşçi ve işverenler arasında sürekli bir çalışma ilişkisi sözkonusudur. Genel olarak işverenler az maliyetle yüksek üretim elde etmek isterler. Sürekli değişen rekabet ortamı içerisinde de kalıcı olmak, yoğun rekabet ortamına ayak uydurmak zorundadır. Bu ortam içerisinde de özürli işçi çalıştırmanın işyerlerini olumsuz yönde etkileyeceğini düşünürler. Bu düşüncelerinin en büyük sebebi özürli işgücünün mesleki eğitim yönünden yetersiz olmalarıdır. İşçilerin işverenler karşısında ücret ve çalışma koşullarının düzenlenmesi bakımından İş Kanunları büyük ölçüde koruyucu hükümleri içermektedir. Çalıştırılacak olan işçilerin özürli olması durumunda durum daha da ciddi bir boyut kazanmaktadır. Normal işgücünün yanı sıra özürli işçilerin işveren karşısında daha fazla korunması zorunlu olmaktadır. Özürli kişilerin ekonomik güçsüzlüğünün yanı sıra birde fiziksel güçsüzlükler eklenmektedir. Öncelikli olarak özürli kişilerin işe yerleştirilmesi, işyerinde ki çalışma koşulları, işten ayrılıp başka bir işe girebilmesi, işyerine ulaşımının sağlanması vb. imkanları bakımından normal işgücünden daha farklı ve sınırlıdır.

##### **2.6.1. Özürli lerin Çalışma Hayatında Korunma Yolları ve Nedenleri**

Özürli işgücünün çalışma hayatı içerisindeki varlığını kabul ettirmesi oldukça güçtür. Yasalar tarafından belirlenmiş olan hak ve yükümlülüklerin geçerli olmaması

durumunda özürlü kişilerin çalışmaları sözkonusu olmayacaktır. Çalışma hayatı içerisinde birtakım tedbirlerin alınması, özürlü işgücünün işverenlere karşı korunmaları ile iş hayatı içerisindeki varlıklarını sürdürebilmelidirler. Çalışma hayatı içerisinde varolmamaları durumunda kendilerine olan özgüvenlerinin yitimi, başkalarına muhtaç olarak yaşamalarını sürdürmeleri ve ülke ekonomisini olumsuz yönde etkilemeleri sözkonusu olacaktır.

Bu olumsuz durumlarla karşılaşmamak, çalışma hayatına etkin katılımını sağlamak amacıyla gerekli tedbirlerin çalışma hayatına başlamadan önce alınarak özürlü kişilerin korunmaları sağlanmalıdır.

Yeni bir düzenleme olarak 5378 sayılı “Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un 14. maddesinde; işe alımda, iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özürlülerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamayacağı, çalışan özürlülerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde özürlüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunamayacağı hükme bağlanmıştır (Ekmekçi, 2005:48-49).

#### **2.6.1.1. Özürlülerin Çalışma Öncesi Korunmaları**

Kişilerin özürlü olsun yada olmasın çalışma hayatı içerisinde görev alabilmesi, verim sağlayabilmesi büyük ölçüde eğitilmiş olmalarına bağlıdır. Sağlıklı bir kişinin gereken temel eğitim ve mesleki eğitimi alabilmesi özürlü kişiye nazaran daha kolaydır. Bu hizmetlerden özürlü kişilerin faydalanabilmesi için etkin ve özenli programların hazırlanması gerekmektedir. Yani; özürlü işgücünün iş ortamına gelmeden çalışma öncesi hazırlıkların yapılması gerekmektedir. Her şeyden önce özürlü bireyin tıbbi tedavisi yapılmalı, temel eğitim olanakları ve yetenekleri doğrultusunda iş ve mesleki eğitim olanakları sunulmalı, tıbbi, mesleki ve psiko-sosyal rehabilitasyon hizmetleri ile desteklenmelidir.

#### **2.6.1.2. Özürlülerin İşe Yerleştirildikten Sonra Korunmaları**

Çalışma hayatı içerisinde işçi ve işverenlerin birtakım hak ve sorumlulukları vardır. Her iki tarafında hukuki çerçevede görevlerini yerine getirmesi gerekmektedir. İşverenlerin birincil amacı kar elde etmektir. Bu amacını gerçekleştirebilmesi için çalışanlarından

tam bir verimlilik sağlanmasını ister. Yüksek gelir ve verimlilik sağlamak isteyen işveren ile özürlü işgücü arasında birtakım problemler ortaya çıkabilir. Bu durumda özellikle özürlü işgücü için özel koruma tedbirlerinin alınması gerekmektedir.

Genel olarak işverenlerimiz özürlü işçi çalıştırma konusuna sıcak bakmamakla, yasal zorunluluklarını yerine getirmekten kaçınmaktadırlar. Ö.Z.Altan, işverenlerin özürlü işçi çalıştırmaması konusunda şu yaklaşımı getirmektedir: “Gerçekte, işlerin sağlam işçilere göre bile düzenlenmesinin işyerlerinde umursanmadığı, ülkemizde, yasaların yaptırımlarla güçlendirilmediği ve ilgili kurumların denetimlerinin etkin ve yaygın düzeyde sağlanmadığı sürece işverenlerin bu sorumluluklarına özen gösterebilecekleri düşünülmez” (Soyal, 1993:34). Buradan anlaşılıyor ki; sadece özürlülere gereken vasıfları kazandırmak yeterli değildir. Bununla birlikte iş ortamlarının da iyileştirilmesi fiziksel koşullarına uygunluğu sağlanmalıdır.

#### **2.6.1.2.1. Ücretler Açısından Özürlülerin Korunması**

İşgücünün ve işgücünün ürünü olan emek ve karşılığı ücret, işçinin işte sarfettiği emeğin geliridir. İş Kanunu genel anlamda ücreti, “bir kimseye bir iş karşılığında işveren tarafından veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan yada nakden ödenen meblağ” olarak tanımlamaktadır (Sarı, 1992:51).

Anayasamızın “Çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmelerinin” sağlanması konusundaki amir hükmü, Türkiye’de de ücrette eşitlik ilkesinin benimsendiğinin bir göstergesidir. Bu sebepten dolayı, iş hayatında adil bir ücretin ödenmesi için, ücrette eşitlik ilkesine uyulması gerekmektedir. Ücrette eşitlik, işverenin işçisine eşit davranması ilkesi ile yakından ilgilidir (Seyyar, 2001:83).

Bununla birlikte işverenler, ücretler bakımından işyerinde istihdam edilenler arasında özürlü ve eski hükümlü ayrımı yapamamaktadır. “Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük” ve “Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzük” hükümlerinde yer alan ve paralel nitelikteki düzenlemeler gereğince, özürlü veya eski hükümlülerin ücretleri, diğer işçilerinkinden daha düşük olamaz (Seyyar, 2001:83).

### 2.6.1.2.2. İşyerleri ve İşkollarında Korunmaları

Özürü işgücünün çalışma hayatı içerisinde yer alabilmeleri için özür derecelerine uygun işkollarında görev almaları gerekmektedir. Yapılabilecek olan işlerin özürü kişilerin kapasite ve becerileri doğrultusunda bölümlere ayrılması gereklidir. Çalışma ortamının uygunluğunun sağlanabilmesi için özürü kişilerin özür türlerine ve derecelerine uygun işler araştırılmalı ve o yönde mesleki eğitim olanakları sunulmalıdır. Böylelikle işe uygun işgücü yetiştirilmiş olacaktır. Belirli işlerin sadece özürü kişiler tarafından gerçekleştirilmesi sağlanabilir. Sözelimi, fizyoterapistlik, masörlük vb işlerde görme özürüleri yada telefon santral operatörlüğü, halı dokuyucu gibi işlerde iki ayağından özürü olan kişiler çalıştırılabilir.

Ayrıca; işverenler, bir yandan özürüleri, bilgi ve yeteneklerini geliştirebilecek işlerde çalıştırmak, diğer yandan da “özürü çalıştırma yükümlülüğünü göz önünde tutarak, işyerlerindeki bir kısım işleri, imkanları ölçüsünde, özürü çalıştırmaya elverecek ve özürülerin çalıştırılmasını kolaylaştıracak şekilde” düzenlemek ile yükümlü kılınmışlardır. Bununla ilgili birkaç örnek verebiliriz (Seyyar, 2001:85);

- Özürülerin çalıştıkları yerleri gerektiğinde özel olarak ışıklandırmak.
- Çalışma tezgahlarını ve kullanılan eşyayı/mobilyayı özürülere göre ufak değişikliklerle yeniden düzenlemek.
- Özürüleri işlerine kolaylıkla girip çıkmalarına yarayacak kapı, merdiven değişiklikleri yapmak, rampalar tesis etmek veya asansörlerden yararlanma imkanları oluşturmak.
- İşyerinde değişik mekanlara (tuvalet, kantin, yemekhane vs.) özürülerin, güçlük çekmeden gidip zaruri ihtiyaçlarını giderebilmeleri için, gerekli teknik düzenlemeler ve(ya) değişiklikler yapmak.

Görüldüğü üzere; özürü işgücünün özür türüne ve derecesine uygun işlerde çalıştırılmasının yanı sıra iş ortamının fiziksel koşullarının da özürü işçinin çalışabilmesi için uygun olması gerekir. Çoğu işyerinin en büyük problemi işyeri koşullarının özürü işçi çalıştırmaya uygun durumda olmamasıdır. İşverenlerin bu konuda daha hassas davranmaları gerekir. Özürü işgücünün yanı sıra normal işgücünün

de sağlıklı bir şekilde çalışabilmesi, verimliliğin arttırılabilmesi için işyerlerinin fiziksel koşullarının uygun olması gerekir. İşverenlerin uygun çalışma ortamını sağlayabilmesine yönelik teşvik edici, maddi destek sağlayıcı programlar hayata geerilmelidir. Kısacası; işverenler maddi yönden desteklenmelidirler.

#### **2.6.1.2.3. İş Süreleri, İzin ve Tatillerde Korunmaları**

Özürlü işgücünün çalışma süreleri, izin ve tatiller bakımından korunmaları gerekli görülmektedir. Normal alışma süresinin dışında fazla çalışma durumunda tüm çalışanlar kanunlarca belirlenen şartlar dahilinde korunmaktadır. şüphesiz zrl işgücü de bu kapsam ierisindeedir.

Özürlülerin fazla çalışmalarını yasalardaki özel koruyucu hükümlerle engellenmesi, onların çalıştıkları kuruma olan bağlarını, diğer çalışanlar ile aralarındaki ilişkilerini ve duygularını olumsuz yönde etkileyecektir (Seyyar, 2001:37).

İş ortamında zrl kişilerin korunması, rahatsızlıkları nedeniyle izin alabilmeleri diğer çalışanlar ve işverenler açısından olumsuz nitelikte kullanılmaktadır. İşverenler zrl kişilerin sık sık mazeret gösterip izin aldıklarını ileri sürerek zrl işçi çalıştırmak istemediklerini ifade etmektedirler. Bu durumda işverenlere ve diğer çalışanlara zrl kişilerin durumlarını açıklamak üzere destek ve danışmanlık hizmetleri verilmesi gerekmektedir.

Kişinin toplumsal hayat içerisinde yaşamını idame ettirebilmesi için belirli srelerde dinlenebilmesi, sosyo-kültürel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi en doğal yaşam hakkıdır. Özürlü kişilerin hafta tatilleri, yıllık izinleri, milli ve dini bayramlar da izin hakkını kullanabilmesi gerekir.

#### **2.6.1.2.4. Çalışmakta İken Sakatlananların Korunması**

Kişinin belirli bir işyerinde çalışırken zrl hale gelmesiyle birlikte sonradan zrllk hali ortadan kalktığında İş Kanununda bu kişilere bir ayrıcalık tanınmaktadır.

şöyle ki; İş Kanununda bu işyerinden zrl hale gelerek ayrılmak zorunda kalıp da, sonradan zrllk hali ortadan kalkan iş görenlerin eski işyerlerine alınmalarını istedikleri takdirde, işverenin bunları, boş yer varsa hemen, yoksa yer boşaldığında, o

andaki şartlarla eski işyerlerine veya eski işyerlerine uygun başka isteklilere tercih olunarak alması hükme bağlanmıştır (Seyyar 2001:37).

4857 sayılı İş Kanununa göre; aranan şartlar bulunduğu halde, işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmemezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat ödeyecektir. Bu hüküm, Kanun ile getirilen yeni bir düzenlemedir. Diğer İş Kanunları döneminde, işverenin bu yükümlülüğe aykırı davrandığı ispatlansa bile, işveren sadece Kanunda düzenlenmiş olan para cezasını ödemekte, işçiye herhangi bir tazminat ödenmemekteydi (II. Taslak Raporları ve Kararları, 2005:45).

## **2.7.Türkiye de Hükümet Programı Çerçevesinde Özürlü İstihdamına Yönelik Stratejik Hedef ve Programlar**

Toplumsal yapı içerisinde bulunan özürlü kişilerin yaşam içerisinde karşılaştıkları sorunları tespit ederek onların var olduğunu hissettirmek amacıyla çalışmalar yapmak ve konuyla ilgili politikalar üretmek üzere Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından “2005-2010 Eylemi Planı” adı altında özürlülük konusunda orta, kısa ve uzun vadede yapılması gerekenler sistemli bir şekilde hazırlanmıştır.

İlgili kurumlar ve yerel yönetimler tarafından özürlü kişilerin vasıflarını geliştirmek amacıyla uygulanan işgücü programlarının yürütülmesinde bölgesel ihtiyaçlar göz önünde bulundurulacaktır. Bölgesel ihtiyaçlar belirlenirken, il istihdam politikasının oluşturulmasında İl İstihdam Kurulları ile işbirliği içerisinde olunacaktır (Engelliler.net, 2006).

İl düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri saptamak; gençlere, kadınlara, özürlülere, terör mağdurlarına, eski hükümlülere yönelik mesleki eğitim ve uyum programları uygulanması için il müdürlüğüne önerilerde bulunmak amacıyla kurulmuş olan “İl İstihdam Kurulları”ndan yararlanılacaktır (Maliye, 2006).

Hazırlanmış olan bu eylem planı ülkemizin en temel ve acil sorunların çözümü ve belli bir süreç alacak olan kurumsal düzenlemeleri kapsamaktadır. Hali hazırda kamuda boş olan özürlü kadrolarının doldurulması ve özel sektörde özürlülerin istihdamının sağlanması ilk ve en temel hedeftir. 2005 yılı sonu itibariyle Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün istatistiksel verilerine göre; 2,990 kamu ve 21,824 özel olmak üzere



toplam 24,814 özürlü açık kontenjan bulunmaktadır. Bu bağlamda ülkemizin sosyal politikası açısından önemli bir açılım sağlayacak olan eylem planı çerçevesinde ülke çapında bir istihdam politikasının yürütülmesi için 2005 yılı Başbakan Sayın Recep Tayyip Erdoğan tarafından “Özürülerin İstihdam Yılı” olarak ilan edilmiştir (Aktaş ve Diğerleri, 2004:16; İşkur.gov, 2006).

2005 yılında engellilerin istihdamı konusunda azami özenin gösterilmesi amacıyla yayınlanan genelgede alınması gereken önlemler şöyle sıralanmıştır (Engelliler.net, 2006).

- Özürülerin ve sorunlarının kamuoyunda gerçekçi bir şekilde algılanması ve bu alanda duyarlık yaratılması amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı, Özürüler İdaresi Başkanlığı, Türkiye İş Kurumu, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı, yerel yönetimler ve diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından geniş kapsamlı bilinçlendirme faaliyetleri yürütülecek. Yazılı ve görsel basın etkin bir şekilde kullanılacak.
- İlgili kurumlar ve yerel yönetimler tarafından özürülerin tarafından özürülerin vasıflarını geliştirmek amacıyla uygulanan işgücü programlarının yürütülmesinde bölgesel ihtiyaçlar göz önünde bulundurulmalıdır.
- Ulusal ve uluslar arası fonların; özürülerin mesleki eğitimi, mesleki rehabilitasyonu ve istihdamını hedef alan alanlarda etkin ve verimli bir şekilde kullanılabilmesi amacıyla Özürüler İdaresi Başkanlığı'nın görüş ve önerileri alınacak.
- Kamu kurum ve kuruluşları, istihdamı zorunlu özürü personel kontenjanlarını doldurmak için üzerlerine düşen sorumlulukları gecikmeksizin yerine getirecek.
- Özürü memur istihdam etmek üzere sınav düzenleyen kamu kurum ve kuruluşları sınava başvuran adaylardan iş talep formu ve sağlık kurulu raporunun fotokopisi dışında başka hiçbir belge istemeyecek ve başvuru ücreti alınmayacak.
- Özürü memur ve işçi çalıştırmak zorunda olan kamu kurum ve kuruluşları, çalışma yerlerini özürülerin çalışmalarını kolaylaştıracak şekilde düzenleyecek,

gerekli tedbirleri alacak ve özürhüleri çalışmaları ile ilgili özel yardımcı ve destekleyici araç-gereçleri temin edecek.

- Belirli bir mesleği olan özürhüleri meslekleriyle ilgili işlerde çalıştırılmaları sağlanacak. Özürhüleri, özürhüleri artırıcı veya ek özür getirici işlerde çalıştırılmayacak ve sağlıkları için gerekli tedbirler alınacak.
- Özürhüleri bağımsız çalışmaları yönünde teşvik edilecek, küçük ve orta ölçekli sanayi işletmeleri kurabilmeleri ve rekabet güçlerini yükseltebilmeleri yönünde desteklenecek.

Böylelikle engellilerin işgücü nitelikleri ve istihdam oranlarının artırılması sağlanmış olacak ve özürhüleri işgücünün çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ortadan kaldırmaya yönelik projeler geliştirilecektir.

### **2.7.1. Kısa Vadede Özürhüleri İstihdamına Yönelik Yapılacak Faaliyetler**

Özürhüleri işgücünün istihdamına yönelik olarak kısa vadede acil olarak yapılması gerekenleri şu şekilde sıralayabiliriz;

1. Uluslar arası ve ulusal kaynakların verimli kullanımı sağlanmalıdır,
2. İstihdama yönelik yeni işgücü modelleri oluşturulmalıdır,
3. Özürhüleri istihdamında işverenlere gereken destek sağlanmalıdır,
4. İşgücü piyasalarındaki rekabet ortamı göz önünde bulundurulmalıdır,
5. Özürhüleri kişilere kendi işlerini kurmaları konusunda destek verilmelidir,

#### **2.7.1.1. Özürhüleri İstihdamına Yönelik Kaynakların Verimli Kullanımı**

Her şeyden özürhüleri işgücünün toplumsal yaşama katılımını sağlamak, bir iş-meslek sahibi olabilmesi konusunda eldeki kaynakların aktif olarak kullanımı sağlanmalıdır. Elimizde ki kaynakların varlığı ortaya konulmalı ve bu kaynaklardan nasıl faydalanabileceğine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Yüksek meblağlara ulaşan uluslar arası ve ulusal fonlar, özürhüleri istihdamında yararlanabilecek olan en büyük kaynaklardır. Bu alanın disiplin altına alınmaması kaynak israfı dışında, ülkemizi benzer kaynaklardan tekrar yararlanamama riskiyle karşı

karşıya bırakabilecektir. Bu sorunların giderilebilmesi için, birincil amaç bu fonların kullanımına ve denetimine yönelik bir sistem oluşturularak, uluslar arası ve ulusal kaynakların verimli bir şekilde kullanımı sağlanmak olmalıdır. Bu konularla ilgilenmek üzere Devlet Planlama Teşkilatı, Türkiye İş Kurumu, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü sorumlu tutulmuştur. İç İşleri Bakanlığı, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, özürlü sivil toplum örgütleri ise konuyla ilgili kurum ve kuruluşlardır.

Bu fonlar özellikle özürlü işgücünün istihdamı açısından kısa vadede gerçekleştirilmesi gereken en acil sorunlardan ilki olan mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitim hizmetlerine yönelik olarak kullanılmalıdır. Özürlüler verilecek olan bu hizmetlerden özürlü ailelerinin de yararlanmalarının sağlayıcı tedbirler alınmalıdır.

#### **2.7.1.2. Özürlü İstihdamına Yönelik Yeni İşgücü Modellerinin Geliştirilmesi**

Özürlü istihdamında işgücüne katılım açısından özür oranları düşük olan kişilerin yanı sıra ağır özürlülerin de katılımını sağlamaya yönelik projeler geliştirilmeli ve devlet tarafından desteklenmelidir.

Acil olarak ağır derecedeki özürlüler ve işe gidip gelmekte yoğun güçlükler çeken özürlülere yönelik “evde çalıştırma” yönteminin alternatif bir yol olarak gündeme getirilmesi ve projeler geliştirilmesi gerekmektedir. İşgücü piyasasında yer alamayan ağır derecede özürlü olanlar ve zihinsel engelliler için bölgesel ihtiyaçlar doğrultusunda “korunmalı işyerleri” oluşturulması; bu işyerlerinin, özürlülerin normal işgücü piyasasında çalışabilmelerini sağlayacak geçiş mekanizmaları olarak tasarlanması, gerekli düzenlemelerin yapılarak mali olarak varlıklarını sürdürebilmeleri için devlet tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Türkiye İş Kurumu ve Yerel Yönetimler sorumlu tutulmuştur. Konuyla ilgili koordinasyon faaliyetlerini gerçekleştirecek kurum ve kuruluşlar ise, Milli Eğitim Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ve yerel yönetimlerdir (2005 Özürlüler İstihdam Yılına Yönelik Eylem Planı, 2004).

Adapazarı'nda yer alan işletmelerde yaptığımız araştırmada da görüldüğü üzere işverenler genelde özür oranları düşük olan kişileri tercih etmektedirler. Ağır özüre sahip olan kişilerin de işgücüne katılımını sağlamaya yönelik yeni projeler oluşturulmalı

ve desteklenmelidir. Buna bağlı olarak korumalı işyerlerinin sayıları arttırılmalı, işyerine gidemeyecek durumda olan özürlü kişilerin evlerinde iş olanağı sunulabilecek projeler geliştirilmelidir.

### **2.7.1.3. Özürlü İstihdamına Yönelik İşverenlere Destek Sağlanması**

Özürlü istihdamının arttırılabilmesi için kota sistemi, işverenlerin cezalandırılmalarının yanı sıra teşvik edilmelerini de içerecek şekilde düzenlenmelidir. Teşvik sistemi, AB ülkelerindeki gibi istihdam bazlı olmalıdır. Bu konudaki uluslar arası tecrübelerde dikkate alınarak, ücret sübvansiyonu, işveren sigorta prim hisselerinin devletçe ödenmesi, enerji maliyetinin düşürülmesi, işyerinde özürlü istihdamı nedeniyle yapılacak değişikliklerinin maliyetinin karşılanması gibi özendirme araçları devreye sokulmalı ve sağlayacağı bu avantajların ne şekilde kullanıldığı takip edilmelidir. Devletin üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmesi, özel sektör işverenlerinin bu konuya daha duyarlı yaklaşımlarında etkili olacaktır. Bu nedenle öncelikle kamu, kota sistemi gereği var olan açık özürlü işçi ve memur kontenjanları konusundaki yasal yükümlülüğü yerine getirmelidir. Bu konular ile ilgili sorumlu kurum ve kuruluşlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Maliye Bakanlığıdır. Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve işçi, işveren ve meslek kuruluşları ile koordinasyon ve işbirliği sağlanacaktır (Özürlüler İdaresi.gov, 2006).

Özürlü istihdamı için gerekli olan teşvik unsurlarını ana hatları ile sıralayacak olursak (Soyal, 1993:36);

- Özürlülerin çalışma hayatına girebilmeleri, mesleki eğitimleri konusunda toplum örgütlerine maddi imkan ve yasal kolaylıklar sağlanması,
- İşverenlere vergi indirimi, SSK primlerinde işveren payının azaltılması,
- Korumalı işyeri maliyetine devlet katkısı,
- Kendi işyerlerini kurmak isteyen özürlüler için destek sağlanması,
- İşçi ve işveren kuruluşlarının devletinde katkısıyla bir fon oluşturulması. Bu fondan toplum örgütlerine para aktarılması,

- Özürlüler için kurulacak işyerleri için gerekli olan mekan ve fiziki alanların ücretsiz tahsisi,
- Sakatların ürettikleri mal ve hizmetlerden belirli oranda veri indirimi yapılması, üretilen malların değerinden satışı için valilik ve belediyelerce desteklenmesi,
- Evde yapılabilecek işler için imkan sağlanması.

İşverenlere sağlanacak olan mali desteklerin yanı sıra özürlü istihdamı konusunda bilgilendirilmelidirler. İşyerlerinde işverenlere ve diğer çalışanlara yönelik özürlü istihdamının faydaları konulu eğitim seminerleri düzenlenmelidir. İşverenlerin ve diğer çalışanların özürlüler ve özürlülerin ihtiyaçları konusunda bilgilendirilmesi, özürlü işgücü ile çalışılabilmesi için işyerlerinin koşullarının iyileştirilmesinin gerekliliği anlatılmalıdır. İşverenlerin özürlü işgücüne olan olumsuz tutumlarının ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

#### **2.7.1.4. Özürlü İstihdamı ve Çalışma Hayatındaki Rekabet Ortamı**

Globalleşme çerçevesinde rekabet ortamının yoğunlaştığı, yeni üretim teknolojilerinin geliştiği ve uluslar arası rekabetin arttığı bir ortamda özürlü işgücünün tutunabilmesi oldukça güçtür. Özellikle yaşanan ekonomik krizler ile birlikte çoğu sağlam işgücü bile işten çıkarılmış işsiz kalmıştır. Fakat bütün bu olumsuzluklara rağmen özürlü işgücünün de çalışma hayatı içerisinde varlığı kabul edilmelidir. Bu da ancak özürlü kişilere verilecek olan mesleki eğitimler ile vasıflar kazandırılması durumunda mümkün olacaktır. İşgücü piyasası içerisinde uygun mesleklere yerleşebilmeleri için mesleğe kursların arttırılması, iş eğitim merkezleri açılmalıdır. Bunların gerçekleştirilebilmesi için işçi-işveren ve meslek kuruluşları ile üniversitelere büyük görevler düşmektedir.

#### **2.7.1.5. Özürlü Kişilere Kendi İşlerini Kurma Konusunda Destek Sağlanması**

Özürlü işgücünün istihdamında kota sisteminin yanı sıra evde çalıştırma, korumalı istihdam gibi diğer ülkelerde varolan istihdam yöntemleri araştırılmalı ülkemize göre uyarlanmaya çalışılmalıdır. Ayrıca kendi işini kurmak isteyen özürlü kişilere destek verilmeli, kredi imkanı sunulmalıdır. Yeni bilgi teknolojilerinin kullanımı amacıyla maddi yönden hem işverenler hem de özürlü işgücü desteklenmelidir.

Kendi işini kurmak isteyen kişilerin projeleri desteklenmelidir. İş kanunu'nun 30. maddesi uyarınca özürlü çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlerden tahsil edilen ve özürhüherin mesleki eğitimi, mesleki rehabilitasyonu ve kendi işini kurma gibi projelerde kullanılan ancak halen atıl durumda olan para cezalarının etkin kullanımı için başta proje başvurusu yapan kamu kurum ve kuruluşları ve sivil toplum örgütleri olmak üzere konunun tüm taraflarının öncelikle bilgi ve bilinç düzeylerinin yükseltilmesine yönelik çalışmalar yapılması gerekmektedir. Özürhüher İdaresi Başkanlığı ve Türkiye İş Kurumu sorumlu kurumlardır. Sakatlar Konfederasyonu, İşçi-İşveren Örgütleri ve Üniversiteler ile işbirliği içinde olunmalıdır yönetimlerdir (2005 Özürhüher İstihdam Yılına Yönelik Eylem Planı, 2004).

## **2.7.2. Orta Vadede ve Sürekli Olarak Özürlü İstihdamına Yönelik Yapılacak**

### **Faaliyetler**

Özürlü istihdamına yönelik olarak gerçekleştirilecek faaliyetler günübirlik değildir. Hayata geçirilmeye çalışılacak olan projeler sürekli ve çözüm getirici bir yapıya sahip olmalıdır. İyi sonuçlar alınabilmesi için koordineli bir çalışma yapılmalı ve toplumsal katılım sağlanmalıdır. Orta vadede yapılması gereken ve süreklilik arz edecek olan faaliyetleri sıralayacak olursak;

1. Bölgesel ihtiyaçlara uygun planlar,
2. Özürlü istihdamı konusunda toplumsal bilinçlendirmeye yönelik çalışmalar,
3. Özürlü işgücünün verimliliğinin artırılması yönünde çalışmalar yapılmalıdır,

### **2.7.2.1. Bölgesel Bazda Özürlü İşgücüne Olan İhtiyacın Belirlenmesi**

Bölgesel bazda özürlü işgücüne olan ihtiyaçların belirlenmesinde yerel yönetimlere büyük sorumluklar düşmektedir. Özürlü işgücünün ve işverenlerinin ihtiyaçlarının belirlenmesi, ihtiyaçlar doğrultusunda destek ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi gerekir. İhtiyaçlara cevap verebilecek kapasiteye sahip olamayan yerel yönetimler desteklenmelidir.

Bölgesel bazda işgücü analizleri yapılmalı, ihtiyaca uygun özürlü işgücü yetiştirilmelidir. İl İstihdam Kurullarının özürlü istihdamına yönelik etkinlikleri artırılmalıdır. Bu faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesi için Özürhüher İdaresi Başkanlığı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, özürlü sivil toplum örgütleri ve yerel yönetimler bir arada koordineli bir şekilde çalışmalıdır.

### **2.7.2.2. Özürlü İstihdamı Konusunda Toplumun Bilinçlendirilmesi**

Özürlü kişilerin de toplumsal yapı içerisinde varolduğunun ve onların da işgücü piyasasına katılımının sağlanabileceğine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Özürlü işgücünün çalışma hayatına katılımının faydaları konusunda gerekli bilgilendirmeler, destek ve danışmanlık hizmetleri ile özürllülere yönelik endişeleri azaltılmaya çalışılmalıdır. Özürlü işgücünün mevcut kapasitelerini artırmaya yönelik eğitimler verilmeli, toplumsal yaşam içerisindeki varlıkları kanıtlanmalıdır. İşverenler özürlü işgücü çalıştırmanın faydaları konusunda bilinçlendirilmelidir.

Özürllülerin istihdamı ve bu alanda yaşanan sorunlara ilişkin toplumsal bilinçlendirmenin sağlanabilmesi, ayrıca özürllülerin sahip olduğu haklar konusunda bilgilendirilmeleri amacıyla yazılı ve görsel basının desteğiyle çeşitli etkinlikler düzenlenmelidir. Bu tür etkinlikler Türkiye İş Kurumu, TRT, özel radyo ve televizyonlar, diğer basın ve yayın organları, üniversiteler, sakatlar konfederasyonunun koordinasyon ve işbirliği ile gerçekleştirilecektir (2005 Özürllüler İstihdam Yılına Yönelik Eylem Planı, 2004).

### **2.7.2.3. Özürlü İşgücüne Yönelik Verimliliğin Arttırılması**

İşverenlerin özürllülere yönelik tutum ve davranışlarını ölçmeye yönelik olarak gerçekleştirdiğimiz çalışmada işverenlere yönelmiş olduğumuz sorulardan biri de “Özürlü işgücüne gerekli vasıfların kazandırılması halinde işyerinde verimli olabilecekleri görüşüne katılıyorlar musunuz? sorusu idi. Gerçekleştirdiğimiz araştırmaya katılan 50 işverenden 40 (% 80)’ı bu görüşe tamamen katıldıklarını ifade etmişler ve gerekli mesleki eğitimin verilmesi ile birlikte özürllü işgücünün de çalışma hayatı içerisinde varolması gerektiğini ifade etmişlerdir. Buradan da anlaşılacağı üzere özürllü kişilere verilecek olan temel eğitim, mesleki eğitim, mesleki rehabilitasyon faaliyetleri ile birlikte özürllü işgücüne olan talebin arttırılabilmesi mümkündür. Ülke genelinde özürllü işgücüne yönelik olarak açılacak olan mesleki eğitim kurslarının, rehabilitasyon merkezlerinin sayısı arttırılmalıdır. Bu tür faaliyetler mahalli idareler

genel müdürlüğü, sosyal yardımlaşma ve dayanışma genel müdürlüğü, üniversiteler ve devlet personel başkanlığının işbirliği ile gerçekleştirilmeye çalışılmalıdır.

Özürli kişilerin verimliliğini artırmaya yönelik faaliyetler işe yerleştirildikten sonra da devam etmeli ve işverenler ile sürekli işbirliği içerisinde olunmalıdır. Özürli kişilere gerekli vasıfların kazandırılması ile birlikte işgücü piyasasında tutunabilmeleri bir nebze olsun kolaylaşmış olacaktır. Özürli işgücü için en önemli sorun eğitimsiz ve vasıfsız olmalarıdır. Bu durum işverenlerin de özürli işgücüne olan bakışını olumsuz yönde etkilemektedir.

### **2.7.3. Uzun Vadede Özürli İstihdamına Yönelik Yapılacak Faaliyetler**

Toplumsal yapı içerisinde özürli bireylerinde çalışma hak ve sorumluluklarının olduğunun bilinci yerleştirilmelidir. Başkalarına muhtaç olmadan yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlamak amacıyla gerçekleştirilecek olan faaliyetlerin sürekli ve çözüm getirici olmaları gerekir. Her bakımdan toplum içerisinde uyum ve barış ortamının sağlanması gerekir. Uzun vadede program çerçevesinde gerçekleştirilecek olan faaliyetleri sıralayacak olursak;

1. Ulusal istihdam politikalarına uygun özürli istihdamı,
2. İnsan haklarına uygun özürli istihdamı

#### **2.7.3.1. Özürli İstihdamının Ulusal İstihdam Politikasına Uygunluğu**

Özürli istihdam politikasını ülkemizin temel sorunlarından biri olan işsizlik sorunundan ayrı ve bağımsız kılmanın imkansız olduğu bir gerçektir. Bu nedenle, özürli istihdam politikası ulusal istihdam politikasına uygun olmalıdır. Ulusal bir politikanın oluşturulması aşamasında, istihdamda bulunan ve istihdam yaratan sosyal ortakların, özürli istihdamın ve ilgili kamu kuruluşlarının bir araya gelmeleri ile sağlanmalıdır. sorumlu kuruluşlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığıdır (Özürli İstihdamı İdaresi.gov, 2006).

#### **2.7.3.2. Özürli İstihdamının İnsan Haklarına Uygunluğu**

Özürli istihdam politikalarının hayata geçirilmesinde insan haklarına, temel hak ve özgürlüklere uygunluğu sağlanmış olmalıdır. Özürli işgücünün çalışma öncesi ve işe



yerleştirildikten sonra korunmasına yönelik sağlıklı projeler geliştirilmelidir. Ücretler, iş süreleri, izin ve tatil hakları konularında ayrımcılığa uğranmaksızın korunmalıdırlar. Bu konularda Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Türkiye İş Kurumu ve Devlet Personel Başkanlığı sorumlu kurum ve kuruluşlardır. Özürlü işgücü ile normal işgücü arasında herhangi bir ayırım sözkonusu değildir. Özürlü işgücü istihdam sonrası da yalnız bırakılmamalı, sürekli destek ve danışmanlık hizmetleri ile takviye edilmelidir.

## **BÖLÜM 3: İSTİHDAM POLİTİKALARI KARŞISINDA İŞVEREN TUTUMLARININ ANALİZİ VE İSTİHDAM ARTTIRICI ÖNERİLER**

### **3.1. Araştırmanın Kapsamı ve Tanıtımı**

#### **3.1.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı**

Özürlü istihdamı, bugün Avrupa Birliğine üye ülkelerde dahil olmak üzere hemen hemen her ülkenin karşı karşıya bulunduğu önemli sorunların başında gelmektedir. Bu durum aynı zamanda sosyal problemleri, sosyal tecrit'i ve yoksulluğu da beraberinde getirmektedir. Özürlleri çalışma hakkından mahrum etmek hem insani değerler ve hem de sosyal hukuk düzeni bakımından kabul edilemez. "Ferd merkezdir ve her şeyin ölçüsüdür." Toplum özürlü ve sağlıklı bireyleri ile bir bütün içerisinde. Özürlü bireylerin toplum tarafından dışlanması durumunda sosyal bozulmalar ortaya çıkmaya başlar.

Bizim uygulamalı araştırmamızın temel konusu, işverenlerin özürlü işgücüne olan bakış açısını değerlendirmeye yöneliktir. İşverenler açısından özürllülerin çalışma hayatındaki yeri ve önemi, özürlü işçi çalıştırıp çalıştırmama konusundaki fikirleri, hem işverenlerin hem de özürlü işgücünün eğitimi, ayrıca, özürlü istihdamında yaşanan sorunların kökeninde neler olduğu bu uygulama ile ortaya konmaya çalışılacaktır.

Bu çalışmanın genel amacı, çalışma hayatı içerisinde işverenlerin özürlü işgücüne olan bakış açısını ortaya koyabilmek, sorunları belirlemek ve bu sorunları etkileyen etmenleri belirlemektir. Bu genel amaçlar doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmıştır.

Çalışma hayatına yönelik olarak;

1. İşverenler, özürllülerin çalışma hayatına katılmalarının faydaları konusunda yeterli bilgiye sahip midirler?
2. İşverenlerin özürlü işçi çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda öngörülen cezai yaptırımlar özürlü işçi çalıştırma konusunda etkin midir?

3. Emek piyasasında fazlasıyla sağlam işsiz bulunmasına rağmen işverenler yine de özürlü işçi istihdam etmeyi düşünürler mi?
4. İşverenler, “özürlü işçilerin, diğer çalışanları rahatsız edip genel çalışma temposunu düşürürler” görüşüne katılıyor mu?
5. İşverenler, özürlü işçi çalıştırmayı maliyet artırıcı bir faktör olarak mı görüyor?
6. İşverenler özürlü işçi çalıştırmak yerine kanun tarafından belirlenmiş olan cezai yaptırımları tercih eder mi?
7. İşverenler, özürlü işçi çalıştırmanın işyerleri için zaman kaybı olduğu görüşüne katılıyor mu?
8. İşverenler, özürlü işçi çalıştırmanın iş kazaları riskini arttıracak görüşünü savunuyor mu?
9. Özürlü işgücünün istihdam öncesi belirli bir süre staj görmeleri iş yaşamında karşılaşılan sorun ve işe uyumlarını olumlu yönde etkileyebileceğine inanıyorlar mı?

Eğitime Yönelik Olarak;

10. İşverenler ve çalışanlar özürlü istihdamı konusunda bilgilendirilmeleri ile özürlü işgücüne olan bakışlarının değişebileceği görüşüne katılıyorlar mı?
11. İşyerinde özürlü işçilerin çalışabilmesi için gerekli çalışma ortamının tesisi konusunda yeterli teknik bilgi ve beceriye sahipler mi?
12. Özürlü işgücüne gerekli vasıfların kazandırılması halinde işyerinde verimli olabilecekleri görüşüne katılıyorlar mı?
13. İşyerlerinde özürlülük konulu seminerlerin verilmesinin işyerlerini olumlu yönde etkileyebileceğini düşünüyorlar mı?
14. İşverenlerin, özürlüler ile ilgili endişelerinin destek ve danışmanlık alınarak azaltılabileceği görüşünü savunuyorlar mı?

İstihdama Yönelik Olarak;

15. Özürlü istihdamında yaşanan sorunların kökeninde hangi faktörler yatmaktadır?
16. İşverenlerin, özürlü işçi istihdamında hangi tür özür grubuna öncelik vermektedir?
17. İşverenlerin, özür türüne bakmaksızın hangi oranda özür gruplarını çalıştırmayı tercih etmektedir?
18. İşverenlere belli avantajlar sağlanması halinde kotaların üzerinde özürlü işçi çalıştırmak istekleri mi?
19. İşverenlerin çalıştırdıkları özürlü işçilerden memnuniyet dereceleri nedir?

### **3.1.2. Araştırmanın Kısıtları**

Gerçekleştirilen araştırmada 54 işyeri üzerinde çalışma yapılmıştır. Anket formları ile ilgili olarak gidilen 54 işyerinden, 50'si geri dönmüş ve anketin geri dönüş oranı %93 olarak saptanmıştır. Araştırma sanayi bölgesi olmasından dolayı Adapazarı ve civarında ki ilçelerde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca; 1999 yılında gerçekleşen deprem sonrası bölgede özürlülük oranı artmıştır. Buna bağlı olarak bölgedeki işverenlerin özürlü istihdamına olan bakış açıları değerlendirilmeye çalışılmıştır. Araştırma tek araştırmacı tarafından 2 ay içerisinde gerçekleştirilmiştir. İşverenlerle birebir görüşülmüştür.

### **3.1.3. Araştırma Örneklemi**

Araştırmamızın evrenini oluşturacak olan işyerlerinin seçiminde 50 ve daha fazla işçi çalıştıran, yasal zorunluluk olarak özürlü işçi çalıştırma zorunluluğu olan işyerleri seçilmiştir. Bu işyerleri Adapazarı ve çevre ilçelerinde faaliyet gösteren işyerlerinden seçilmiştir. 50 ve daha fazla işçi çalıştıran 54 işyerinin isim ve adreslerinin listesi kayıtlı oldukları Adapazarı Sanayi ve Ticaret Odasına gidilerek oradan alınmıştır. Listede yer alan işletmelerin genelde üretim konuları; otomotiv, gıda ve tekstil'den oluşmaktadır.

### **3.1.4. Araştırma Yöntemi**

Araştırmamız anket şeklinde gerçekleştirilmiştir. Özürlü işgücünün istihdamına yönelik işverenlerin tutumunu ortaya çıkarmamızı sağlamaya ilişkin sorular anket formunu oluşturmaktadır. Buna göre özürlü işgücünün çalışma hayatı içerisinde ki yerine ilişkin

olarak dokuz, özürlü işgücünün eğitime yönelik olarak beş ve istihdamına yönelik olarak da beş olmak üzere toplam ondokuz soru yöneltilmiştir.

Anket sorularına verilecek yanıtlar ise “tamamen”, “kısmen” ve “hiç” şeklinde ki şıklardan oluşturulmuştur. Bunun sonucunda tüm işverenlerin verdiği cevapların ortalama değerleri alınarak yüzde hesabından bir sonuca ulaşılmaya çalışılacaktır.

Anket sorularında özürlü işgücünün çalışma hayatı ile ilgili bölümde yer alan sorular öncelikle işverenlerin çalışma hayatına katılmaları konusunda ki görüşlerini, özürlü işgücü çalıştırmama durumunda uygulanacak olan cezai yaptırımların etkinliği, özürlü işgücü ile sağlam işgücü arasında ki tercihleri, özürlü işçiler ile diğer çalışanlar arasındaki ilişkiler ve işe etkileri, özürlü işgücünün maliyet artırıcı ve bir faktör olarak görülüp görülmediği, iş kazaları riskini artırıp arttırmadığı, özürlü işgücüne iş öncesi verilebilecek olan staj eğitiminin işe uyumundaki etkilerine yönelik konuları kapsamaktadır.

Özürlü işgücünün ve işverenlerin eğitime yönelik soruların yer aldığı bölümde öncelikle işverenlerin ve çalışanların özürlü istihdamı konusunda bilgilendirilmesinin özürlü işgücüne olan etkisi, özürlülere gerekli vasıfların kazandırılması durumunda işyerlerinin verimliliğine olan etkisi, işyerlerinde özürlülük konulu verilecek eğitim seminerlerinin etkileri, işverenlerin özürlü işgücüne yönelik olarak endişelerinin destek ve danışmanlık alınması durumundaki etkilerine yönelik konuları kapsamaktadır.

Özürlü işgücünün istihdamına yönelik soruların yer aldığı bölümde ise, özürlü istihdamında yaşanan sorunların kökeninde hangi faktörlerin bulunduğunu, işverenlerin çoğunlukla hangi özür gruplarını ve hangi oranda özürlü olanları çalıştırma taraftarı olduklarını, belirli avantajlar sağlanması durumunda kotaların üzerinde özürlü çalıştırıp çalıştırmamaları konusundaki isteklerini, halen çalıştırmakta oldukları özürlü işçilerden memnun olup olmadıklarını ortaya çıkarmaya yönelik konuları kapsamaktadır.

### **3.2. Konu Alanları Kapsamında Ortaya Çıkan Sorunlar ve Değerlendirilmesi**

Özürlü işgücüne yönelik olarak işverenlerin tutumunu ve işyerlerinde ki konumunu ölçmeye yönelik Adapazarı ve çevresinde faaliyet gösteren 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde gerçekleştirdiğimiz anket çalışması ile işverenlerin özürlü işgücüne olan tutumu ve kendi işletmelerinde özürlü işgücünün konumu ve çalıştırmış

oldukları özürlü işgücünden memnuniyet dereceleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Yani işverenlere öncelikli olarak özürlü işgücü çalıştırması konusunda ne düşündükleri ve kendi işyerlerinde ki uygulamalar dikkate alınarak bir sonuca ulaşılmaya çalışılmıştır. Değerlendirmelerimiz özürlü işgücü ve işverenlerin gerçek iş yaşamlarındaki durumları dikkate alınarak yapılmıştır.

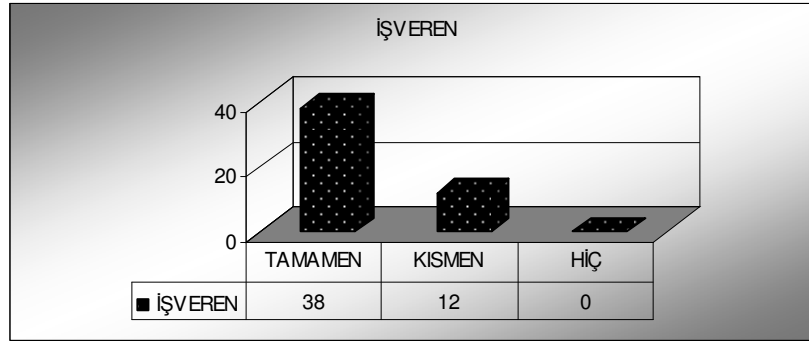
### 3.2.1. Çalışma Hayatına Yönelik Sorular ve Kısmi Değerlendirilmesi

Özürlü işgücünün çalışma hayatına katılımı ve çalışma hayatı içerisindeki sorunlarını ortaya koymak amacıyla işverenlerimize yönelmiş olduğumuz sorular ve verilen yanıtların değerlendirilmesi şu şekilde gerçekleşmiştir;

#### 3.2.1.1. İşverenlerin Özürlü İşgücünün Çalışma Hayatına Katılımına Yönelik Tutumu

**SORU 1:** “İşveren olarak özürliülerin çalışma hayatına katılmalarının faydaları konusunda yeterli bilgiye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?”

Şekil 7: Özürlü İşgücünün Çalışma Hayatına Katılmasının Faydaları Konusunda İşverenlerin Bilgisi



**CEVAP:** Bu sorumuza yanıt veren 50 işverenimizden 38'i (%76) özürliülerin çalışma hayatına katılmasının faydaları konusunda yeterli bilgiye sahip olduklarını, buna karşılık 12 (%24) işveren özürlü işgücünün istihdamıyla ilgili kısmen bilgi sahibi olduklarını belirtmişlerdir. İşverenlerimizin hiçbiri bu sorumuza olumsuz bir yanıt vermemiştir.

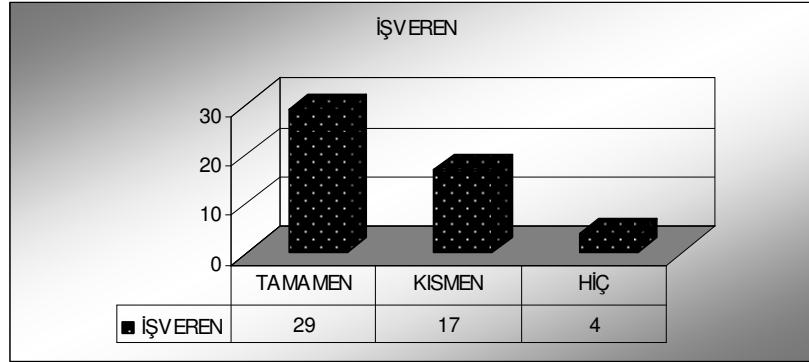
**DEĞERLENDİRME:** İşverenlerin vermiş olduğu yanıtlara bakıldığında, görüşmelerde bulunduğumuz işverenlerin büyük bir çoğunluğunun özürlü işgücünün çalışma hayatına

katılmalarının faydaları hakkında yeterli bilgiye sahip olduğu görüşünü ortaya koymaktadır. Anketimize katılan işverenlerin 38'i (%76) özürlü işgücünün her zaman için çalışma hayatı içerisinde varolması gerektiğini, ne kadar sağlam işgünün çalışma hakkı var ise özürlü işgücünün de bu durumdan mahrum bırakılmaması gerektiğini belirtmişlerdir. Verilen cevapların bu yönde olması bize işverenlerin bu konuda bilgisiz olmadığını göstermektedir. Söz konusu durum yukarıdaki şekil 7'de ifade edilmeye çalışılmıştır.

### 3.2.1.2. İşverenlere Göre Özürlü İşgücüne Yönelik Cezai Yaptırımların Etkinliği

**SORU 2:** “Özürü işçi çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işyerleri için öngörülen cezai yaptırımların özürü işçi çalıştırma konusunda etkin olduğunu düşünüyor musunuz?”

Şekil 8: İşverenlerin Özürü İşçi Çalıştırılmaması Konusundaki Cezai Yaptırımların Etkinliği Hakkındaki Görüşü



**CEVAP:** Şekil 8'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan işverenlerin 29'u (%58) öngörülen cezai yaptırımların özürü işçi çalıştırma konusunda etkin olduğu görüşüne tamamen katıldıklarını, işverenlerin 17'si (%34) kısmen, 4 (%8) işverende hiç katılmadıklarını belirtmişlerdir.

**DEĞERLENDİRME:** Bu sonuçlara göre, araştırmaya katılan işverenlerin çoğunluğu özürü işçi çalıştırmama durumunda uygulanan cezai yaptırımların etkin olduğu görüşüne katılmaktadır. Hatta bu oranın daha da yükseltilmesinin daha etkin olacağını belirtmektedirler. Sorumuzu yanıtlayan 17 işveren ise cezai yaptırımların etkinliğinin yanı sıra işverenlere özürü işçi çalıştırmaları durumunda sağlanacak olan desteklerin





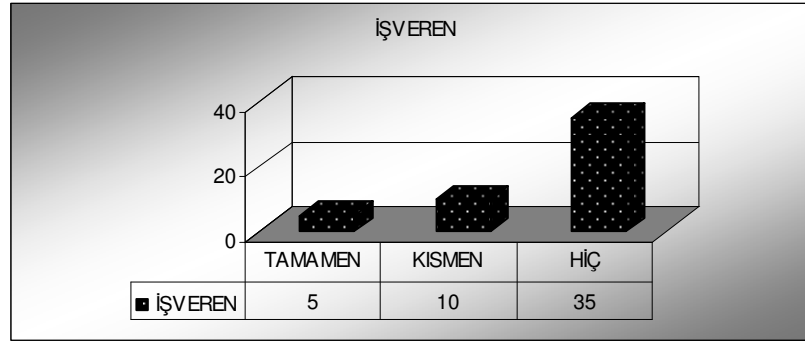
işgücüne oranla daha büyük çaba harcaması gerektiğini göstermektedir. Araştırmamıza katılan işverenlerin % 40'ı özürlü işgücü yerine sağlam işgücü çalıştırarak üretim hızını daha fazla arttırabileceklerini dile getirdiler. Buna rağmen yine de işverenlerin %46'sı sağlam kişilerin ne kadar çalışma hakkı var ise özürlü kişilerin de bu haktan yararlanması gerektiğini özürlü işgücüne de işgücü piyasasında yer verilmesinin gerekli olduğunu dile getirmişlerdir.

Çalışma hayatı içerisinde özürlü insanlar korunurken özürlü olmayan işgücüne yönelik ayrımcılık yapılması da doğru karşılanmaz. Asıl amaç, özürlü olmayanlarda görülen işsizlik oranına yakın bir oranın özürlüler içinde söz konusu olmasıdır. Bu oranın yükseltilirken özürlülerin tıbbi, mesleki ve psiko-sosyal rehabilitasyonlarının da tamamlanmış olması gerekmektedir.

#### 3.2.1.4. Özürlü İşgücü ile Diğer Çalışanlar Arasındaki İş Uyumu

**SORU 4:** “Özürlü işçilerin, diğer çalışanları rahatsız edip genel çalışma temposunu düşürürler görüşüne katılıyor musunuz?”

Şekil 10: Özürlü İşgücünün Diğer Çalışan Sağlam İşgücü Arasında ki Uyum İlişkisi



**CEVAP:** Araştırmamıza katılan işverenlere göre, özürlü işgücünün çalışma ortamı içerisinde iş esnasında diğer çalışanlara herhangi bir engel teşkil etmediğini belirterek yaklaşık olarak %70'i olumlu cevaplar vermişlerdir. İşverenlerin 5'i (%10) özürlü işçilerin, diğer çalışanları rahatsız edip genel çalışma temposunu düşürdüğü görüşüne tamamen katıldıklarını, 10'u kısmen (%20) ve 35'i (%70) bu görüşe kesinlikle katılmadıklarını belirtmişlerdir. İşverenlerin verdiği yanıtların dağılımı şekil:10'da görülmektedir

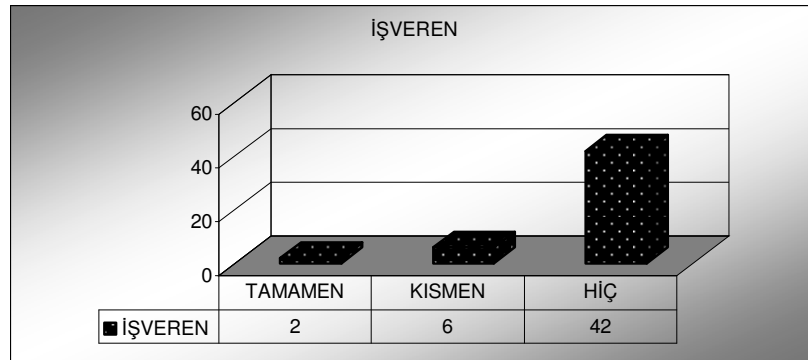
**DEĞERLENDİRME:** Sorumuza tamamen ve kısmen yanıtını veren toplam 15 işverenimiz, iş esnasında diğer çalışanları konuşmaya tuttuklarını, yaptıkları işler ile ilgili olarak sık sık sorular sorduklarını belirterek işlerin yavaşlamasına neden olduklarını ve bu durumun da genel çalışma temposunu düşürdüklerini belirtmişlerdir. Özürlü işgücüne yapacakları işler ile ilgili ve diğer çalışanlara özürlü işgücüne nasıl davranacakları ile ilgili eğitim verilmesi ile bu durumun üstesinden gelinebileceğini eklediler. Özürlü işçilerin diğer çalışanları rahatsız edip genel çalışma temposunu düşürürler görüşüne kesinlikle katılmadıklarını belirten işverenler özürlü işgücünün uyumlu ve uzlaşmacı bir yapı sergilediklerini, iş arkadaşları ile iyi geçindiklerini, işyerindeki disiplin kurallarına uyduklarını hiçbir şekilde diğer çalışan personel ile problem yaşamadıklarını, bu uyumlu tavır içerisinde de işyerinin çalışma temposuna da olumsuz bir etkileri olduğunu kabul etmemektedirler.

Özürlü işgücüne mesleki eğitim ve ardından eğitimine uygun iş verildiği takdirde uyum sağlanmış olur. Özürlü işgücü ile sağlam işgücü arasında ki ilişki iki taraflı gelişmeli özürlü kişilerin özürleri ile yaşamlarını öğrendikleri kadar, sağlam işgücünün de özürlü işgücü ile yaşamasını öğrenebilmesi her konu da onlara yardımcı olunması gerektiğini öğrenebilmesi sorunun çözümünde ki en önemli adımdır.

### 3.2.1.5. İşverenler Açısından Özürlü İşgücü ve Maliyet İlişkisi

**SORU 5:** “Özürlü işçi çalıştırmayı işyerleri için maliyet artırıcı bir faktör olarak mı görüyorsunuz?”

Şekil 11: İşverenlerin Özürlü İşgücünün İşyerine Olan Maliyeti Hakkındaki Görüşleri



**CEVAP:** Anketimize katılan 50 işverenden 2’si (%4) özürlü işçi çalıştırmanın işyeri için maliyet artırıcı bir faktör olduğunu söylerken 6’sı (%12) bu görüşe kısmen

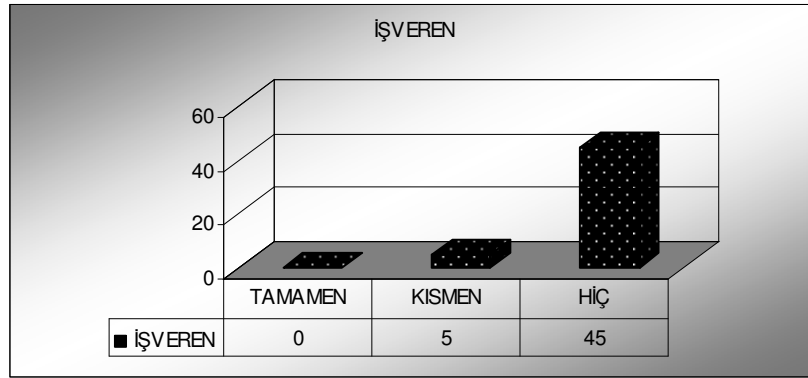
katıldığını 42'si (%84) ise bu görüşü hiçbir şekilde kabul etmediklerini ifade etmişlerdir. İşverenlerin sorumuza vermiş olduğu yanıtlar şekil:11'de gösterilmiştir.

**DEĞERLENDİRME:** İşverenlerin vermiş olduğu yanıtlara bakıldığında; genel olarak işverenler özürlü işçi çalıştırmayı işyerleri için maliyet artırıcı bir faktör olarak görmemektedirler. İşverenlerin 2'si özürlü işgücünün işyerleri için maliyet artırıcı bir faktör olduğuna tamamen, 6'sı da kısmen katıldıklarını ifade etmişlerdir. İşe alınan özürlü işgücünün vasıfsız olduğundan ve bu işgücüne gerekli eğitimi işyeri içerisinde verebilecek şartlara sahip olmadıklarını bu durumların kendileri için ek bir maliyet olduğunu ifade etmişlerdir.

### 3.2.1.6. İşverenlerin Özürlü İşgücü Çalıştırma ile Cezai Yaptırımlar Arasındaki Tercihi

**SORU 6:** "İşveren olarak özürlü işgücü çalıştırmak yerine kanun tarafından belirlenmiş olan cezai yaptırımları tercih eder misiniz?"

Şekil 12 : İşverenlerin Özürlü İşgücü Çalıştırma İle Cezai Yaptırım Arasındaki Tercihi



**CEVAP:** Bu sorumuza yanıt veren işverenlerimizden hiçbiri özürlü işgücü çalıştırmak yerine cezai yaptırımları tercih etmemektedir. Görüşülen işverenlerden 5'i (%10) özürlü işgücü çalıştırmak yerine kısmen de olsa cezai yaptırımları tercih ettiğini, 45'i (%90) ise cezai yaptırım yerine kesinlikle özürlü işgücü çalıştırma görüşünde olduklarını belirtmişlerdir.

**DEĞERLENDİRME:** Gerçekleştirilen araştırmada işverenlerin %10'u özürlü işgücünün işe uyumu, onlara ödenecek ücretler ile boşa vakit harcamamış olup üretimini daha da hızlandırabileceği görüşü ile cezai yaptırımları ödemeye razı

olduğunu belirtmektedir. Fakat; işverenlerin %90'ı cezai yaptırım yerine özürlü işçi çalıştırmayı tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Bu durum cezai yaptırımların özürlü işgücü çalıştırma da etkin olduğunu göstermektedir.

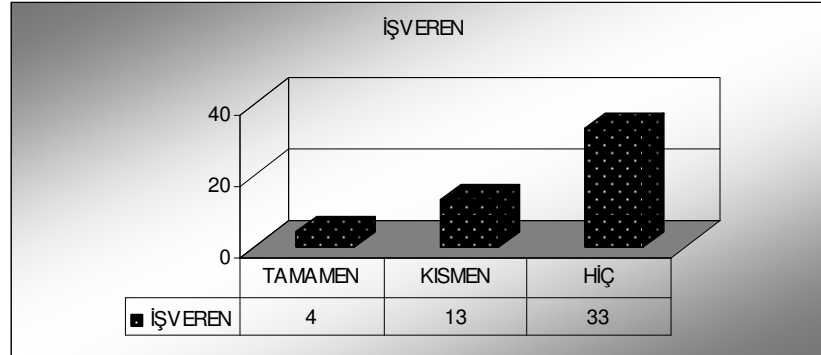
Birçok işveren yasal zorunluluklar nedeniyle işe aldığı özürünün işyerinde ne yapabileceği konusunda bir bilgisi yoktur ve bu doğrultuda bir hazırlık yapmamaktadır. Gerek yasal zorlamalar nedeniyle gerekse başka bilinen yollarla işe giren bir özürlü, öncelikle ön yargılı bir sorunla karşılaşmaktadır (Özida.gov, 2006).

İşverenlere özürlü işçi çalıştırmış olmakla birlikte yasal zorunluluğun ötesinde toplumsal sorumluluklarını yerine getirmiş olduğu bilincinin yerleştirilmesi gerekir.

### 3.2.1.7. İşverenlere Göre Özürlü İşgücü Çalıştırma ve Zaman Faktörü

**SORU 7:** “Özürlü işçi çalıştırmanın işyerleri için zaman kaybı olduğu görüşüne katılıyor musunuz?”

Şekil 13: Özürlü İşgücü Çalıştırma ve Zaman Kaybı



**CEVAP:** Sorumuza verilen yanıtlara bakıldığında işverenlerin 33'ü (%66) kesinlikle özürlü işgücü çalıştırmanın işyeri için zaman kaybı olmadığını, 13'ü (%26) bu görüşe kısmen katıldıklarını, 4 (%4) işverende özürlü işgücünün işyerleri için zaman kaybı olduğu görüşüne tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir.

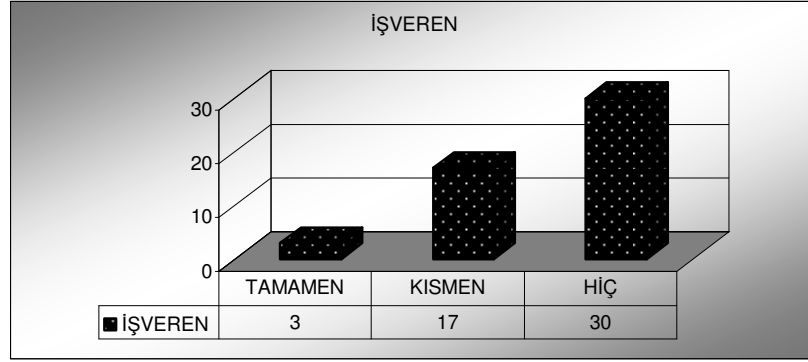
**DEĞERLENDİRME:** “Özürlü işçi çalıştırmanın işyerleri için zaman kaybı olduğu görüşüne katılıyor musunuz?” sorusuna özürlü işgücü çalıştıran işverenlerin cevaplarına bakıldığında 33'ü (%66) kesinlikle özürlü işgücü çalıştırmanın işyeri için zaman kaybı olmadığını işgücü piyasasında özürlü kişilerin istihdamında sağlam işgücü kadar hakkı olduğu görüşünü dile getiriyorlar. İşverenlerden 13'ü (%26) özürlü işgücü çalıştırmayı

işyeri için zaman kaybı olduğu görüşüne kısmen katılmakla birlikte, özürlü işgücüne gereken mesleki eğitim verilip uygun işlere yerleştirilmesi durumunda kendileri için zaman kaybı olmayacağını belirttiler. İşverenlerin 4'ü (%4) ise özürlü işgücü çalıştırmanın işyerleri için zaman kaybı olduğu görüşüne kesinlikle katıldıklarını belirterek, sağlam, vasıflı işgücü ile çalışıldığında üretim hızlarının artıp hızla gelişen rekabet ortamında zamanın iyi değerlendirilmesi gerektiğini belirttiler.

### 3.2.1.8. İşverenlere Göre Özürlü İşgücü ve İş Kazaları Riski

**SORU 8:** “Özürlü işçi çalıştırmanın iş kazaları riskini arttıracak görüşünü savunuyor musunuz?”

Şekil 14: Özürlü İşçi-İş Kazası İlişkisi



**CEVAP:** “Özürlü işçi çalıştırmanın iş kazaları riskini arttıracak görüşünü savunuyor musunuz?” sorusuna işverenlerin verdiği yanıtlara bakıldığında; işverenlerin 3'ü (%6) bu görüşe tamamen katıldıklarını, 13'ü (%26) bu görüşe kısmen katıldıklarını ve geriye kalan 30 işveren (%60) ise bu görüşe kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir.

#### DEĞERLENDİRME:

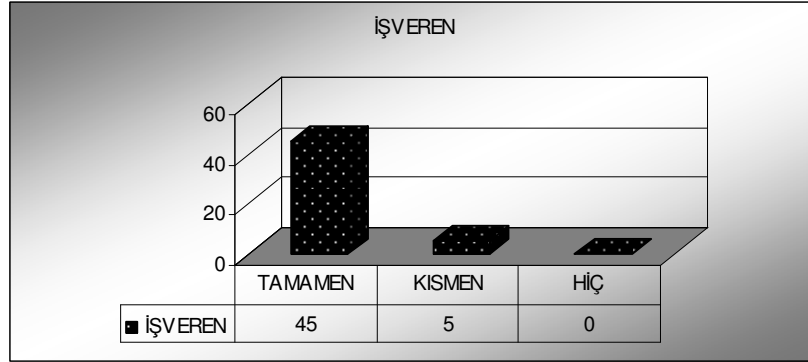
Bu görüşe kesinlikle katıldıklarını ifade eden işverenlerin 3'ü (%6) sürekli olarak işyerlerinde çalışan özürlü işgücünün iş kazalarına neden olduğunu belirtmişlerdir. Bu görüşe kısmen katıldıklarını ifade eden işverenlerin 13'ü (%26) işyerlerinde çalıştırdıkları özürlü işgücünün zaman zaman iş kazalarına neden olduğunu buna da sebep olarak işyerlerinin fiziksel koşullarının özürlü işgücüne uygun olarak tasarlanmadığını işyerinin fiziksel koşullarının iyileştirilmesi ile bu durumun üstesinden gelinebileceğini dile getirmişlerdir. Bu görüşe kesinlikle katılmadıklarını ifade eden

işverenlerin 30'u (%60) ise işyerlerinde özürlü işgücüne uygun çalışma ortamı hazırladıklarını, onların yapabilecekleri özür durumlarına uygun işlere yerleştirdiklerini böylelikle iş kazası riskini en aza indirdiklerini ifade etmişlerdir. İşverenlerin yanıtlarına bakıldığında özürlü işgücünün iş kazalarını arttıracığı görüşü fazlasıyla benimsenmemektedir. İşverenlerin büyük çoğunluğu yaklaşık olarak %60'ı bu görüşe kesinlikle katılmadıklarını ifade ederek uygun çalışma ortamı sağlandığında özürlü işgücünün iş kazası riskini arttıramadığını göstermektedir.

### 3.2.1.9. Özürlü İşgücüne Staj İmkânı ve İşe Uyum İlişkisi

**SORU 9:** “Özürlü işgücünün işe başlamaları aşamasında belirli bir süre staj görmeleri ileri ki yaşamlarında işe uyumlarında olumlu yönde etkileyebileceği görüşüne katılıyor musunuz?”

Şekil 15: Özürlü İşçilerde Staj-İşe Uyum İlişkisi



**CEVAP:** Anketimize katılan 50 işverenden 45'i (%90) özürlü işgücünün işe alıştırma aşamasında belirli bir süre staj görmeleri görüşüne kesinlikle katıldıklarını, işverenlerin 5'i (%10) bu görüşe kısmen katıldıklarını ifade ederken, görüştüğümüz işverenlerden hiç birisi bu görüşe kesinlikle olumsuz bir yanıt vermemişlerdir..

**DEĞERLENDİRME:** Anketimize katılan 50 işverenden 45'i (%90) kesinlikle gerekli olduğunu ileriki safhalarda hem kendileri hem de özürlü işgücü için faydalı olacağını ifade etmişlerdir. İşverenlerden 5'i (%10) ise; bu görüşe kısmen katıldıklarını işyerleri için zaman kaybı olabileceğini fakat gerekliliğini de inkar etmediklerini ifade etmişlerdir. Bu durum da özürlü işgücünün işe uyumunda belirli bir staj görmelerinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Özürlü istihdam eden bu işverenler özürülerin genel

eğitim ve mesleki eğitim açısından dūřuk olduklarını bu durumun da işverenleri ve zrl işgücünü zor durumda bıraktığını belirtiyorlar.

Özürlü işgücünü mesleki eğitim ve rehabilitasyondan geçirdikten sonra onu yapacağı işler ile ilgili olarak daha da güçlendirmek amacıyla belirli bir dönem işyeri ortamında işe uyum süreci çerçevesinde işe alıştırma evresinin işgücü piyasasında şanslarını daha da artacağını, işe daha çabuk adapte olabilecekleri grşn işverenlerin çoğunluğu onaylamaktadır. Verilecek olan mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinin de zrl kişilerin nitelikleri ve ilgileri çerçevesinde iş piyasasının ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalıdır.

İşverenler zrl işgücüne iş tecrübesi kazandırmak amacıyla gerçek bir iş ortamında çalışmasının mümkün hale getirilmesi gerektiğini ifade ederek bu durumun her iki taraf için de daha iyi olacağını ifade etmişlerdir. Böylelikle engelli bireylerin işlerini kaybetme endişelerinin ve işverenlerin de zrl işgücüne olan bakış açısını daha olumlu hale getireceği kanısındayım.

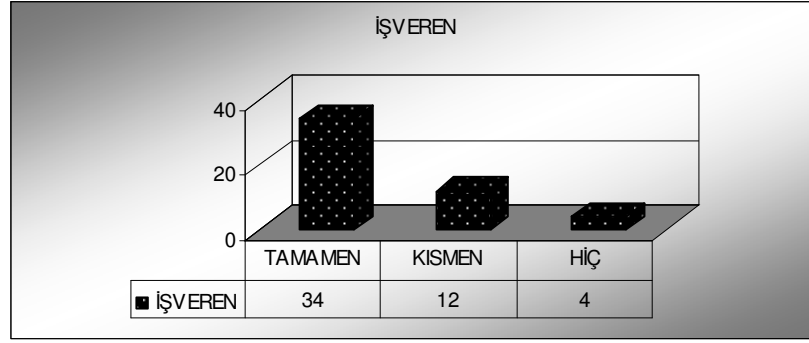
### **H3.2.2. Eğitime Yönelik Sorular ve Kısmi Değerlendirilmesi**

Özürlü işgücünün çalışma hayatı içerisinde başarılı olmasını sağlamaya yönelik olarak verilecek olan eğitimlerin önemini ve işyerlerinin eğitim konusunda ki durumlarını ölçmeye yönelik olarak işverenlerimize yönelmiş olduğumuz sorular ve verilen yanıtların değerlendirilmesi şu şekilde gerçekleşmiştir.

#### **3.2.2.1. İşverenlerin zrl İstihdamına Yönelik Bilgilendirilmesi ve zrl İşgücüne Olan Bakış Açıları**

**SORU 1:** “İşveren olarak sizin ve çalışanlarımızın zrl istihdamı konusunda bilgilendirilmesi sonucunda zrl işgücüne olan bakışımızın olumlu yönde gelişeceği fikrine katılıyor musunuz?”

şekil 16: İşverenlerin Bilgilendirilmesi ve zrl İşgücüne Olan Bakış Açıları



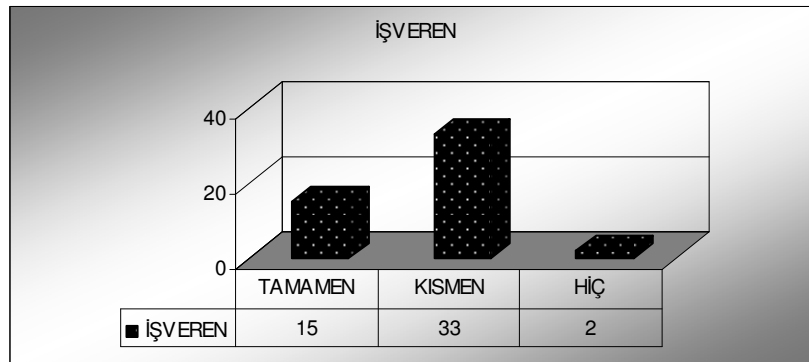
**CEVAP:** İşverenlerin 34'ü (%68) bu fikre tamamen katıldıklarını ifade ederken 12'si (% 24) kısmen, 4'ü (%8) de kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir.

**DEĞERLENDİRME:** İşverenlerin vermiş olduğu yanıtlara bakıldığında; genel olarak özürlü istihdamı ile ilgili hem kendilerinin hem de çalışanlarının bilgilendirilmesi gerektiğini, bunun neticesinde özürlü işgücüne olan bakış açılarının olumlu yönde gelişeceği görüşünü savunduklarını söyleyebiliriz. Böylelikle özürlü işgücünün işe alımından işe uyumuna kadar, iş çevresi ile olan ilişkilerin de daha profesyonelce hareket edilmiş olacaktır.

### 3.2.2.2. İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yönelik Çalışma Ortamının Tesisi Konusundaki Bilgi ve Becerisi

**SORU 2:** “Özürlü bir işçinin çalışabilmesi için gerekli çalışma ortamının tesisi konusunda yeterli teknik bilgi ve beceriye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?”

Şekil 17: İşverenlerin Çalışma Ortamının Tesisi Konusundaki Bilgi ve Becerisi



**CEVAP:** Verilen yanıtlara bakıldığında; işverenlerin 15'i (%30) özürlü işgücüne uygun çalışma ortamının tesisi konusunda yeterli teknik bilgi ve beceriye tamamen



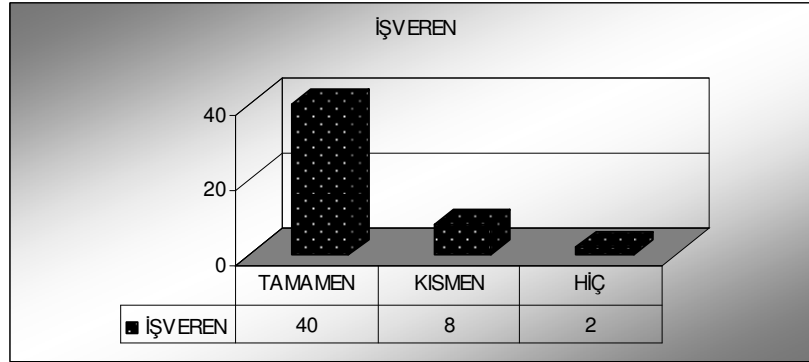
sahip olduklarını, 33 (%66) işveren kısmen, 2 (%4) işverende bu konuda bilgi sahibi olmadıklarını ifade etmişlerdir.

**DEĞERLENDİRME:** Verilen yanıtlara bakıldığında; işverenlerin yeterli teknik bilgi ve yeteneğe tam anlamıyla sahip olmadıklarını göstermektedir. Sadece 15 (%30) işyerinde özürlü işgücünün rahat bir şekilde çalışabilmesi için uygun ortamın hazırlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Genel olarak bakıldığında işyerlerinde sistemli bir çalışmanın yapılmadığı görülmektedir. Bu şartlar altında özürlü işgücünün rahat bir şekilde çalışması ve verimli olmasının beklenilmesi oldukça güçtür. İşverenler gerekli olan çalışma ortamının uygun hale getirilmesinin de kendileri için ek bir maliyet getireceğini ifade etmişlerdir.

### 3.2.2.3. Özürlü İşgücüne Vasıf Kazandırılması ve Verimlilik İlişkisi

**SORU 3:** “ Özürlü işgücüne gerekli vasıfların kazandırılması halinde işyerinde verimli olacakları görüşüne katılıyor musunuz?”

Şekil 18: Özürlü İşgücüne Vasıf Kazandırılması ve Verimlilik İlişkisi



**CEVAP:** İşverenlerin vermiş olduğu yanıtlara bakıldığında 40'ı (%80) bu görüşe tamamen katıldıklarını, 8'i (%16) kısmen ve 2'si de (%4) hiçbir şekilde bu görüşe katılmadıklarını ifade etmişlerdir.

**DEĞERLENDİRME:** İşverenler özürlülere gerekli vasıfların kazandırılması ile birlikte verimliliklerinin sürekli olabilmesi için en önemli unsurlardan birisi olan işyerlerinin fiziksel şartlarının da özürlü işgücüne uygun bir şekilde iyileştirilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu sorumuza kısmen yanıtını veren işverenlerimizin çoğunluğu bu iki durumun birlikte iyileştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu

durumda özürlü işgücünün verimli olabilmesi için tüm şartların iyileştirilmesi gerekmektedir.

Özürlü işgücüne verilen eğitim eksikliklerinin giderilmesi de verimlilikleri doğrudan etkilemektedir. Uzun vadede çözüm gerektirir. Bu eğitim sorunun çözümü devam ederken kısa vadeli meslek edindirme kurslarının yaygınlaştırılması ve mesleki eğitimini tamamlayan özürlü kişilerin almış oldukları eğitime uygun iş dalında istihdam edildiği takdirde verimlilik artışı da söz konusu olacaktır. Böylelikle özürlü işgücü iş piyasasında bilgi, beceri ve yetenekleri ile iş bulma ve işlerini koruma şansları artmış olacak ve özgüvenlerini yerine getirmiş olacaktır. İşverenler engelli kişilerin hangi işleri yapabileceği konusunda sistemli bir çalışmalarının olmadığını belirtmişlerdir.

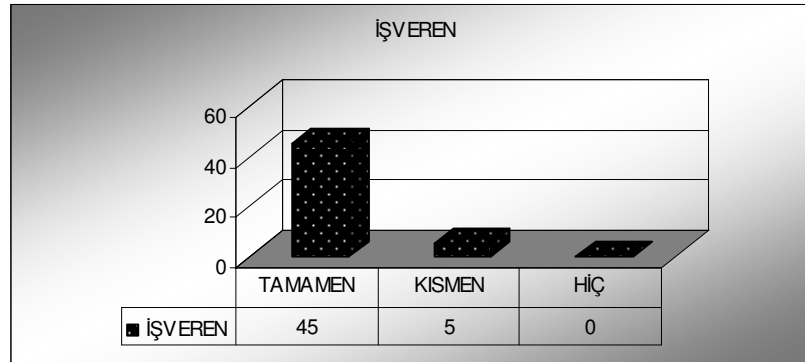
Globalleşen dünyada yoğun rekabet ortamı içerisinde her geçen gün daha çok nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulmakta, herkes için olduğu gibi özürlü işgücü içinde iyi yetişmenin önemi gittikçe artmaktadır.

Eğitilmiş vasıflı özürlü işgücünün iş piyasasında iş bulabilmesi daha rahat olmakla birlikte işverenlerin de tercih sebebi olacaktır.

#### 3.2.2.4. İşletmelerde Verilecek Olan Özürlülük-Engellilik Konulu Seminerlerin Etkileri

**SORU 4:** “İşletmenizde özürlülük-engellilik konulu (iş ve sosyal hayat) eğitim semineri verilmesi durumunda işyerinizi olumlu yönde etkileyebileceği görüşüne katılıyor musunuz?”

Şekil 19: İşletmede Özürlülük Eğitimi ve İşyerine Olan Etkisi



**CEVAP:** Sorumuza yanıt veren işverenlerin 45'i (%90) bu görüşe tamamen katıldıklarını, 5'i de (%10) kısmen katıldıklarını ifade etmişlerdir. İşyerlerinde özürlülük-engellilik konulu eğitim semineri verilmesi konusunda olumsuz yanıt veren işverenler ile karşılaşılmamıştır.

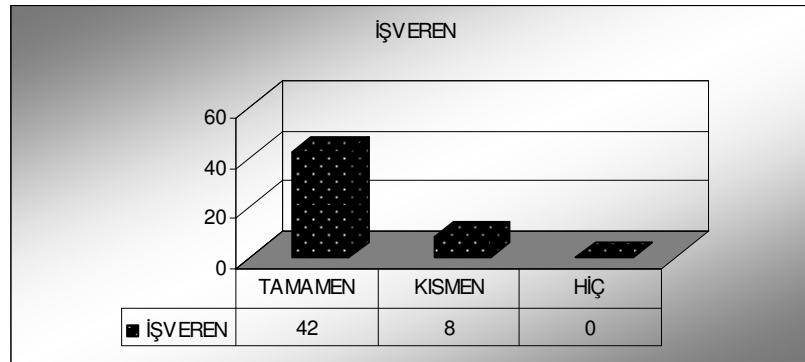
**DEĞERLENDİRME:** İşverenler, işletmelerinde özürlülük-engellilik konulu verilecek eğitim seminerlerinin hem kendileri, hem çalışanları, hem de çalıştırdıkları özürli işgücü için çok faydalı olacağını belirtmişlerdir.

Genel olarak işverenlerin çoğu özürli istihdamı konusunda yetersiz bilgiye sahip olduklarını bu konuda işletmelerinde herhangi bir çalışmanın da yapılmadığını bu nedenle de özürli istihdamı konusunda çekincelerinin var olduğunu ifade etmişlerdir. İşverenlerin bu konularda yeterince bilgilendirilmesi ve özürli işgücüne gerekli vasıfların kazandırılması durumunda çekincelerin en aza indirilmesi mümkündür. Hem işverenler hem de çalışanlar özürli konulu verilecek olan eğitimlere istekli oldukları görülmüştür.

### 3.2.2.5. İşverenlere Verilecek Olan Destek ve Danışmanlık Hizmetlerinin Etkileri

**SORU 5:** “İşverenlerin çalışma yaşamında özürli ile ilgili endişelerinin destek ve danışmanlık alınarak azaltılabileceği görüşüne katılıyor musunuz?”

Şekil 20: İşverenlere Destek ve Danışmanlık Hizmeti Verilmesi ve Etkileri



**CEVAP:** Araştırmamıza katılan işverenlerin 42'si (%84) bu görüşe tamamen katıldıklarını, 8'i de (%16) kısmen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Bu görüşe kesinlikle katılmadığını ifade eden işveren bulunmamaktadır.

**DEĞERLENDİRME:** İşverenlerin vermiş olduğu yanıtlara bakıldığında; işverenlerin özürlü işgücü ile ilgili endişelerinin destek ve danışmanlık alınarak azaltılabileceğini göstermektedir.

İşverenlere verilecek olan destek ve danışmanlık hizmetlerinin işyerlerinde özörlölere yönelik önyargıların değişmesinde büyük önem taşıyabileceğini göstermektedir. Çoğu işveren özörlölülerin işgücü verimliliğini arttırabilmek için nasıl bir yaklaşım izleyebileceğini bilemediğini bu konuda danışmanlık hizmetlerinin öneminin büyük olduğunu belirtmişlerdir.

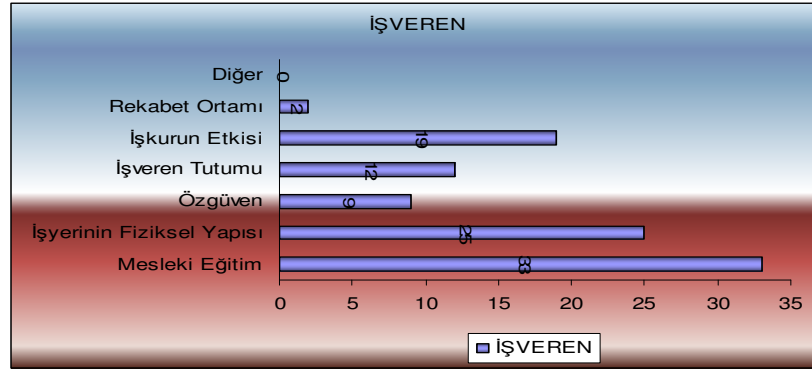
### 3.2.3. İstihdama Yönelik Sorular ve Kısmi Değerlendirilmesi

Özürlü işgücünün istihdamında karşılaşılan sorunları, işe alımlarda hangi tür özürlü gruplarını tercih ettiklerini ve istihdam ettikleri özörlölülerden memnuniyet derecelerini öğrenmeye yönelik olarak işverenlerimize yöneltmiş olduğumuz sorular ve yanıtların değerlendirilmesi şu şekilde gerçekleşmiştir.

#### 3.2.3.1. İşverenlere Göre Özürlü İstihdamında Yaşanan Sorunların Nedenleri

**SORU 1:** “Sizce özörlölülerin istihdamında yaşanan sorunların kökeninde hangi faktörler yatmaktadır?”

Şekil 21: İşverenlere Göre Özürlü İstihdamında Yaşanan Sorunların Nedenleri



**CEVAP:** “Sizce özörlölülerin istihdamında yaşanan sorunların kökeninde hangi faktörler yatmaktadır” sorusuna toplam 6 farklı yanıt verilmiştir. Bu yanıtların 33’ü (%66) özörlölülerin mesleki eğitiminin yetersizliği; 25’i (%50) işyerinin fiziksel şartlarının yetersizliği; 9’u (%18) özörlölülerin özgüvenlerinin yeterli olmaması; 12’si (%24) işverenlerin olumsuz tutumları; 19’u (%38) Türkiye İş Kurumunun yeterli faaliyet

gösterememesi; 2'si (%4) söz konusu özür durumlarının rekabet ortamında işyerini olumsuz etkileyebileceği yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu sorumuza işverenlerin verdikleri yanıtlar şekil:21'te gösterilmektedir.

**DEĞERLENDİRME:** İşverenlerin 33'ü (%66) özürlü işgücününün mesleki eğitiminin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Verilen cevaplara bakıldığında görülüyor ki; özürlü işgücününün istihdamında mesleki eğitimlerinin yetersizliği birincil neden olarak gösterilmektedir. İşverenler istihdam etmek istedikleri özürlü işgücününün en azından kısa bir süre dahi olsa kendi işyerlerinde yapacakları işlerle ilgili olarak eğitimlerinin verilip daha sonra işyerlerine dağıtılması gerektiğini belirtmişlerdir. Böylelikle özürlü kişilerin eğitilmiş olmaları ile birlikte işlerini kaybetme kaygılarının da azalabileceği sözkonusu olmaktadır. İşverenler; özürlü istihdamının arttırılabilmesi için özörlülere genel eğitim, mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin tam anlamı ile verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

İşverenlerin 25'i (%50) işyerlerinin fiziki şartlarının özürlü işgücününün uygun çalışma ortamı bulmasını zorlaştırdığını ifade etmişlerdir. Özellikle özür oranı yüksek derecede olan işgücünü çalıştırma konusunda kendilerini yeterli görmediklerini belirtmişlerdir. Bu sorunların üstesinden gelinmeden sağlıklı bir özürlü istihdamından bahsedilemez. Özürlü işgücününün işe uygunluğu ve rahat çalışabileceği fiziki ortamın tesisi konusunda duyarlı olunmalıdır. Bu durum işyerinin verimliliği ile de doğrudan ilişkilidir.

İşverenlerin 9'u (%18) iş başvurusuna gelen özürlü işçilerin çoğunun özgüvenlerinin yeterli olmadığını, her an işe kabul edilmeme, işten çıkarılma korkusu içinde olduklarını ifade etmişlerdir. Bu durumunda özürlü bireyin mesleki eğitim yönünden yetersiz olmasından kaynaklandığını ifade etmişlerdir.

İşverenlerin 12'si (%24) genel olarak özürlü işgücününün işyerleri için artı bir maliyet olduğunu, işlerini sık sık ihmal edip, rahatsızlıklarını bahane ederek izin alabilecekleri düşünülerek çalıştırılmak istenmediğini belirtmişlerdir. Fakat özürlü işgücüne bu kadar da ön yargılı davranılmaması gerektiğini uygun çalışma koşulları sağlandığında bu durumların da ortadan kaldırılabilceğini kendi işyerlerinde gördüklerini belirtmişlerdir.

Bu yüzden özürlü işgücününün istihdamında işverenlerin tutumları oldukça önemlidir. Hem işverenlerin hem de özürlü işgücününün birbirlerine güven duymaları gerekmektedir.

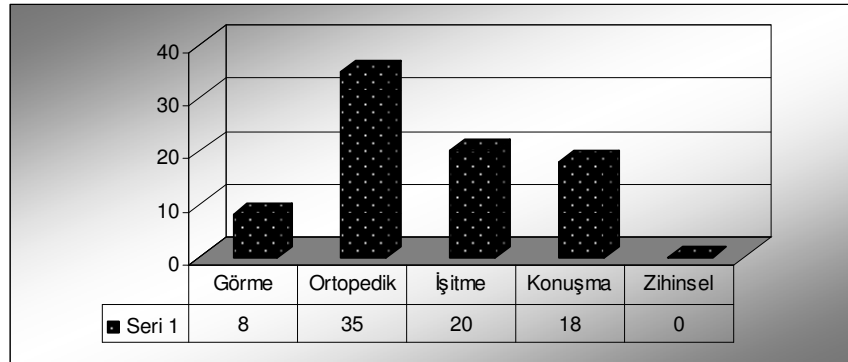
İşverenlerin 19'u (%38) özürlü istihdamında yaşanan sorunların nedenleri arasında Türkiye İş Kurumu'nu göstermektedir. İşverenlerin özürlü işgücünün istihdamının artırılmasında iş ve meslek kazandırıcı eğitimin Türkiye İş Kurumu tarafından özürlü kişilere kazandırılması gerektiğini fakat kendilerine Türkiye İş Kurumu aracılığı ile gönderilen özürlü kişilerin gerekli donanımı olmayan vasıfsız işgücü olduğunu belirtmişlerdir. İşverenler sağlıklı bir şekilde iş ve meslek analizleri yaparak, hangi iş kollarında hangi nitelikte iş gücüne ihtiyaç duyulacağını belirleyip bu isteklerini Türkiye İş Kurumuna bildirip isteklerine uygun vasıflı özürlü işgücünü istihdam etmeyi arzulamaktadırlar. Türkiye İş Kurumunun yeterli hizmeti sağlamadığını belirtmişlerdir. İşverenlerin özürlü işgücü talepte bulunup bulunmadığının incelenmesi gibi Türkiye İş Kurumunun da işyerlerinin taleplerine uygun nitelikte aday gönderilip gönderilmediğinin de incelenmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

İşverenlerin 2'si (%4) özürlü istihdamında yaşanan sorunları nedenleri arasında yoğun rekabet ortamını göstermektedir. Teknolojinin hızla geliştiği yoğun bir rekabet ortamının yaşandığı piyasa koşullarında gerekli donanımı sağlanmış, vasıflı işgücüne öncelik verilmesi gerektiğini, özürlü işgücünün işe uyumu, eğitimi ile ilgilenilebilecek zamanlarının olmadığını ifade etmişlerdir. Yasal zorunluluk ile birlikte değişen rekabet ortamı içerisinde kalıcı olabilme isteği çatışmaktadır. Özürlü işçi çalıştırma ve piyasa koşullarında rekabet edebilmek için devletin katkı ve desteği gerekmektedir.

### 3.2.3.2. İşverenlerin İstihdama Yönelik Tercih Ettikleri Özür Grupları

**SORU 2:** "İşyerinizde ağırlıklı olarak hangi özürlü grubunun temsilcilerini istihdam etmek istersiniz?"

Şekil 22: İşyerlerinde İstihdam Edilen Özürlü Grupları



**CEVAP:** İşverenler tarafından verilen cevaplara bakıldığında; 35 işveren ortopedik özürülleri (bacak ve ayak özürülleri), 20 işveren işitme özürülleri, 18 işveren konuşma özürülleri ve az da olsa 8 işveren görme özürüllü özür gruplarını işyerlerinde çalıştırabileceklerini ifade etmişlerdir.

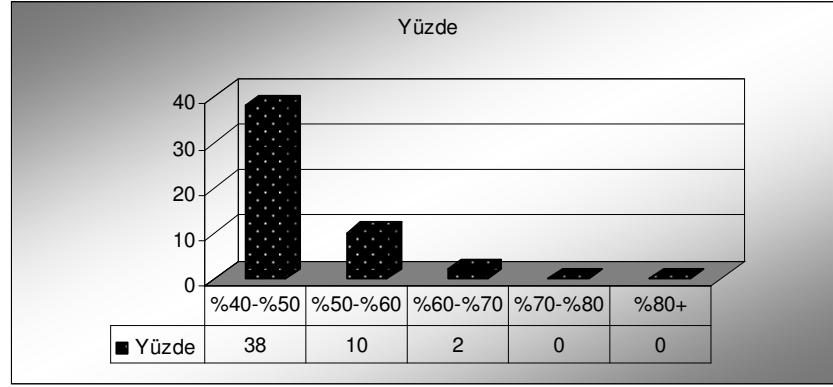
**DEĞERLENDİRME:** Şekil 22’de görüldüğü gibi işyerlerine müracaatta bulunan özürüllü kişilerden işe alınanlar genelde ortopedik özürüllülerden oluşmaktadır. Bu özür gruplarını sırasıyla; işitme, konuşma ve görme özürüllüler takip etmektedir. Zihinsel özrü bulunan grubun ise araştırmamıza katılan işverenler tarafından talep edilmedikleri görülmektedir. Bu durum; ağır özürüllülerin istihdamında yoğun olarak güçlükler yaşandığını ispatlar niteliktedir. Böylece istihdam edilemeyen ağır özürüllüler için korumalı işyerlerinin gerekliliği ortaya konmaktadır. Özellikle zihinsel özrü bulunan kişilere onları yormayacak, sıkıntı yaratmayacak, sürekli tekrarlanarak yapılabilen işlerde çalıştırılması gerekmektedir. Zihinsel özrü bulunan ve birden fazla özüre sahip olan bireylerin daha az tercih edilen grupta yer aldıkları gözlenmektedir.

Küçük işyeri sahiplerinin eğitilebilir zihinsel özürüllü çocukları işyerlerinde çalıştırmaya karşı tutumlarına yönelik yapılan bir araştırma da; özellikle zihinsel engelli bireyleri işyerlerinde çalıştırmak istememelerindeki nedenler, yaptığı işin çok zaman alması, işyerindeki eşya ve malzemelere zarar vermesi, yaptığı işin kalitesinin düşük olması ve diğer çalışanlarla idaresinin zor olması şeklinde sıralanmaktadır. Ancak bu olumsuz cevap veren işyeri sahiplerinin eğitilebilir düzeyde zihinsel özürüllü bireylerin becerileri konusunda veya genel olarak zihinsel özür hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları veya ekonomik tereddütleri nedeniyle olumsuz cevap verdikleri düşünülmektedir (Firat, 1992:24).

### **3.2.3.3. İşverenlerin İstihdamına Yönelik Tercih Ettikleri Özürüllük Oranları**

**SORU 3:** “Özür türüne bakmaksızın hangi oranda özürüllü olanları istihdam da tercih ederiniz?”

Şekil 23: İşyerlerinde İstihdam Edilen Özürüllü İşgücünün Özürüllük Oranları



**CEVAP:** Araştırmamızı gerçekleştirdiğimiz işyerlerinde çalıştırılan özürlü işçilerin özürlülük oranlarına bakıldığında; ilk sırada %76'lık oranla %40-%50 özür oranına sahip olanlar istihdam edilmek istenirken; ikinci sırada %20'lik oranla %50-%60 özür oranına sahip olanlar ve %4'lük oranla %60-%70 özür oranına sahip olanlar tercih edilmektedir.

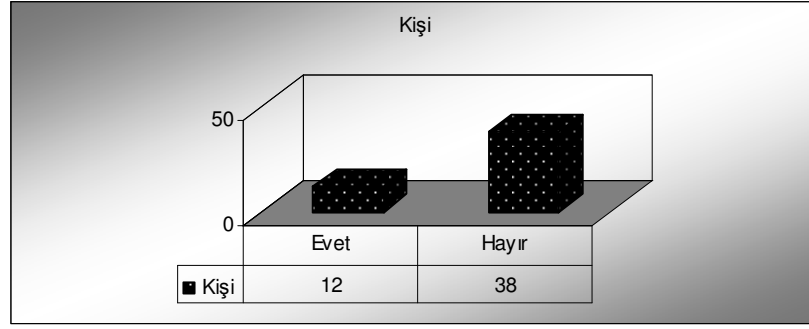
**DEĞERLENDİRME:** İşverenlerin tercih ettikleri özürlü işgücüne bakıldığında genel olarak özürlülük oranları düşük olanlar tercih edilmektedir. İlk sırayı özür oranları %40-%50 arasında olanlar almaktadır. İşverenler işyerlerinin özür oranları daha yüksek olan özürlü gruplarını istihdam edebilecek koşullara uygun olmadığını da ekliyorlar. Bu durum da bize özür oranı yüksek olan işgücü için korumalı işyerlerinin önemini arttırdığını göstermektedir. Daha ağır özür grupları için de evde çalışma yöntemlerinin de geliştirilmesi gerekmektedir. Her özürlü özürüne ve özür oranına uygun işlerde çalıştırılması gerekir. Böylelikle bu kişilerden verim alınabileceği görüşümdedir.

#### 3.2.3.4. İşyerlerine Sağlanacak Avantajlar Dahilinde İşverenlerin Özürlü İşgücüne Olan Bakış Açıları

**SORU 4:** “Belirli avantajlar sağlanması halinde belirlenmiş kotaların üzerinde özürlü istihdam etmek ister misiniz?”

Şekil 24: Özürlü İstihdam Kotalarının Üzerinde İşçi Çalıştıran İşletmelere Avantaj Sağlanması Halinde İşverenlerin Özürlü İşgücüne Olan Tutumu





**CEVAP:** İşverenlere belirli avantajlar sağlanması halinde belirlenmiş olan kotaların üzerinde özürlü işçi çalıştırır mısınız? Sorusuna 12 işveren (%24) evet çalıştırırım yanıtını verirken, 38 işveren (%76) hayır çalıştırmam yanıtını vermişlerdir.

**DEĞERLENDİRME:** Özürlü istihdam eden işverenlerden 12'si (%24), işyeri ortamını özürlü işgücüne uygun hale getirmek, mesleki eğitim vermek amacıyla yapılacak olan harcamalara finansal destek sağlanması, sigorta primlerine katkıda bulunulması durumunda kotaların üzerinde işgücü çalıştırma isteğinde bulunabileceklerini ifade etmişlerdir.

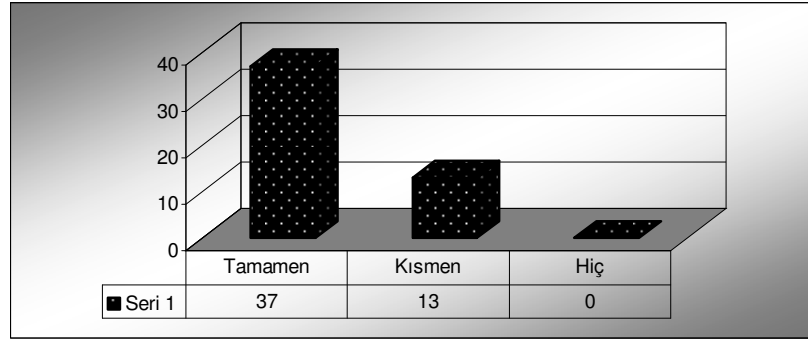
İşverenlerin çoğunluğu yaptıkları işlerin niteliği işyerlerinin fiziksel şartları gereği engelli istihdam etmekte oldukça zorlandıklarını ancak kota dahilindeki özürlü işgücünü çalıştırma taraftarı olduklarını belirttiler.

Verilen yanıtlar; işverenlerin teşvikten ötesi öncelikli olarak işlerine yarayabilecek vasıflı, eğitilmiş işgücüne ihtiyaç duyduklarını ortaya çıkarmaktadır. Birincil amaç özürlü işgücüne uygun mesleki eğitim vermek ve bununla birlikte özürlü kişilerin mesleki durum, bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerine uygun işlerde çalıştırılmaları gerekmektedir.

### 3.2.3.5. İşverenlerin Özürlü İşgücüne Yönelik Memnuniyet Dereceleri

**SORU 5:** “Özürlü işçi çalıştırıyorsanız çalıştırdığınız özürlü işçilerden memnun musunuz?”

Şekil 25: İşverenlerin İstihdam Ettikleri Özürlü İşgücünden Memnuniyet Dereceleri



**CEVAP:** İşverenlere çalıştırdıkları özürlü işgücünden memnuniyet dereceleri sorulduğunda 37 (%74) işveren tamamen memnun olduklarını, 13 (%26) işveren ise kısmen memnun olduklarını belirten yanıtlar vermişlerdir. İşverenlerden olumsuz yanıt veren olmamıştır.

**DEĞERLENDİRME:** Verilen yanıtlara bakıldığında; işyerlerinde %74'lük bir oranla işverenlerin çalıştırdıkları özürlü işgücünden memnun olduklarını söyleyebiliriz. %26'lık bir oranla kısmen yanıtını veren işverenlerde tam anlamıyla memnun olmama sebeplerinin sadece özürlü işgünün eksikliklerinden değil kendilerinin de özürlü işgücüne karşı eksikliklerinin olduğunu kabul etmektedirler. Genelde işyerlerinin fiziksel şartlarının uygun olmadığını, hem kendilerinin, hem çalışanlarının özürlü işgücününün çalıştırılması ve işe uyumu konusunda tam anlamıyla bilgi sahibi olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum bize gerekli koşulların sağlanması durumunda hem işverenlerin hem de özürlü işgücününün beraber hareket edebileceğini göstermektedir.

### 3.3. Konu Alanları Kapsamında Ortaya Çıkan Sorunların Genel Değerlendirilmesi

Bu bölümde araştırmanın özeti, verilerin çözümlenmesi ile elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri yer almaktadır.

Toplumun bütününe oluşturan bireyler için oldukça önemli olan çalışma hakkı, özürlü kişiler içinde toplumsal katılım açısından oldukça elzemdir. Bireyin toplum içerisinde varlığını sürdürebilmesi, güven içinde olması ve kendisini ispatlayabilmesi çalışma hayatına katılımına bağlıdır.

Yapmış olduğumuz araştırmada da görüldüğü üzere; özürlü işgücününün istihdamında oldukça büyük güçlükler yaşanmaktadır. İşverenlerimize “ özürlü işgücününün çalışma

hayatına katılımının faydaları hakkında yeterli bilgiye sahip misiniz”? sorusunu yönelttiğimizde 38’i (%76) tamamen bilgi sahibi olduklarını ifade etmişlerdir. Fakat; işverenlerimizin 33’ü (%66) özürlü kişilerin istihdamına yönelik olarak çalışma ortamının tesisi konusunda yeterli teknik bilgi ve donanım hakkında tam bir bilgi sahibi olmadıklarını ifade etmişlerdir.

İşverenler özürlü işgücü çalıştırma konusunda kendilerinin ve işyerlerinin yeterli bilgiye, teknik donanıma sahip olmadıklarından ötürü birtakım çekinceler taşıdıklarını ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden de anlaşıldığı üzere iş çevrelerine gerekli bilgilendirilmelerin yapılması, özürlü kişilere çalışacakları işkollarına uygun mesleki eğitim ve beceri kazandırılması durumunda (işe uygun eleman) bu tür çekincelerin ortadan kaldırılabilmesi mümkündür.

İşverenler, özürlü işçi çalıştırılmaması durumunda uygulanacak olan cezai yaptırımların (%58) etkin olduğu görüşüne katıldıklarını belirtmektedirler.

İşverenler, sağlam işgücünün yanı sıra özürlü işgücünün de çalıştırılması gerektiğini (%40) ifade etmektedirler.

İşverenler, özürlü kişilerin diğer çalışanlarla uyum içerisinde çalışabilecekleri görüşünü (%70) savunduklarını ifade etmişlerdir.

İşverenler özürlü işgücü çalıştırmanın maliyet arttırıcı bir faktör (%84) olmadığını ifade etmişlerdir.

İşverenlerimiz, cezai yaptırım ile özürlü işgücü çalıştırma durumunu karşılaştırdıklarında (%90) özürlü işgücü çalıştırmayı tercih etmişlerdir.

İşverenler, özürlü işgücü çalıştırmanın gerekli önlemler alındığı takdirde ortadan kaldırılabilmesine (%60) inandıklarını ifade etmişlerdir.

İşverenlerimiz özürlü işgücünün işe başlama öncesi belirli bir süre staj görmesinin hem kendileri hem de özürlü işgücü açısından faydalı olabileceğini (%90) ifade etmişlerdir.

İşverenler, özürlü işgücünün istihdamı, çalışma ortamının tesisi konusunda kendilerinin ve çalışanlarının bilgilendirilmesinin özürlü işgücüne olan bakışlarını olumlu yönde (%68) etkileyebileceğini ifade etmişlerdir.

İşverenler, özürli işgücüne vasıf kazandırılması durumunda verimlilik artışlarının sağlanabileceğini (%80) görüşünü belirtmişlerdir.

İşletmelerinde özürlilik-engellilik konulu eğitim seminerlerinin düzenlenmesinin (%90) gerekliliğini belirtmektedirler.

İşverenler, kendilerine verilecek olan destek ve danışmanlık hizmetleriyle özürli işgücü ile ilgili endişelerinin azaltılabileceği (%84) görüşünü ifade etmişlerdir.

İşverenlere göre özürli istihdamında yaşanan sorunların başında mesleki eğitim eksikliği (%66), işyerlerinin fiziksel yapısı (%50), Türkiye İş Kurumunun yeterli faaliyet gösterememesi (%38) gelmektedir.

İşverenlere genel olarak işyerlerinde özür oranı düşük olan özürli işgücünü tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. 35 işveren ortopedik özürli, 20 işveren işitme özürli, 18 işveren konuşma özürli, 8 işveren görme özürli işçi çalıştırdıklarını işyerlerinin konumu ve yaptıkları işler itibarıyla ağır özürli kişileri çalıştıramadıklarını ifade etmişlerdir.

İşverenlerin, istihdam etmek istedikleri kişilerin özür oranlarının genelde %40 - %50 olduğunu ifade etmişlerdir.

İşverenlerimiz, belirli avantajlar sağlanması halinde dahi kotaların üzerinde özürli işçi çalıştırmak istemediklerini (%76) belirtmişlerdir.

İşverenlerimiz, çalıştırdıkları özürli işçilerden memnun olduklarını (%74) ifade etmişlerdir.

### **3.3.1. Çalışma Hayatına Yönelik Değerlendirmeler ve Çözüm Önerileri**

#### **3.3.1.1. Cezai Yaptırım Uygulamaları (Kota Tekniği) ve Çözüm Önerileri**

Özürli işgücüne yönelik olarak uygulanan yöntemlerin başında, belli sayıda işçi çalıştıran işverenlerin kanun tarafından zorunlu olarak, belirlenmiş oranlarda özürli işçi çalıştırılması yöntemi gelmektedir. Bu yöntem dışında, özürli işgücünün çalışma hayatına katılımını sağlayacak yöntemlerden kısmen faydalanılmaktadır.

Toplumsal katılımın gerekliliği düşünüldüğünde, özürli kişilerin çalışma hayatında varlığının yaygınlaştırılabilmesi için değişik istihdam tekniklerinden yararlanılmalıdır.

Yalnızca kota tekniğinden yararlanılmak koşuluyla özürlü kişilerin istihdamında başarı sağlanacağı düşünülemez.

Kota tekniğinin uygulanması özürlü işgücünün istihdam edilebilirliği yönünden küçümsenmeyecek bir önem taşımaktadır. 50 işveren üzerinde gerçekleştirdiğimiz çalışmamızda da görüldüğü üzere, 29 işverenimiz uygulanan cezai yaptırımların özürlü işçi çalıştırma konusunda etkin olduğu görüşünü ifade etmişlerdir. Fakat; sorumluluklarını yerine getiren işverenler yalnızca ceza ödemekten kurtulduklarını bunun yanı sıra kendilerine herhangi bir teşvik uygulanmadığından ve özürlü kişilerin mesleki yönden yetersiz olduklarından yakınmaktadırlar. Çalıştırdıkları özürlü işgücüne yönelik vergi indirimden yararlanabilmeleri için gerekli olan özür oranlarının yüksekliğini, kendi çalışma koşullarının yüksek özür oranına sahip olan kişileri çalıştıracak konumda olmadığını ifade etmişlerdir.

Bu durumda mevcut olan kota yöntemimiz, işverenlere yönelik özendirici yeniliklerle yeniden yapılandırılmalı ve özörlöülerin ve işverenlerin faydalanma koşulları artırılmalıdır. İşverenlere, cezai yaptırımın sadece bir araç olduğunun, asıl amacın cezai yaptırım uygulamak olmadığına, özörlöü bilinci oluşmuş bireyler yetiştirmek olduğunun ifade edilmesi gerekir.

Özürlü işgücünün çalışma hayatına katılımını arttırmak istiyor isek; kota kapsamına giren işletmelerin sayılarını arttırmamız gerekmektedir. Fakat, özörlöü işçi çalıştırma zorunluluğu kapsamında belirlenmiş olan 50 ve daha fazla işçi çalıştırma koşulunun uygulanması, ülkenin ekonomik durumu ve bölgesel özellikleri göz önünde bulundurulduğunda; özellikle az gelişmiş ve kırsal bölgelerde 50 ve daha fazla işçi çalıştırma kıstasına uyan işyerlerinin sayıları sınırlıdır. Bu tür bölgelerimizde büyük işletmelere oranla küçük işletmelerin sayısı daha fazladır. Bu durum da 50 işçi çalıştırma limiti aşağıya çekilmelidir. Her şeyden önce yaşanan her bölge için ayrı ayrı işletmelerin konumları, faaliyet konuları, çalıştırdıkları işçi sayılarına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Bu çalışmalar, Sanayi ve Ticaret Odaları, Türkiye İş Kurumu ve yerel yönetimlerin işbirliği ile gerçekleştirilebilir.

Kota oranlarının, işyerlerinin büyüklüğü göz önünde bulundurularak belirlenmesi gerekmektedir. Buna bağlı olarak uygulanacak cezai yaptırımlarda işyerlerinin büyüklüğüne göre kademeli olarak belirlenmelidir. Örneğin; 1-19 işçi çalıştıran işyerleri

için kota oranının olmadığı, 20 – 49 işçi çalıştıran işyerleri için zorunlu olarak 1 özürlü işçi, 50 – 249 işçi çalıştıran işyerleri için %3 özürlü işçi, 250 – 499 işçi çalıştıran işyerleri için %4, 500 – 999 özürlü işçi çalıştıran işyerleri için %5 özürlü işçi, 1000’den fazla işçi çalıştıran işyerleri için %6 oranlarının belirlenmesi ( Seyyar, 2006:53).

Ayrıca; kontenjan fazlası, özürlü işçi çalıştırma zorunluluğu olmadığı halde çalıştıran, çalışma gücünün %80’ini kaybetmiş özürlü işçi çalıştıran işverenlerin sigorta primlerinin %50’si hazine tarafından ödenmektedir. Sözkonusu teşvik unsurlarının işverenlere daha cazip hale getirilmesi gerekmektedir. Örneğin;

- Özürlü işçi çalıştırma zorunluluğu olan işletmelerin %40 - %60 özür oranına sahip özürlü kişileri çalıştırması durumunda devlet SSK primlerinin %25’ini,
- Özürlü işçi çalıştırma zorunluluğu olan işletmelerin %60-%80 özür oranına sahip özürlü kişileri çalıştırması durumunda devlet SSK primlerinin %50’sini,
- Özürlü çalıştırma zorunluluğu olan işletmelerin %80 ‘nin üzerinde özür oranına sahip özürlü kişileri çalıştırması durumunda devlet SSK primlerinin %75’inin,
- Özürlü işgücü çalıştırma zorunluluğu olmayan ve kontenjan fazlası olarak özürlü işgücü çalıştıran işletmelerin, çalıştırdıkları özürlü işçilerin özür oranlarına bakılmaksızın SSK primlerinin %75’inin devlet tarafından karşılanması.

Bu projeye destek sağlamak amacıyla, işsizlik fonunda biriken para miktarının belli bir yüzdesi ayrılabilir.

Bu konular ile ilgili sorumlu kurum ve kuruluşlar olan Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve işçi, işveren ve meslek kuruluşları ile koordinasyon ve işbirliği içerisinde olunmalıdır.

### **3.3.1.2. İşsizlik Oranı ve Özürlü İşgücüne Olan Talep Sorunu ve Çözüm Önerileri**

Emek piyasasında fazlası ile sağlam işçi bulunan ve işsizlik oranının oldukça yüksek olduğu ülkemizde özürlü işgücünü işverenlere kabul ettirmek oldukça güçtür. Bu sebeple işverenlere özürlü işçi çalıştırmaları durumunda teşvik unsurlarını arttırmamız gerekmektedir. Bu bağlamda, özürlü işgücü istihdam edecek işverenlere, işçilere ödenecek olan ücretler, sigorta primlerinin ödenmesinde ki teşvikler, işyerlerinin

fiziksel koşullarının uygunluğuna yönelik finansal destek sağlanması gerekmektedir. Böylelikle, özürlü istihdamı kaçınılması gereken bir yükümlülük olmaktan kurtulmuş olacaktır.

Anket çalışmamızda;“ Emek piyasasında fazlasıyla sağlam işsiz bulunmasına rağmen yine de özürlü işçi istihdam etmeyi düşünür müsünüz?” sorusunu yönelttiğimiz 50 işverenimizden 23’ü (%46) özürlü işgücü istihdam edilmesi konusunda olumlu yanıt vermişlerdir. İşverenlerden 20’si (%40) bu görüşe kısmen ve 7’si (%14) kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir. İşgücü piyasasında öncelikli olarak sağlam işgücünün istihdam edilip daha sonra özürlü işgücünün istihdam edilmesine yönelik çalışmalar yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu durum özürlü işgücünün emek piyasasında tutunabilmesinin güçlüklerini göstermektedir. Bu durum bize gösteriyor ki; özürlü işgücünün mesleki eğitim açısından tam olarak yetiştirilmesi gerekmektedir. Bunu da gerçekleştirecek olan Türkiye İş Kurumu’dur. Ülke genelinde mesleki eğitim ve rehabilitasyon kurumlarının sayıları çoğaltılmalıdır.

Her şeyden önce sağlıklı kişilerin ne kadar çalışma hakkı var ise; özürlü kişilerinde bir o kadar bu haktan faydalanması gerektiği bilinci tüm topluma empoze edilmelidir. Burada basın ve yayın organlarına oldukça büyük görevler düşmektedir. Özürlü kişilerin başarı öyküleri, çalışmaları durumunda kendilerine, ailelerine ve topluma olan faydaları duyurulmalıdır. Yapılacak olan kanuni düzenlemeler ile özürülerin toplum hayatına katılımını sağlamak, ayrımcılığı önlemek amaçlanmalıdır.

Devlet ve sivil toplum örgütlerinin işbirliği ile küçük çaplı çalışma atölyeleri açılabilir. Özürlü kişilerin çalışma hayatında kendini gösterebilmelerini sağlamaya yardımcı olacaktır. Bu atölyeler vasıtasıyla özürlü işgücüne belirli vasıflar kazandırabilme, bir iş edinebilmeleri ve bağımsız yaşayabilmelerini sağlamaları amaçlanmalıdır. Özürlü kişilere iş atölyelerinde çalıştıkları süre içinde Özürüler Fonundan asgari ücret düzeyinde ödeme yapılmalıdır. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, yerel belediyeler ve halk eğitim merkezlerinin işbirliği ile bu atölyelerin sayıları arttırılmalıdır. İstanbul Metin Sabancı Spastik Çocuklar ve Gençler Eğitim, Rehabilitasyon ve Üretim Merkezi bu konuda örnek teşkil etmektedir. Sanayi ve Ticaret Odaları ve Türkiye İş Kurumu vasıtasıyla özürlü kişilerin çalışma koşulları ve başarıları bölgedeki işverenlere duyurulmalıdır. Bu atölyelerde çalışan uzman personel tarafından

çevredeki işverenlere, özürlü kişilerin ailelerine, sağlıklı işgücüne özürlü işgücünün de emek piyasasında var olabilesinin gerekliliğine yönelik bilgiler verebilecek donanıma sahip olmalıdır.

### **3.3.1.3. İşyerinin Fiziksel Koşullarının Uygunluğu ve Çözüm Önerileri**

Gelişen ve hızla büyüyen teknoloji ile birlikte çalışma hayatı içerisinde tutunabilmek için bu gelişen teknolojiye uyum zorunlu kılınmaktadır. Bu durumdan da etkilenecek olan üretim sisteminin en önemli ögesi olan işgörenlerdir. Özürlü olsun yada olmasın tüm işgörenlerin çalışmalarında işyerinin ergonomik unsurları ile fiziksel faktörlerin uygunluğu önem arz etmektedir.

İşyerinin, görüntü, ışık, sıcaklık ve soğukluk yönünden yeterliliği ile kullanılan makine ve üretim sisteminin ergonomik açıdan uygun olup olmadığı fiziki yönden ele alınması gereken en önemli unsurlardır (Uğur, 1991:674).

Ergonomiyi tanımlayacak olursak; insan ve işin birbirine en uygun uydurulması amacı ile tıbbi bilimlerin teknik bilimlerle beraber uygulanmasıdır. İnsan organizmasının yapısı, fonksiyonları, davranışlarının esas yasaları dikkate alınarak, biyoloji ve teknolojinin birleştirilmesidir (Ilıcak, 1988:143). Ergonomi ile yapılan işin insanın biyolojik özelliklerine uygunluğu amaçlanmaktadır.

50 işveren üzerinde yapmış olduğumuz araştırmada; işverenlerin vermiş olduğu yanıtlar neticesinde bize işyerlerinin ergonomik açıdan bırakın özürlü işgücünü istihdam etmeyi sağlam işgücü için bile uygun olmadığını göstermektedir. İşverenlerin büyük bir bölümü işyerlerinde özürlü işgücünün iş kazaları riskini arttırmalarının, verimli çalışamamalarının, kendileri için zaman kaybı olarak görmelerinin nedeni olarak işyerlerinin fiziksel koşullarının özürlü işgücüne uygun bir şekilde tasarlanmadığını ifade etmektedirler. Özürlü işgücünü işyerleri için bir tehlike, ek bir külfet olarak nitelendirmeyen işverenler ise; özürlü işgücüne uygun çalışma ortamı hazırladıklarını, onların yapabilecekleri, özür durumuna uygun işlere yerleştirdiklerini, rahat çalışabilmeleri için her türlü ergonominin sağlandığını ifade etmişlerdir.

İşverenlerin büyük bir bölümü özürlü işgücüne uygun fiziksel koşullarını uygun hale getirmek istediklerini fakat mali yönden yeterli olmadıklarını ifade etmektedirler.



Ayrıca, işyerleri içerisinde özürllürlere yönelik neler yapabilecekleri konusunda yeterli teknik bilgi ve beceriye sahip değildirler.

Bu durumda işyerlerinin özürllü işgücüne uygunluğunun sağlanabilmesi için maddi destek ile birlikte, kullanılacak araç ve gereçlerin ergonomik dizaynı konusunda işverenlere ücretsiz destek ve danışmanlık hizmetleri verilmelidir. İşverenler, diğer çalışanlar, işyeri hekimleri bu konularda bilgilendirilmelidir. Bu konuyla ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde ergonomik tasarım konusunda destek sağlayabilecek uzman kişilerin yer aldığı bir komite oluşturulmalıdır. Bu komite aracılığı ile işyerlerinde ücretsiz destek ve danışmanlık hizmetleri verilmelidir.

Yapılandırılmış aktif bir işyerinde fiziksel koşulları, kullanılan makine ve teçhizatın özürllü kişilere uygunluğunu sağlamak hem işyerleri hem de maddi desteği sağlayacak kuruluşlar açısından ek bir maliyet olarak gözükmektedir. Esasında işyerlerinin faaliyete geçmeye başlamasından önce, işyeri projelerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına uygunluğunun onayı için devletin denetimine sunulması aşamasında işyerlerinin özürllü işgücünün çalışabilmesini sağlayacak fiziksel koşulların da istenmesi durumunda sorunun en başta engellenebileceği kanısındayım. İşyerinin faaliyete geçmesi kararı verilmeden önce raporların oluşturulacak olan ergonomik tasarım uzmanlarının da bulunduğu bir komiteye sunulması ve komitenin de onayının alınması sağlanmalıdır. Ayrıca, işyerlerinin özürllü işgücünün çalışabilmesine yönelik bir şekilde dizayn edilmesi durumunda diğer sağlam işgücünde çalışma koşulları iyileştirilmiş demektir.

Böylelikle ilk aşamada yapılan denetimler çerçevesinde getirilen öneriler doğrultusunda yapılacak değişiklikler ile daha sonradan yapılacak olan değişikliklere bağlı ek maliyetlerde ortadan kaldırılmış olacaktır. İşyerinin faaliyete geçmesi ile birlikte işyerleri belirli aralıklarla koşulların uygunluğuna yönelik olarak oluşturulmuş olan komite tarafından denetlenmeli, her türlü destek ve danışmanlık hizmetleri sunulmalıdır. İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonları sürekli bilgilendirilmeli gerektiğinde onlardan da yardım istenmelidir.

#### **3.3.1.4. İş ve İşyerine Uyum Çalışmaları ve Çözüm Önerileri**

Özürllü kişi ile işverenin hizmet sözleşmesi yapmış olması ile birlikte özürllü çalıştırılması konusunda tüm problemlerin ortadan kalktığı anlamına gelmez. Asıl

önemli olan özürlü kişinin işyeri ortamında gerçekleştirdiği işe ve işyerine uyumu, diğer çalışanlarla olan uyum ilişkisidir.

Özürlü kişinin çalıştığı işyerinde işine uyum gösterebilmesi, verimlilik sağlayabilmesi için kendisine verilmiş olan mesleki eğitime uygun bir işe yerleştirilmesi ile sağlanmış olur. Bu yüzden özellikle Sanayi ve Ticaret Odaları vasıtasıyla bulunulan bölgedeki işyerlerinin üretim konuları saptanmalı, iş analizleri yapılmalı ihtiyaçlar doğrultusunda özür türüne uygun mesleki eğitim olanakları sağlanmalıdır. Özürlülere verilecek meslek kurslarına yönelik halk eğitim merkezlerinin desteği sağlanmalıdır. Bu merkezlerde verilecek eğitimler belirli bir meslek tecrübesine sahip olan kişiler tarafından gönüllü olarak verilebilir (emekli meslek öğretmenleri, özürlü yakınları). İşverenlerin Türkiye İş Kurumu'na veya bölge müdürlüklerine istihdam edebilecekleri özürlü tiplerini bildirmeleri ile işe uygun eleman yetiştirilmesi konusunda gelişmeler yaşanmış olacaktır.

Uygun çalışma ortamı sağlanması durumunda, işverenlerin özürlü işgücünün diğer çalışanları rahatsız edip genel çalışama temposunu düşürebilecekleri görüşünü de ortadan kaldırmış olacaktır. Araştırmamıza katılan işverenlerimiz de bu görüşümüzü destekler nitelikte yanıtlar vermişlerdir. 50 işverenimizin 35'i (%70) uygun çalışma ortamının sağlanması durumunda diğer işçilerle uyumun sağlandığını, özrüne uygun işlerde çalıştırmaları durumunda uyumlu ve uzlaşmacı bir yapı sergilediklerini, işyerindeki disiplin kurallarına uyduklarını ifade etmişlerdir.

İşe alıştırma safhasından geçirilmeyen bir özürlü kişi, işine ve çalışma ortamına uyum sağlayamama durumu ile karşı karşıya kalabilir. İşgörenin bu başarısızlığı doğrudan işletmenin verimliliğini de olumsuz yönde etkileyeceğinden; özürlü kişinin işine olan uyumunu zorlaştırmış olacaktır. Bu durum özürlü kişinin işsiz kalması ile dahi sonuçlanabilir. Özürlü kişinin hem maddi hem de manevi problemler yaşanması kaçınılmazdır.

Özürlü kişilerin işe ve işyerlerine uyum gösterebilmeleri için iş öncesi belirli bir süre dahi olsa gerçek bir iş ortamında kontrollü bir şekilde çalışmalarını gerekmektedir. Gerekli eğitim olanaklarının sağlanması ile birlikte işe yerleştirilen özürlü işgücü iş ortamında belirli bir süre izlenmeli, işe ve işyerine olan uyumu konusunda yardımcı olunmalıdır. Bu faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesi için Türkiye İş Kurumu,

Üniversiteler ve Sanayi ve Ticaret Odalarının katılımının sağlanması gerekmektedir. Sanayi ve Ticaret Odasının yardımı ile bölgede yer alan işletmelerin faaliyet konuları belirlenmelidir. Türkiye İş Kurumu vasıtasıyla işverenlerle bir araya gelerek ilk etapta staj imkanı sağlanacak gönüllü işletmeler belirlenmelidir. Bu işletmelerde özürliülerden sorumlu, özürliü işgücüne ve işverenlere yönelik destek ve danışmalık hizmetleri de verilebilecek, gönüllü sosyal hizmet uzmanları görevlendirilmelidir.

Staj süresince de işverenlerden özürliü işgücüne yönelik herhangi bir ücret talep edilmemelidir. İşyerlerinde periyodik olarak belirli dönemlerde özürliü işgücüne staj imkanı sağlayan işletmelere de yıllık olarak harcadıkları elektrik ve su giderlerinin belirli bir yüzdesinin devlet tarafından karşılanması sağlanabilir. Böylelikle işverenlerde işe alım aşamasından önce özürliü işgücünü işyeri ortamında daha rahat izleyebilme imkanı bulmuş olur.

Özürliü işgücünün emek piyasası içerisinde sürekliliğinin sağlanması için işe ve işyerine uygunluğu şarttır.

### **3.3.1.5. Özürliü İşgücünün İş Güvenliğinin Sağlanması ve Çözüm Önerileri**

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramını açıklayacak olursak; işyerlerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan tehlikelerden, sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak ve daha insani bir iş ortamı meydana getirmek için yapılan metotlu çalışmalardır (Seyyar, 2002:265).

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği mevzuatına uygun olarak, özürliü işgücünün de güvencelerinin sağlanmasına yönelik düzenlemeler yapılmalıdır. Özürliü işgücü işverenler karşısında korunmalıdır. İşçi sendikalarının yanısıra, işçi ve işveren temsilcilerinin yer aldığı işçi konseyleri oluşturulmalıdır. İşçi ve işveren temsilcilerinin yer aldığı bu kurulda özürliü işgücünden sorumlu uzman kişiler yer almalıdır. İşyerleri içerisinde özürliü işgücüne yönelik alınacak kararlar oluşturulacak olan konsey tarafından karara bağlanmalıdır.

Bu konsey, işçi haklarının korunması ve denetimi yetkilerinin yanında iş güvenliği konusunda da gözlemci ve iç denetimci bir fonksiyona sahip olmalıdır. Bir başka ifadeyle; işçi temsilcileri, iş güvenliği ile ilgili denetim mekanizmasını bizzat kendileri işler hale getirip, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı ön tedbirler almak suretiyle

bu risklerin meydana gelmesinin önüne etkili bir biçimde geçilmiş olacaktırdır (Seyyar, 2001:115).

Özürlü işgücünün de işletme içerisinde söz sahibi olabilmesini sağlamaya yönelik tedbirler alınmalıdır. Özürlülere yönelik alınacak kararlarda söz sahibi olmaları, gerektiğinde müdahale edebilir nitelikte olmaları gerekmektedir. Bu durum özürlü işgücünün işyerine olan aidiyetlik duygusunu da arttırmış olacaktır. Böylece, işyeri içerisindeki verimliliği artmış olacaktır.

İşyeri içerisinde alınan önlemlerden yarar sağlanabilmesi için, tüm çalışanların ve işverenlerin işçi sağlığı iş güvenliği konusunda ki eğitimleri tam olmalıdır. İşyeri içerisinde gerçekleşebilecek herhangi bir iş kazası veya meslek hastalıkları durumunda konuyla ilgili inceleme, araştırma, eğitim ve mevzuat çalışmaları yapmak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürlüğünün sorumluluğundadır. İşyerlerinin teknik yönden teftişlerini gerçekleştirmek, işçi ve işverenlerin eğitilmeleri ve bilgilendirilmelerini sağlamak üzere görevlendirilmiş iş müfettişleri de mevcuttur.

Bu çerçevede İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği mevzuatına hakim, özürlü işgücünün emek piyasasındaki yeri ve konumu, çalışma koşulları hakkında yeterli ve bilgi donanımına sahip kişilerinde İşçi Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü bünyesinde bulundurulması gerekmektedir. İşyerlerinin teftişleri sırasında iş müfettişlerinin yanında işyerlerindeki özürlü işgücünün durumunu saptamak, işyerlerinin daha sağlıklı ve güvenli olabilmeleri için neler yapılabilmesi gerektiği konusunda gerekli bilgilendirmeleri yapabilecek özürlü uzmanlarının görev almaları sağlanmalıdır.

### **3.1.1.6. İşverenlerin Özürlü İşgücüne Karşı Tutumları ve Çözüm Önerileri**

Genel olarak toplumsal yapı içerisinde, özürlüleri üretici olmayan, devlet yada aileleri tarafından bakıma muhtaç olan, yalnız başına hareket edemeyen kişiler olarak gördükleri için toplumun özürlü kişilere bakışında acıma duygusu ağır basmaktadır. Bu durum karşısında özürlü kişi kendine has sahip olduğu yeteneklerini de gösteremez duruma gelmektedir. Toplumun bu düşüncelerinin yıkılabilmesi için özürlü kişilerin toplum içerisinde daha fazla yer almaları gerekmektedir. Bunun da sağlanabilmesi için özürlü dostu işverenlere büyük ihtiyaç duyulmaktadır.

Yapmış olduğumuz araştırmamızda da görüldüğü üzere, işverenler özürlü işgücünü genellikle hukuki bir zorunluluk olarak görmekteler. İşverenlere göre, özürllüer eğitimsiz, vasıfsız, deneyimsiz kişilerden oluşmaktadır. İşyerleri için ek maliyet unsuru, zaman kaybı olarak gördüklerini ifade eden işverenler bulunmaktadır. Emek piyasasında fazlasıyla sağlam işsizinin bulunması ve yoğun rekabet ortamı işverenlerin özürlü işçi çalıştırmama konusunda arkalarına sığındıkları en önemli iki durumdur. Özellikle işsizliğin yaygın olduğu ülkemizde, bu düşünceyi savunan kişiler bulunmaktadır. Fakat, toplumsal yapı içerisinde özürlü kişilerde tüm haklara sahiptirler. Toplum sağlıklı olsun yada olmasın tüm üyeleri ile bir bütündür.

Özürlü işgücünün çalışma hayatı içerisinde yaşamış oldukları olumsuzluklar, onların vasıflarına uygun olmayan işlerde çalıştırılması, mesleki eğitim olanaklarından yoksun olmaları başarılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Böylelikle işverenlerin özürlü işgücüne olan olumsuz tutum ve davranışları devam etmektedir.

Özürlü kişi belli bir yaşa gelinceye kadar ailesi tarafından korunmaktadır. Bu durumda çalışma hayatına atılma isteği ortaya çıkmayabilmektedir. Özellikle ailelerin bu konuda bilgilendirilmeleri küçük yaşlardan itibaren destek ve danışmanlık hizmetleri almaları yönünde ki çalışmalara ağırlık verilmelidir. Bu hizmetler için özellikle yerel yönetimler tam anlamıyla teşkilatlandırılmalıdır. Ailesinin desteği ile yaşama bağlı olan kişi bir süre sonra kendisini yetersiz ve gereksiz görerek toplumdan soyutlanmaya başlayacaktır. Özürlü kişinin çalışma hayatına katılmış olması sadece ekonomik açıdan bağımsız kalmasını değil, sosyal ve psikolojik olarak ta rahatlamasını sağlamış olmaktadır.

İşyerlerinde özürlü işgücüne yönelik ön yargılarının değişebilmesi için; özürlü kişilerinde çalışma hayatında varlığını sağlamak için verimliliklerini ve yeteneklerini ortaya çıkarıcı tedbirleri almaları, bilgi ve becerileri teşvik ve takdir edilmelidir. İşverenler ve diğer çalışanlara yönelik özürlü işgücüne karşı nasıl bir tutum sergilemeleri gerektiği konusunda destek ve danışmanlık hizmetleri verilmelidir.

### **3.3.2. Eğitime Yönelik Değerlendirmeler ve Çözüm Önerileri**

#### **3.3.2.1. İstihdam Odaklı Mesleki Eğitim Çalışmaları ve Çözüm Önerileri**

Gerçekleştirdiğimiz araştırmada da görülüğü üzere; işverenlerin büyük bir bölümü özürlü işgücünün mesleki yetersizliğinde şikayetçi olduklarını ifade etmektedirler. Türkiye İş Kurumu vasıtasıyla kendilerine gönderilen özürlü işgücünün, mesleki eğitim yönünden yetersiz, vasıfsız işgücü olduklarını sürekli olarak yinelemişlerdir.

Özürülerin istihdamına yönelik olarak, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sağlık Daire Başkanlığı bünyesinde oluşturulan Özürüler Merkezi'ne firmalardan çok sayıda personel talebi geldiğini, taleplerin genelde vasıflı işgücüne yönelik olduğu görülmektedir. Örneğin; bilgisayar kullanabilen 10 özürlü istiyorum, ehliyeti olan özürlü istiyorum veya telefon operatörü olabilecek özürlü istiyorum talepleri gelenlerin olduğunu ifade etmişlerdir (Gap-Dogu-Kalkınma.com. 2006).

Görülüyor ki; mesleki eğitim yönünden yetersiz, vasıfsız özürlü işgücünün çoğunlukta olduğu ülkemizde sadece işverenlere yönelik zorlayıcı hükümlerin uygulanması, özürüler istihdamına yönelik kısa vade için çözüm getirmektedir. Fakat, özürlü işgücünün hayatını idame ettirebilmesi için yapacak olduğu işin, gelecekteki yaşantısını idame ettirebilecek konumda olması gerekmektedir. Mesleki eğitimlerde birincil amaç istihdam odaklı iş anlayışı olmalıdır.

Bu durum bize özürlü işgücüne yönelik verilecek olan mesleki eğitim ve rehabilitasyon programlarının, işgücü piyasasında ki ihtiyaçlar doğrultusunda gerçekleştirilmesi gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır. Bunların gerçekleştirilebilmesi için; özellikle il ve ilçe belediyeleri ve sanayi ve ticaret odaları vasıtası ile gerekli iş analizleri yapılmalı, işletmelerin özürlü işgücü ihtiyaçları belirlenmelidir. Bu bilgiler doğrultusunda Türkiye İş Kurumu vasıtasıyla gerekli mesleki eğitim kursları düzenlenmelidir. Özürüler kişilere verilecek olan mesleki eğitim çalışmalarında da her bir özür grubu ayrı ayrı ele alınmalıdır. Çünkü; her özür grubunun gerçekleştirebileceği işler farklıdır ve ona göre mesleki eğitim programları geliştirilmelidir. Özürüler kişilerin taleplerini belirlemek amacıyla belediyelerde özürüler masaları kurulmalıdır.

Her bölgede yerel idareler aracılığı ile özürüler kişilerin sayıları ve özür türlerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Özellikle muhtarlıklar vasıtasıyla kendi bölgelerindeki özürüler bireyleri belediyelerinde kurulmuş olan özürüler birimlerine bildirmeleri sağlanmalıdır.

Özürli bireylerin mesleki eğitim ve rehabilitasyon konularında aktifleştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Özürli bireylere yönelik rehabilitasyon hizmetlerinin verilmesi durumunda, oluşturulacak olan birimlerin rehabilitasyon ekibi içerisinde eğitimli meslek elemanlarının bulundurulması gerekmektedir.

Ülkemizde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu, Milli Eğitim Bakanlığı ve Başbakanlığa bağlı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü bünyesinde çeşitli mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitim\meslek edindirme hizmetleri yürütülmektedir (Mutluoğlu, 2004:135).

### **3.3.2.2. İşverenlere ve Çalışanlara Yönelik Özürllük Eğitimi ve Çözüm Önerileri**

İşverenler ve diğer çalışanlar özürli işgücünü tam anlamıyla tanımamaktadırlar. İşyerlerinde karşılaşılan sorunların başında; işverenlerin ve çalışanların özürli istihdamı ve özürli konusunda yeterince bilgilendirilmemesi, destek ve danışmanlık hizmetlerinin ulaştırılmasında görülen eksiklikler gelmektedir. Bu hizmetlerin işletmeler tam ve doğru bir şekilde sunulabilmesi için koordinasyon ve işbirliği sağlanmalıdır. Bölgede bulunan işverenler, sivil toplum örgütleri, sendika, yerel yönetimler ve üniversitelerin ilgi birimlerinden konu ile ilgili bilgi ve tecrübesi yeterli olan kişilerden oluşan bir grup oluşturulmalıdır. Belirli dönemlerde işverenler ve çalışanlar ziyaret edilmeli işyerlerinde özürli çalıştırsın yada çalıştırmasın tüm işletmelerde özürllük ve iş kazalarına yönelik bilgilendirmeler yapılmalıdır.

İşletmelerde eğitim ve geliştirme işlevi, işgörenlerin sorun çözme, karar verme, yeni durumlara ayak uydurma, işletme politikalarını ve işlemlerini anlama ve kavrama yeteneklerinin geliştirilmesi ile ilgili çalışmaları kapsamaktadır. İşletmelerdeki eğitim işlevi, işgörenlerin kişisel ve mesleki gelişmelerini sağlamanın yanı sıra, örgütsel etkinliğin artırılmasına da katkıda bulunur (Aldemir ve diğerleri, 2001:151).

Böylelikle işverenlerin ve çalışanların bilinçlendirilmeleri sağlanmış olacaktır. Özürllük kavramının da işyerlerinin işletme politikalarının arasında yer almasına yönelik önemli bir adım atılmış olacaktır. Yapmış olduğumuz araştırmada da görüldüğü üzere, işverenlerin büyük bir çoğunluğu özürli istihdamı konusunda bilgilendirilmeye yönelik yapılabilecek olan çalışmaları olumlu yönde karşılayacaklarını ifade etmişlerdir. Özürli istihdamı ile ilgili hem kendilerinin hem de çalışanlarının bilgilendirilmesi

gerektiğini, bunun neticesinde özürlü işgücüne olan bakış açılarının olumlu yönde gelişeceği görüşünü savunduklarını ifade etmişlerdir.

### **3.3.2.3. Özürlü İşgücüne Yönelik Verimlilik Çalışmaları ve Çözüm Önerileri**

Özürlü işgücünden verimlilik bekleyebilmek için, genel eğitim ve mesleki eğitim olanaklarından tam anlamı ile faydalanmaları, özürlülük türlerine ve derecelerine uygun işlere yerleştirilmeleri, işyerlerinin fiziksel özelliklerinin uygunluğu sağlanmış olmalıdır. Şartların tam olmadığı bir ortamda özürlü kişilerden verimlilik beklemek oldukça yanlış olur. Eğitilmiş işgücünün eğitilmemiş olana kıyasla daha verimli olduğu kabul edilmektedir.

Gerekli mesleki eğitim ve uygun iş ortamı sağlanması aşamalarından sonra özürlü işgücünün işyeri ortamında uyumunu sağlamak üzere yardımcı yöntemler uygulamaya konulmalıdır. Özürlü kişilere işyerlerinde işe alışma safhalarında gözetimci rehberliğinde bilgi, beceri sahibi ve özürlülük konusunda eğitim almış diğer bir kişinin yanında yetiştirilmesi sağlanabilir. Bu eğitim sonucunda işçiden yüksek verimlilik alınmak isteniyorsa gözetimcinin yani eğitmenin gerekli niteliklere haiz bir kişi olması gerekmektedir. İş güvenliğini riske atmadan, gerekli bilgi ve beceriyi özürlü işgücüne aktarması gerekmektedir. Bu gözetimcilerin de işverenlere herhangi bir maliyet unsuru teşkil etmemeleri sağlanmalıdır. İş öğrenme süresince gözetimcilerin aylıkları özürülüler idaresi fonundan karşılanabilir. Bu gözetimciler işyeri ortamından seçilmiş olan kişilerde olabilir. Bu durumda işe ve işyerine olan uyum süreci daha hızlı gelişebilecektir.

Özürlü kişilere verilecek olan eğitimler ile birlikte kendilerini işe alınmak zorunda olan kişiler olarak görülmekten kurtulmuş olacaklardır. Baştan savma özrü ile ilgisi olmayan bir işin verilmesi gibi durumlardan kurtulunmuş olacaktır.

Sorun özürlü kişinin işe yerleştirilmesi ile bitmiş değildir. İşe yerleştirilen özürlü işgücü de işyeri içerisinde takip edilmelidir. İşe ve işyerine olan uyumları gözlenmelidir. Uyum sağlanmadığı takdirde iş değişikliğine gidilmelidir. Amaç sadece işe yerleştirmek değil işe ve işyerine olan uyumunun da sağlanmasını gerçekleştirmek olmalıdır ki verimlilik sözkonusu olsun. İşyerlerine yerleştirilebilecek olan özürlü temsilcileri vasıtasıyla bu durumlar takip edilebilir.



### **3.3.3. İstihdama Yönelik Değerlendirmeler ve Çözüm Önerileri**

#### **3.3.3.1. Korumalı İşyerleri Uygulamaları ve Çözüm Önerileri**

Genel olarak işverenlerin tercih ettikleri özürlü işgücüne bakıldığında özürlülük oranları düşük olanlar tercih edilmektedir. İşverenler işyerlerinin özür oranları yüksek olan özürlü kişileri istihdam edebilecek koşullara uygun olmadığını ifade etmektedirler. Bu durumda korumalı işyerlerine olan ihtiyacı ortaya koymaktadır.

Korumalı işyerlerinin kurulmasındaki amaç; normal işgücü piyasasına kazandırılmaları uygun olmayan özürlülerin rehabilitasyon ve istihdam olanaklarını sağlayabilmektir. Korumalı işyerlerinin kurulması ve sürekliliğinin sağlanabilmesi için ciddi anlamda maddi desteğe ihtiyaç duyulmaktadır. Yoksa bu tür işyerlerinin ulusal ve uluslar arası destek almadan ayakta kalmaları oldukça güç gözükmektedir. Finansal sorunların

ortadan kaldırılabilmesi için; bu tür işyerlerinde üretilecek olan ürünlere yönelik piyasa araştırmalarının yapılması gerekmektedir. Maddi desteğin sağlanabilmesi için piyasaya uygun, ihtiyaca cevap verebilecek ürünlerin üretimi ve satışı sağlanmalıdır. Bu tür merkezler için başlıca pazarın kamu değil tüm pazar olduğu düşünülmelidir. Ona uygun üretim sağlanmaya çalışılmalıdır. İşyerlerinin sürekliliği açısından bu durum oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Bu tür işyerlerinde üretim maliyetlerine yönelik devletçe destekler sağlanmalıdır. Daha ucuz enerji imkanları sağlanmalıdır.

İşyerlerinin içinde bulunulan yöreye uygun faaliyet gösterebilmesi, bölgesel ihtiyaçların belirlenmesi gerekmektedir. Bu konuda yerel yönetimler, sanayi ve ticaret odası, üniversiteler, iş kurumu işbirliği içerisinde hareket etmelidir. Ayrıca; korumalı işyerleri ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte, kaliteli, uzman kişilerden oluşan personele sahip olmalıdır.

30 Mayıs 2006 tarihli resmi gazetede yayınlanarak korumalı işyerleri hakkında yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliğin amacı, normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürlüler için açılacak olan gerekli teknik donanımı devletçe sağlanacak olan işyerlerinin korumalı işyeri statüsü kazanması, işleyişi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir (Korumalı İşyerleri, 2006).

Yönetmeliğe göre, çalışan sayısının büyükşehir belediye sınırları içinde en az 30, büyükşehir belediye sınırları dışında en az 15 olduğu ve çalışanlarının %75'ini; 1) En az %40 oranında zihinsel, ruhsal-duygusal ve davranışsal özürlü olan veya diğer özürlü gruplarından ise %60 ve üzeri özürlü olan, 2) Kuruma kayıtlı olan ve 3) 15 yaşını bitirmiş olan özürlülerin oluşturduğu işyeri işverenleri, “korunmalı işyeri statüsü”nün kazanılması için Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne başvuruda bulunabilecek. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınacak. Korunmalı işyeri statüsü almak üzere Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne başvuran gerçek veya tüzel kişilerin talepleri en geç 30 gün içinde işyerinde gerekli tespit ve inceleme yapılmak suretiyle illerde valilik bünyesinde, Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İl Sağlık Müdürlüğü, İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü ve gerekli hallerde valilikçe görevlendirilen kamu kurum ve kuruluşları temsilcilerinden oluşan, sekreteryası Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından yürütülen ve çalışma usul ve esasları Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından belirlenecek olan komisyon tarafından değerlendirilecek (Çavuş, 2006:1).

Bu yönetmelik ile korunmalı işyerlerinin statü kazanabilmeleri için nelerin gerekli olduğu, çalıştırılacak olan personelin nitelikleri, fiziksel koşullar ve donanım, korunmalı işyerlerinin işleyişine yönelik esaslar belirlenmiştir.

### **3.3.3.2. İş ve Meslek Analizi Uygulamaları ve Çözüm Önerileri**

Özürlü işgücünün çalışma hayatı içerisinde varolabilmesi için sistemli bir iş analizi ve meslek tanımlamalarının yapılmış olması gerekmektedir. Özürlü kişilerin özürlü gruplarına göre hangi işleri yapabilecekleri, işe uygun mesleki eğitim olanakları, verilecek olan eğitim sürecinin özellikleri ve aşamalarına yönelik ayrıntıların belirlenmesi gerekmektedir. Bu durumda mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Yurdun her bölgesinde oluşturulabilecek özürlü koordinasyon merkezleri kurularak bu çalışmalara ağırlık verilmelidir. Özürlüler İdaresi Başkanlığında, özürlü kişilerin arkasında durabilecek, onları piyasa koşullarında koruyabilecek ve piyasaya tanıtabilecek birimler oluşturulabilir.

Bu birimler kendi bünyelerinde, Özürlüler idaresi tarafından görevlendirilen özürlü uzmanları vasıtasıyla bölgede bulunan sanayi ve ticaret odaları, sendikalar, işverenler ve üniversitelerin işbirliği ile rehabilitasyon ve mesleki eğitim hizmetlerini de verebilecek uzman bir kadro oluşturulabilir. Görev yeri olarak ta belediyeler içerisinde yer alabilirler. Özürlü kişilere verilecek olan eğitimlerde halk eğitim merkezlerinde verilebilir.

Her özürlü grubuna uygun piyasa koşullarında, ihtiyaçlar dahilinde mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri verilmelidir. Bölgesel bazda piyasa araştırmaları yapılmalıdır. Sanayi ve ticaret odaları vasıtasıyla bölgede bulunan işyerlerinin üretim faaliyetleri, işverenlerin istekleri ve ihtiyaçları tespit edilmelidir.

Çalışma ortamı içerisinde uygunluğun sağlanabilmesi için özürlü kişilerin özürlü türlerine ve derecelerine göre eğitime tabi tutulmaları gerekmektedir. İşverenler de özürlü işgücünü özürlü durumlarına uygun işlere yerleştirdikleri takdirde kendileri için bir problem teşkil etmediğini ve iş kazaları riskini de azatlığını ifade etmişlerdir.

### **3.3.3.3. Türkiye İş Kurumunun Faaliyetleri ve Çözüm Önerileri**

Özürlü işgücünün işe yerleştirilmesine yetkili olarak Türkiye İş Kurumu faaliyet göstermektedir. İşverenler Türkiye İş Kurumu vasıtasıyla özürlü işgücü temin etmektedirler.

Yapmış olduğumuz araştırmamızda da görüldüğü üzere, işverenlerin çoğunluğu kurumun yeterli olmadığını ifade etmişlerdir. Özürlü işgücünün istihdamında yaşanan sorunların nedenleri arasında Türkiye İş Kurumunun yeterli faaliyet gösterememesinin yattığını dile getirmişlerdir. Kurum tarafından verilen mesleki eğitim çalışmalarının yetersiz olduğunu, kurum tarafından gönderilen kişilerin gerekli donanımı olmayan vasıfsız işgücü olduğunu belirtmişlerdir.

Bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda, kurumun işyerlerinin ihtiyaçlarına uygun özürlü işgücü yetiştirilmesi gerekmektedir. Türkiye İş Kurumunun da işyerlerinin taleplerine uygun nitelikte aday gönderip göndermediğinin de kontrol edilmesi gerekmektedir.

Kurum tarafından açılacak olan mesleki eğitim kurslarında, kişiye ekonomik katkı sağlayacak nitelikte olmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Bu kurslar aynı zamanda kişinin kendi işini kurmasına yönelik katkıda bulunmalıdır. Amaç, istihdam garantili eğitim olanakları sağlayabilmek olmalıdır. Verilecek olan eğitimler aşamasında özürlü kişilerin yaptıklarının bölgede bulunan işverenler tarafından haberdar edilmesi gerekmektedir. İş Kurumu vasıtasıyla belirli dönemlerde bölgedeki işverenler bu tür kurs ve işyerlerine davet edilmeli, yapılanlar yerinde gösterilmelidir.

## SONUÇ

Özürümler ÷lke nüfusunun yaklaşık olarak %12.29'unu oluşturmaktadır. 2004 Hanehalkı İşgücü Anketi'ne göre ÷lkemizdeki işsizlik oranı %10.3 iken, özürümlerde bu oran %15.5'tir. İşgücüne katılma oranı ise sadece %21.7'dir. Dolayısıyla, her beş özürülden birisi işgücü piyasasında yer almaktadır. İstihdamın ve işsizliğin bu denli önem arz ettiği, bir dönemde, özürümlerin işgücü piyasasına katılımları ve istihdamları daha da büyük bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır (II. Özürümler Şurası Taslak Raporları, 2005:52).

Ekonomik yapı içerisinde ki artan rekabet ile birlikte, işletmeler için vasıflı işgücü çalıştırmak tercih sebebi olarak gör÷lmektedir. Çalıştıracak oldukları işgücünden en üst seviyede fayda sağlamayı arzu etmektedirler. Çalışma hayatında varolmak isteyen özürümlü işgücünün genel eğitim, mesleki eğitim ve rehabilitasyon gibi hizmetlerden tam olarak faydalanabilmesi gerekmektedir. Yakın çevresi ile birlikte tüm toplumun özürümlü ihtiyaçlarını karşılama çabası içerisinde bulunmasına yönelik faaliyetler

genişletilmelidir. Amaç, özürlü bireyleri de toplum içerisinde varolan, bağımsız, aktif ve üretken bireyler haline getirebilmektir.

Özürlü kişilerin kendi kendilerine yetebilmeleri, ekonomik olarak ayakları üzerinde durabilmeleri, üretken konuma gelebilmeleri için uygun koşulların sağlanmasına yönelik faaliyetlerde bulunulmalıdır. Özürlülerin ve ailelerin sorunların üstesinden gelebilmeleri için eğitim, sağlık ve destek hizmetleri almaları büyük önem taşımaktadır.

Özürlü kişilerin işgücü piyasasında yaşamış oldukları en büyük olumsuzluk eğitim yetersizliğidir. Eğitim, mesleki eğitim ve rehabilitasyon yönünden yeterince desteklenememeleri sonucunda özürlü kişilerin vasıfsız olmaları nedeniyle istihdam edilememektedirler. Okur-yazar oranının düşük olduğu ve mesleki eğitim yönünden oldukça eksik olduğu özürlü kişilere iş imkanının tanınmış olması faydanın yanısıra özürlü kişiye zarar da verebilir. Kendisine uygun olmayan işe yerleştirilen özürlü işgücünden başarılı olmalarını istemek yanlış olur.

Özürlü kişilerin eğitim seviyeleri artmadıkça, çalışacakları ortamların fiziksel koşullarının uygunluğu sağlanmadıkça, tüm toplum genelinde özürlü bilincinin yerleştirilmediği müddetçe özürlülere yönelik olumsuzluklar devam edecektir.

Özürlü kişilerin istihdamının sağlanabilmesi için, devletin temel eğitim ve özel eğitim programlarını desteklemelidir. Özel eğitim alanında görev alacak uzman sayıları arttırılmalıdır. Özürlü kişilerin okullaşma oranının düşük olması, özel eğitim alanında yetişmiş eğitimcilerin yeterli olmaması, özel eğitime olan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Özürlü kişilerin toplumsal katılım açısından bütünlüğünün sağlanabilmesi için; eğitim, rehabilitasyon ve iş temel etkenler olarak görülmektedir.

Özürlü kişilere verilmesi gereken eğitim ile birlikte rehabilitasyon faaliyetlerinin de sürdürülmesi gerekmektedir. Özellikle tıbbi ve mesleki rehabilitasyon faaliyetlerinin tam olarak verilmesi gerekmektedir. Çünkü, özürlü kişilerin kendilerinde bulunan mevcut yeteneklerini kullanabilmeleri bakımından tıbbi ve mesleki rehabilitasyon büyük önem taşımaktadır. Tıbbi rehabilitasyon merkezlerinde kişinin mevcut durumu belirlenmiş olarak, yapabileceği işlere yönelik mesleki eğitim programları hazırlanmalıdır. Yapılacak olan iş analizleri ile, özürlü kişilerin bilgi ve becerileri dikkate alınarak yapabilecekleri işlere uygun mesleki eğitim olanakları sağlanmalıdır.

Bu arada işgücü piyasalarının da ihtiyaç duyduğu mesleklerde belirlenmelidir. İşgücü piyasasını ihtiyaç duyduğu mesleki eğitim almış olan özürlü kişilerin istihdamını kolaylaştırmış olacaktır.

İşverenler; Türkiye İş Kurumu tarafından gönderilen özürlü kişilerin eğitimsiz olduklarından yakınmaktadır. İşyerlerine uygun işgücünü istihdam edemediklerini ifade etmektedirler. Çeşitli yollarla işyerine yerleştirilen özürlü işgücü için birçok sorun ortaya çıkabilmektedir. Ruh sağlıklarına ve bedensel özelliklerine uygun işlere yerleştirilemeyen özürlü işgücü verilen işi yapamamakla, karşılaşılan ulaşım sorunları ile işyerlerinde doğal olmayan gecikmelere neden olmaktadır. Bu durumda işverenlerin belli bir kısmı özürlü işgücü çalıştırmak yerine para cezasını ödemeyi tercih etmektedirler.

Gerçekleştirilen araştırmada da görüldüğü üzere, işyerlerine müracaatta bulunan özürlü kişilerden işe alınanlar genelde ortopedik özrü olan yada hafif özür gruplarından oluşmaktadır. Ağır özürülerin istihdamında yoğun olarak güçlükler yaşanmaktadır. İstihdam güçlüğü olan ve işverenler tarafından istihdam edilmek istenmeyen ağır özür grupları için korumalı işyerleri kurulmalıdır. Bu tür işyerleri devlet tarafından desteklenmelidir. Bu merkezlerde üretilen ürünlerin satışında destekler sağlanmalıdır. Bölgede bulunan normal işletmeler ile işbirliği içerisinde olunmalıdır. Korumalı işyerleri özürülerin normal işgücü piyasasında çalışabilmelerini sağlayacak geçiş mekanizmaları olarak tasarlanmalıdır.

Korumalı işyerlerinin yanısıra işe gidip gelme güçlüğü çeken kişilere yönelik evde çalıştırma programları düzenlenmelidir. Özürülerin üretecekleri ürünlerin satışında yerel yönetimlerin ve sivil toplum örgütlerinin etkin görevler üstlenmesi gerekmektedir. Özürlü kişinin çevresine uyum sağlayabilmesine, sağlıklı bir yapıya sahip olabilmesine yardımcı olabilmek için tüm toplum bireylerinin üzerlerine düşen görevlerini yerine getirmesi gerekmektedir. Sosyal sorumluluk bilinci en üst seviyede olmalıdır.

Belirli bir işe girebilmiş olan özürlü işgücünün en büyük sorunu ise; işyerlerinin fiziksel şartlarının uygunsuzluğudur. Fiziksel koşulların uygunsuzluğu sosyo-ekonomik koşullarını etkileyebilmektedir. İşyerlerinin ergonomik koşullarının yanısıra, evlerinde, devlet dairelerinde, ulaşımda ve belediye hizmetlerinde karşılaşılan engellerden

sözkonusudur. Bölge mimarisinin ve belediye hizmetlerinin gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bu engellerin de üstesinden gelinmesi gerekmektedir.

Kişinin işyerinde rahat hareket edebilmesi için ergonomik uygunluğun sağlanmış olması gerekmektedir. Bu durum özürli işgücünün verimliliğini düşürebilmektedir. İşverenlerin tutumu ile birlikte bina içerisinde ki fiziksel engeller özürliülerin verimliliklerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Belirli bir iş analizi yapılmadan, mesleki eğitim ve rehabilitasyon programlarından geçirilmeden işe alınan özürli işgücünün verimsizliği ve ruhsal bir çöküntü yaşaması vazgeçilmezdir.

Devlet desteğine ihtiyacı olan özürli kişilerin, devletin kendilerine sağladığı sosyal haklarını kullanabilmeleri ve güvenli bir ortamda yaşamalarına olanak sağlanmalıdır. Bunların gerçekleşebilmesi için yasal düzenlemelere, sosyal ve ekonomik politikalara ve mekansal düzenlemelere karşı duyarlılık gösterilmesi gerekmektedir.

Devlet, tüm kamu kurumları, sivil toplum örgütleri ortak çalışmalar geliştirmelidir. Bu ortak çalışmalar ile, istihdam olanakları, sosyal hayata uyum, mesleki eğitim, sağlık taraması, özel eğitim, fiziksel koşulların uygunluğu, uzman kadro ihtiyaçlarının tespit edilerek yeni yapılanmalara gidilmelidir. Çözümüne yönelik politikalar üretilmelidir.

Özürli kişilerin toplumsal yapı içerisinde varolabilmesi, diğer sağlıklı insanlar gibi yaşamlarını devam ettirebilmeleri gerekmektedir. Bunun içinde, eğitim, sağlık, rehabilitasyon hizmetleri, iş ve mesleki eğitim, ulaşım olanakları, fiziksel uygunluk, danışmanlık hizmetlerinin tam olarak verilmesi gerekmektedir. Toplumda kendilerine güvenen özürli bireyleri görebilmemiz için onlara sağlanacak olan hizmetlerin tam ve güvenilir olması gerekmektedir.

Özürliülere yönelik sorunların ortadan kaldırılabilmesi için; toplumda özürli bilinci oluşturulmalıdır. Özürliülere yönelik önyargılı davranışlarının ortadan kaldırılmasına yönelik bilgilendirme çalışmalarına ağırlık verilmelidir. Özürli kişilere yönelik uygulanan eğitimin kalitesi yükseltilmeden bu kişilerin topluma kazandırılması güç duruma düşer. Özürli kişilere eğitim veren bir kurum olsun yada olmasın tüm eğitim kurumlarında bir ders olarak verilmelidir.

Özürlilik konularında gerçekleştirilecek olan iyileştirmelere yönelik uzun vadeli çözüm önerileri üretilmelidir. Uzman kadrolar ve uzun vadeli planlar hayata geçirilmediği

müddetçe olumlu sonuçlar beklemek zordur. Amaç; günü kurtarmak değil sürekli ve işe yarar eylem planlarının ortaya çıkarılmasını sağlamak olmalıdır. Nitekim; Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından 2005 özürlüler istihdamına yönelik eylem planı oluşturulmuştur. Planda orta, kısa ve uzun vadede yapılmasına yönelik faaliyetler dile getirilmiştir.

Özürlülere yönelik istihdam olanaklarının artırılabilmesi için; ilk etapta özürlülerin ve ailelerinin bilinçlendirilmesi, daha sonra da işverenlere özürlü işgücünün yapabilecekleri, uygun ortam ve çalışma koşulları sağlandığında verimliliğin sözkonusu olabileceğinin gösterilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte özürlü işgücünde genel eğitim, mesleki eğitim ve rehabilitasyon konularında sistemli bir programdan geçirilmeleri gerekmektedir.



## KAYNAKÇA

- AKTAŞ, C, S. Gergin, T. Kuz, L. Mutluoğlu, B. Uğurlu, Z. Yılmaz (2004), Özürlülerin İstihdamı Raporu, Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayını, Ankara
- ALGAN, Mustafa Yaşar (2001), “Özürlülerin İstihdamı Açısından Mesleki Rehabilitasyonu’na Yönelik Çalışmalar”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ALKAN MEŞHUR, Filiz (2004), “Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi” Özveri Dergisi, Cilt:1, Sayı:2, İstanbul, s.s: 176 - 192
- ALTAN, Ömer Zühtü (1998), “Kota Tekniği ve Kota Oranlarının Yükseltilmesi, Ülkemizde Daha Çok Sakatın İstihdam Edilmesine Yardımcı Olabilir mi?”, Mercek Dergisi, Nisan, İstanbul, s.s: 23 - 33
- Altı Nokta Körler Hizmet Vakfı, (2004), Görme Engelliler Hakkında Görenler İçin Rehber, Altı Nokta Yayınları-6, Ankara
- ARIKAN, Çiğdem (2002), “Özürlü Haklarına Genel Bir Bakış”, Ufkun Ötesi Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, Mayıs, İstanbul, s.s: 5 - 13
- ARTAR, Y, Ç. Karabacakoğlu (2003), Özürlülerin Toplumsal Gelişimine Yönelik Proje, MPM Yayın No:570, Ankara
- ATAY, Mesude, (1999), İşitme Engelli Çocukların Eğitiminde Temel İlkeler, Özgün Yayınevi, İstanbul
- AYTAÇ, Serpil (2000), “Özürlü Rehabilitasyonunun Artan Önemi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:2, Sayı:2, Nisan-Haziran, İzmir, s. 3
- BARAN, Nimet (2003), “İşverenlerin Zihin Engelli Bireylerin İstihdamlarına İlişkin Görüş ve Önerileri”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Bedensel ve Zihinsel Özürlülerin Sorunları İçin Çağdaş Çözümlere Doğru İlk Adım,  
(1996), Arı Grubu Yayınları-2, Mayıs, İstanbul

BULAÇ, Ali (2005), “Becerisini Geliştiren Engelli İstihdam Edilir”, Zaman, 21 Şubat,  
s. 14

ÇAĞLAR, Doğan, (1982), Ortopedik Özürlü Çocuklar ve Eğitimleri, Ankara  
Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Yayın No:115, Ankara

ÇAVUŞ, Ö. Hakan (2006), “Özürlülerin Çalışabilecekleri İşyerleri”,

<http://www.haberekspres.com.tr/2006/06/09/yazi.php?/d=36> 12.07.2006

DEMİR, Aydın (2000), “Türkiye’de Özürlülerin Mesleğe Yöneltilmesi ile İlgili  
İstihdamı Meselesi (Adapazarı Örneği)”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi,  
Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

DİLŞEN, Güzin (1982), “Mesleki Rehabilitasyon ve Önerilerimiz” İş Hukuku ve Sosyal  
Güvenlik Hukuku Enstitüsü Açık Oturum Raporları, 06 Şubat 1982, İstanbul, s.s:  
12 - 15

EKMEKÇİ, Ömer (2005), “Özürlü Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamında  
Yaşanan Sorunlar ve İtiraz Usulündeki Değişiklikler”, Çimento İşveren Dergisi,  
Cilt:19, Sayı:5, Eylül, İstanbul, s.s: 41 - 53

Engelliler ve Dostları Kulübü (2006)a, “2005 Özürlülerin İstihdamı Yılı”

[http://www.engelliler.net/lib/dokuman/basbakanlik\\_genelgesi.doc](http://www.engelliler.net/lib/dokuman/basbakanlik_genelgesi.doc) 24.04.2006

Engelliler ve Dostları Kulübü (2006)b, “Özürlüler Yasa Tasarısı Taslağı Başbakanlığa  
Gönderildi”

<http://www.engelliler.net/?sf/habar&bl=40&=abl=1&hb=660> 20.05.2006

ERGÜN, Mehmet (2005), “Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılımı ve İşverenler”,

<http://www.ozida.gov.tr/egitim/isvererehberi.htm> 12.03.2006

FIRAT Ayşegül (1992), “Küçük İşyeri Sahiplerinin Eğitilebilir Düzeyde Zihinsel Özürlü Çocukları İşyerlerinde Çalışmaya Karşı Tutumları”, Hacettepe Üniversitesi Ev Ekonomisi Yüksekokulu Çocuk Sağlığı ve Eğitimi Bölümü Özel Anabilim Dalı Yayını, 11-12 Kasım, Ankara

ILICAK, Şule (1988), Çevre-İşyeri Koşulları ve Ergonomik Yaklaşımlar, 1. Ergonomi Kongresi, MPM Yayın No:372, Ankara

İnsan Hakları (2005), “Özürlü Hakları”,

<http://www.alanya.gov.tr/index.asp?dil=tr&sayfa=insanhaklari2&url=oh.08.09.2005>

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sosyal Doku Projesi, (200?), Özürlüler Araştırması, İstanbul

İstanbul Sağlık (2006), “Özürlü Nüfus”,

<http://www.istanbulsaglik.com/haber.asp?id=88tur=30-42k>. 21.04.2006

KARAKOÇ, İsmail (2000), “İstanbul Büyükşehir Belediyesinde Çalışan Özürlülerin İşyerlerinde Karşılaştıkları Sorunlar”, Basılmamış Lisans Bitirme Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi

Kocaeli Spastik Engelliler Derneği, (2005), Engelli Olmak İstemiyorsanız, Kocaeli Gazetecilik ve Yayın AŞ., İzmit

Korumalı İşyeri (2006), “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik”,

<http://www.alomaliye.com/mayis-06/korumali-isyeri.htm>.15.08.2005

Körler Federasyonu (2006), “Türkiye Körler Federasyonunun Özürlüler Kanunu ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Yasa Tasarısı Taslağı”

<http://www.korlerfederasyonu.gov.org.tr/kanun.doc>.24.02.2006

Maliye Bakanlığı (2006), “Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”

[http://alomaliye.com/iskur\\_il\\_istihdam\\_kurul.htm](http://alomaliye.com/iskur_il_istihdam_kurul.htm).25.04.2006

MUTLUOĞLU, Lütfiye (2004), “Türkiye’de Çıraklık Eğitimi Sisteminde Özürlüler”  
Özveri Dergisi, Cilt: 1, Sayı:2, Ankara, s.s: 256 - 279

OKUR, Necla (2001), Özürlülere Yönelik Örgütlenmenin İncelenmesi, Başbakanlık  
Basımevi, Ankara

ORHAN, Serdar (2002), “Sokak Çocuklarını Sosyal Rehabilitasyonu”, Basılmamış  
Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi (2006), “İş ve Mesleki Eğitim”

<http://www.autism-tr.org/meslek.htm-29k20.01.2006>

ÖZAYDIN, Latife (1982), “Yerleştirme ve Engelliler Yönelik İş İlanları”, Milli Eğitim  
Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi, Ankara

ÖZEKES, Mustafa (1998), Zihinsel Özürlüler İçin Beceri Saptama Formu, Ankara

ÖZİ (Özürlüler İdaresi Başkanlığı), (2004), 2005 Özürlüler İstihdam Yılına Yönelik  
Eylem Planı, Ankara

ÖZTÜRK, Mustafa (2005), Canda Özur Olmaz, Mazlumder Yayını, İstanbul

Özürlülere Hizmet Veren Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon Kurum Ve Kuruluşları İş  
Birliği ve Koordinasyon Toplantıları Sonuç Raporları, (2000) Ankara

Özürlüler İdaresi (2006)a, “2005-2010 Özürlülerin İstihdamı Eylem Planı”

<http://www.ozida.gov.tr/istihdam/eylemplani.htm.10.01.2006>

Özürlüler İdaresi (2006)b, “Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılımı ve İşverenler”

<http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov3/ov3isitmeozurluisayrim.htm.10.02.2006>

Özürlüler İdaresi (2006)c, “ Güncel-Sıkça Sorulan Sorular Özürlülerin Hakları”

<http://www.ozida.gov.tr/guncel/sorulanlar.htm.22.03.2006>

Özürlüler İdaresi (2006)d, “Kamu ve Özel Sektör Açısından Özürlü İşçi İstihdamı”

<http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/kamuvozel.doc.15.04.2006>

Özürlüler İdaresi (2005)e, “Basında İstihdam”

<http://www.ozida.gov.tr/istihdam/basinistihdam.htm.22.04..2005>

Radikal Gazetesi (2006), “Türkiye’de İşsizlik”

<http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=15.05.2006>

SARI, Gülşen (1992), “Türkiye’de Özürlülerle İlgili Sosyal Güvenlik ve İstihdam Politikaları”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

SEYYAR, Ali (2000), “Uluslar arası Boyutuyla Özürlü Kota Sistemi”, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi, Cilt:6, Sayı:1, Ekim, İstanbul, s.s: 2 - 15

SEYYAR, Ali (2001), Sosyal Siyaset Açısından Özürlülüğe Karşı Mücadele, Türdav Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul

SEYYAR, Ali (2001), Sosyal Siyaset Açısından Özürlüler Politikası (Almanya-Türkiye Mukayeseli), Türdav Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul

SEYYAR, Ali (2002), Sosyal Siyaset Terimleri, Beta Basım, İstanbul

SEYYAR, Ali (2005), “İş Dünyası ve İstihdam Açısından Sakarlı Özürlüler”, Sakarya Ekonomi Dergisi, Sayı:39, Haziran-Temmuz, Sakarya, s.s: 36 - 38

SEYYAR, Ali (2006), Özürlülere Adanmış Sosyal Politika Yazıları, Adapazarı Büyükşehir Belediyesi Yayını, Sakarya

Sosyal Hizmet Uzmanı (2005)a, “Özürlülüğün Önlenmesi”,

<http://www.sosyalhizmetuzmani.org/zihinselengelliler.htm.25.10.2005>

Sosyal Hizmet Uzmanı (2006)b, “Zihinsel Engellilik”,

<http://www.sosyalhizmetuzmani.org/zihinselengelliler.htm.15.02.2006>

SOYAL, Erdem (1993), “Özürlülerin Mesleğe Yönlendirilmesi – Çalıştırılması ve Bunda Toplum Örgütlerinin Rolü”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

- ŞAHİN, Hatice (2004), “Engellilik Kimin Sorunu? Bireyin mi? Toplumun mu?” Özveri Dergisi, Cilt: 1, Sayı:1, Ankara, s.s: 48 - 59
- T.C. Başbakanlık,Özürlüler İdaresi Başkanlığı, I. Özürlüler Şurası Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürlüler Komisyon Raporları, 29 Kasım-02 Aralık 1999, Ankara
- T.C. Başbakanlık,Özürlüler İdaresi Başkanlığı, II. Özürlüler Şurası Taslak Rapor ve Kararları, 30 Mayıs-2 Haziran 2005, Ankara
- TUNCAY, Can (1982), “Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve Çalıştırılmasında Yeni Eğilimler”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü Açık Oturum Raporları, 06 Şubat 1982, İstanbul, s.s: 17 - 21
- Türkiye İstatistik Kurumu, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Bşk, (2002), Türkiye Özürlüler Araştırması, Ankara
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, (2005), 2004-2005 Aralık Ayları İşgücü Piyasası Bilgileri, Aylık İstatistik Bülteni, Aralık, Ankara
- Türkiye İş Kurumu, (2005), Türkiye'nin İnsan Kaynakları Gelişimi Stratejisi Taslak Raporu, Ankara
- Türkiye İş Kurumu, (2006), “İstihdam Durum Raporu”  
<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/istihdamdurumraporu.pdf.03.03.2006>
- UFUK Aydın, (200?), “İşverenlerin Özürlü İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü”, Sanayide Yeni Ufuk Dergisi, Sayı:21 s.s: 27 - 30
- UĞUR, Adem (1991), İşgücü Verimliliğini Etkileyen Sosyo-Ekonomik Kültürel Faktörlerin Önemi, 1. Verimlilik Kongresi, MPM Yayını, Ankara
4. Ulusal Sosyal Hizmetler Konferansı, “Çalışma Grupları Ön Raporları”, Sosyal Hizmetler Derneği, 1994, Ankara, s. 52 - 64
- UŞAN, Fatih (2003), “Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş mevzuatı”,  
<http://www.eakademi.org/makaleler/fusan-1.ht.0-0.2003.15.04.2006>

ÜNAL Ayşe (1998), “Özürliülerin İstihdamı”, İşveren Dergisi, Sayı:8, Mayıs, s.s: 26 -  
27

## EKLER

### Anket Formu ve Cevaplar

Toplumsal katılım açısından özürlü istihdamı konulu yüksek lisans tezi anket soruları ve cevaplarıdır.

### İŞYERİ İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

- İşverenin veya Firmanın Adı :  
Adresi :  
İletişim (Telefon-Faks-E-mail) :  
Çalışılan Sektör :  
Çalıştırdığınız Toplam İşçi Sayısı :  
Özürlü İşçi Çalıştırıyor musunuz? :  Evet  Hayır  
Özürlü İşçi Çalıştırıyorsanız Sayısı :

### ÇALIŞMA HAYATI'NA YÖNELİK SORULAR

1. İşveren olarak özürlülerin çalışma hayatına katılmalarının faydaları konusunda yeterli bilgiye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?

- Tamamen  Kısmen  Hiç

2. Özürlü işçi çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işyerleri için öngörülen cezai yaptırımların özürlü işçi çalıştırma konusunda etkin olduğunu düşünüyor musunuz?

- Tamamen  Kısmen  Hiç

3. Emek piyasasında fazlasıyla sağlam işsiz bulunmasına rağmen yine de özürlü işgücü istihdam etmeyi düşünür müsünüz?

- Tamamen  Kısmen  Hiç

4. “Özürlü işçilerin, diğer çalışanları rahatsız edip genel çalışma temposunu düşürüler” görüşüne katılıyor musunuz?

- Tamamen  Kısmen  Hiç



5. Özürlü işçi çalıştırmayı işyerleri için maliyet arttırıcı bir faktör olarak mı görüyorsunuz?

Tamamen

Kısmen

Hiç

6. İşveren olarak özürlü işçi çalıştırmak yerine kanun tarafından belirlenmiş olan cezai yaptırımları tercih eder misiniz?

Tamamen

Kısmen

Hiç

7. Özürlü işçi çalıştırmanın işyeri için zaman kaybı olduğu görüşüne katılıyor musunuz?

Tamamen

Kısmen

Hiç

8. Özürlü işçi çalıştırmanın iş kazaları riskini arttıracak görüşünü savunuyor musunuz?

Tamamen

Kısmen

Hiç

9. Özürlü işgücünün işe başlamaları aşamasında belirli bir süre staj görmeleri ileri ki çalışma yaşamlarında işe uyumlarında olumlu yönde etkileyebileceği görüşüne katılıyor musunuz?

Tamamen

Kısmen

Hiç

## EĞİTİME YÖNELİK SORULAR

1. İşveren olarak sizin ve çalışanlarınızın özürlü istihdamı konusunda bilgilendirilmesi sonucunda özürlü işgücüne olan bakışınızın olumlu yönde gelişeceği fikrine katılıyor musunuz?

Tamamen

Kısmen

Hiç

2. Özürlü bir işçinin çalışabilmesi için gerekli çalışma ortamının tesisi konusunda yeterli teknik bilgi ve beceriye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?

Tamamen

Kısmen

Hiç

3. Özürlülere gerekli vasıfların kazandırılması halinde işyerinde verimli olacakları görüşüne katılıyor musunuz?

Tamamen

Kısmen

Hiç

4. İşletmenizde özürlülük-engellilik konulu ( iş ve sosyal hayat) eğitim semineri verilmesi durumunda işyerinizi olumlu yönde etkileyebileceği görüşüne katılıyor musunuz?

Tamamen  Kısmen  Hiç

5. İşverenlerin çalışma yaşamında özürlüler ile ilgili endişelerinin destek ve danışmanlık alınarak azaltılabileceği görüşüne katılıyor musunuz?

Tamamen  Kısmen  Hiç

### İSTİHDAM'A YÖNELİK SORULAR

1. Sizce özürlülerin istihdamında yaşanan sorunların kökeninde aşağıdaki faktörlerden hangileri yatmaktadır? ( 1'den fazla şık işaretleyebilirsiniz)

- Özürlülerin mesleki eğitiminin yetersizliği
- İşyerinin fiziksel şartlarının yetersizliği
- Özürlülerin özgüvenlerinin yeterli olmaması
- İşverenlerin olumsuz tutumları
- Türkiye İş Kurumunun yeterli faaliyetleri gösterememesi
- Söz konusu özür durumlarının rekabet ortamında işyerini olumsuz etkileyebileceği
- Diğerleri

2. İşyerinizde ağırlıklı olarak hangi özürlü grubunun temsilcilerini istihdam etmek istersiniz?

- Görme Özürlü
- Ortopedik Özürlü
- İşitme Özürlü
- Konuşma Özürlü
- Zihinsel Özürlü

3. Özür türüne bakmaksızın hangi oranda özürlü olanları istihdam da tercih ederdiniz?

- % 40 - % 50
- % 50 - % 60
- % 60 - % 70
- % 70 - % 80
- % 80 ' den fazla

4. Belirli avantajlar sağlanması halinde kota kapsamına girmemenize rağmen özürlü istihdam etmek ister misiniz? (50 kişiden az işçi çalıştıran işyerleri tarafından cevap verilecektir.)

Evet  Hayır

5. Belirli avantajlar sağlanması halinde belirlenmiş olan kotaların üzerinde özürlü istihdam etmek ister misiniz? ( 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri tarafından cevap verilecektir)

**Evet**

**Hayır**

6. Özürlü işçi çalıştırıyorsanız çalıştırdığınız özürlü işçilerden memnun musunuz?

**Tamamen**

**Kısmen**

**Hiç**

## ÖZGEÇMİŞ

1978 yılında İzmir'in Bergama ilçesinde doğdu. Babası esnaf, annesi, ev hanımıdır. 1990 yılında Bergama Zübeyde Hanım İlköğretim Okulunu bitirdi. 1993 yılında Bergama Lisesi orta kısmından, 1996 yılında da aynı okulun lise kısmından mezun oldu.

1999 yılında Gazi Üniversitesi Çorum Meslek Yüksek Okulu Pazarlama önlisans programını bitirdi.

2002 yılında Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünden mezun oldu.

2003 yılında Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımında Bergama ve Aliğa ilçelerinde sayım memurluğu görevinde bulundu.

2005 yılında Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.' de Sigorta Uzmanı olarak göreve başlamıştır.

Halen Türkiye İş Bankası Adapazarı Şubesinde Sigorta uzmanı olarak görev yapmaktadır.