

ÇALIŞMA HAYATINDA ÖZÜRLÜLERE KARŞI AYRIMCILIK

Dilek BAYBORA*

ÖZET

Türkiye’de, toplam nüfusun %12.29’unu özürllüer oluşturmaktadır. Bu kişilerin toplumdun dışlanmak yerine topluma kazandırılması, çağdaş sosyal politikaların konusunu oluşturmaktadır. Özürllüelerin toplumsal hayata katılma yollarından biri de, istihdam edilerek çalışma hayatında yer almalarının sağlanmasıdır. Bu şekilde, başkalarına bağımlı olmak yerine kendilerine bakabilecek geliri elde edebileceklerdir. Ayrıca, kendilerini üretken, verimli, topluma ve ekonomiye katkısı olan kişiler olarak değerlendireceklerdir.

Özürllüelerin istihdam edilmelerinde, bazen yeterli vasıflara sahip olmamalarının yanı sıra, toplumda, işverenlerde, işyerlerinin özürllü olmayan çalışanlarında bulunan önyargılar etkili olmaktadır. Özürllüelerin yeterli vasıflara sahip olmadıkları, üretken olmadıkları, işyerine uyum gösteremeyecekleri gibi gerçek olmayan inançlar, özürllüelerin istihdamını güçleştirmektedir. Ayrıca, bu önyargılar özürllülere karşı ayrımcı davranışların oluşmasına da neden olmaktadır.

Özürllüelerin istihdamında çeşitli yöntemlerden yararlanılması mümkün olmakla birlikte, Türkiye’de esas itibarıyla kota uygulamasından yararlanılmaktadır. Türkiye’de özürllüelerin istihdamlarını arttırmak için mutlaka diğer yöntemlerden de etkin olarak yararlanılmalıdır. Ayrımcı davranışlara karşı hukuki düzenlemeler ve yaptırımlar düzenlenmelidir.

ABSTRACT

In Turkey, proportion of disabled persons in the overall population is %12.29. Modern social policies are concerned about how to motived disabled persons should join the community life, so that they are not put off outside from the community life. One way of disabled persons integrate the community life is to employ them. In this way, disabled people can get wages and take care of themselves, as a result these people will feel productive, useful for the community and economy.

In many cases, disabled persons have not enough quality for employment, this create a problem. But sometimes, there are some prejudices – *like as, disabled persons have not enough quality, they are not productive, they are not proper for workplace-* among the community, employers and colleagues towards to disabled persons. Obviously, this is a problem for their employment, too. These are causes of discrimination to disabled persons.

There are lots of methods for disabled persons’ employment. In Turkey, the quota system is used. But, other methods for disabled persons’ employment should be used. Some regulations and punishments that prevent to against discrimination to disabled persons should be arranged.

GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 159 sayılı Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Sözleşmesi (<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/soz159.htm>) m.1’deki “*sakat*” teriminin; uygun bir iş bulması, bulunduğu işi elinde tutması ve işinde ilerleme beklentisi, kabul edilmiş fiziksel veya zihinsel bir özür sonucu önemli ölçüde azalmış olan bireyi ifade edeceği belirtilmiştir (Sakat, özürllü ya da engelli sözcüklerinin kullanımı hakkında daha fazla bilgi için bkz. ALTAN, 2004; s.249). 5378 sayılı Özürllüer ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (R.G., T.07.07.2005, S.25868)

* Yrd. Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

m.3/a'da, özürünün "Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişiyi" ifade edeceği belirtilmiştir. Özür, doğuştan olabileceği gibi, edinsel yani sonradan meydana gelmiş olabilir. Özürlülük, bedensel yani fiziksel olabileceği gibi, düşünsel yani zihinsel de olabilir.

Özürlüler, 19. yy.'ın son çeyreğinde sosyal politikalara konu olmaya başlamışlardır. Bu konudaki çalışmalar, tarihi açıdan üç döneme ayrılarak incelenebilir. I. Dünya Savaşı'na kadar olan dönemde, özürülerin özel ve temel eğitim hizmetlerinden mümkün olduğunca çok yararlanmalarını amaçlayan çalışmalar yapıldığı görülmektedir. I. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde, özürülere tıbbi ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin sağlanmasına yönelik çalışmalar ağırlık kazanmış; II. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde ise, özürülerin istihdam edilerek korunmalarına yönelik politikalar öne çıkmıştır. Günümüzde özürülere yönelik sosyal politikaların, özürülerin istihdam edilmeleri ile çalışma hayatı ve iş ilişkilerinin onlar yönünden özel olarak düzenlenmesine yönelik olduğu görülmektedir. Özürülerin işe yerleştirilmeleri ve o işi ellerinde tutabilmelerine yardımcı olunarak korunmaları, uluslararası sosyal politika ilkelerine de uygundur. Ayrıca, bu politikalar aynı amaç doğrultusunda sağlık ve eğitim politikaları ile de örtüşmektedir (ALTAN, 2004; s.251-252).

Sanayileşmeden önceki dönemde, çalışmanın doğası ve organizasyon yapısı nedeniyle, özürülerin çoğu toplum hayatına ekonomik katkıda bulunabiliyordu. Şehirlerde fabrikalaşmaya dayalı üretim sistemine geçilmesi ile birlikte çalışmanın şekli değişmiş ve bunun bir sonucu olarak da özürülerin çalışma hayatının dışında kalmaları söz konusu olmuştur. Ekonomik olarak verimli olan bir grup, aniden ekonomik olarak verimsiz ve bağımlı hale gelmiştir. Özürülerin toplumdan dışlanması ve bakım evleri gibi bir arada buldukları diğer "yerleşim" yerlerine yerleştirilmeleri söz konusu olmuştur. Günümüzde, özürülü kişilerin belirli yerlere tamamıyla kapatılması büyük ölçüde ortadan kalkmışken, çalışma hayatında benzer davranışlara zaman

zaman rastlanmaktadır. Özürülü kişilerin yeterli olmadıklarına dair inançlar nedeniyle, belirli işlere girişleri hala pek kabul görmemektedir (BARNES, 1994; s.62). Oysa, sanayileşmenin artması sonucunda makineleşme ve otomasyona geçilmesi ile birlikte işlerin küçük parçalara bölünmesi, özürülerden yararlanılmasını daha mümkün hale getirmiştir (ALTAN, 1976; s.228).

Özürlülerin toplumda sosyal bir azınlık olarak değerlendirilmesi görüşüne rastlanmaktadır. Bu görüşü ifade edenler, özürülerin istihdam edilmeleri ve toplumsal hayattaki diğer faaliyetlere katılmaları konusunda karşılaştıkları sınırlılığı sivil haklara ilişkin bir ihlal olarak değerlendirmektedirler (LEWIS-ALLEE, Temmuz/Ağustos 1992'den Bowe, 1978, 1980; Gliedman and Roth, 1980; Zimmer, 1980; Erikson and Rotatori, 1986, s.3; Levitan and Taggart, 1977, s.8-10, 97).

İşverenler, istihdam edecekleri kişilerde sahip oldukları tecrübeye önem vermekte, çalışma şartlarına en az eğitimle uyum gösterecek olanları tercih etmektedirler. Uzun süreli işsizlikte, çalışma alışkanlığının azalması veya tecrübe eksikliği herkes için önemli bir sorun olmakla birlikte, özürüler için daha önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (BARNES, 1994; s.81-82).

Çalışma, toplum hayatımızın merkezinde yer almaktadır. Kişiler, çalışma hayatında yer alarak ekonomik bir fayda yani gelir elde etmektedirler. Çalışma hayatında yer alan kişiler, gelir elde etmenin ötesinde kendilerini üretken de hissetmektedirler. Sorumluluk ve kontrol düşüncesi kadar kendine güven ve kimlik duygusu, ev dışında sosyal ilişkilerde fırsatlar elde etmektedirler (BARNES, 1994; s.62'den Fagin ve Little, 1984). Dolayısıyla, çalışma hayatının dışında tutulan kişilerde psikolojik, ekonomik ve sosyal sorunların ortaya çıkacağı açıktır (BARNES, 1994; s.62). Özürülerin, fiziksel ya da düşünsel açıdan bir yetmezlik ve güçsüzlük içinde olmaları sonucunda, çalışma hayatında yer alma ve istihdam edilme şansları oldukça az olduğu görülmektedir. Oysa, çalışma hayatında yer almak suretiyle özürülerin kendilerini üretken hissetmeleri, bağımlılık oranının düşürülmesi yoluyla çalışma yaşındaki ve gücündeki herkesin gücü oranında çalışma hayatında yer alması bir zorunluluktur. Ayrıca, toplumsal refahın

yükselmesi, ülkenin gelişmişlik düzeyinin artması da ancak yüksek bir istihdam düzeyinin sağlanması ile mümkün olacaktır (KUTAL, 1993; s.389).

Gerçekleştirilen araştırmalarda, özürlü kişilerin toplum üyeleriyle doğrudan temasta bulunacağı "görülür" pozisyonlarda istihdam edilme olasılıklarının az olduğu bulunmuştur (JACKSON-FURNHAM-WILLEN, Mart 2000'den Oliver, 1990). "Toplumda, özürliülerin yeteneklerini küçültmeye yönelik davranışlara sıkça rastlanmaktadır. Sonuç olarak, bazı kişiler gerçekten kapasitelerine ve yeteneklerine uygun olan işleri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşmaktadırlar" (BARNES, 1994; s.77'den IFT Research, 1990, s.45). İşverenlerle özürliülerin karşılaştırılması, eşleştirilmesi projesi Denver yöneticisi Roger Van Lieshout, "Birçok kişi özürliülerin herhangi bir vasa sahip olmadığını veya çalışamayacağını düşünür. Bu doğru değildir. Çalışmak için yapılan başvurularda ve görüşmelerde bir çok vasıflı, çalışmaya istekli özürliüyle karşılaşmaktadır. Özürliü kişilerin istihdamında en büyük engel, toplumdaki kişilerde özürliülerin çalışamayacağına dair yaygın düşüncedir" demektedir (BROWN, Temmuz 1997). Özürliülük, istihdam edilmek için bireysel uygunlukta bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir (CLARKE, 1995; s.115). İşverenlerin, özürliülere karşı negatif bakış açılarının ve onların işe uygunluğuyla ilgili gerçek olmayan önyargılarının bulunduğu, işverenlerin özürliü kişileri kapasitelerinin altında gördüklerine, çalışan olarak özürliü kişilerin kapasiteleri yerine onların özürliülüklerine odaklandıklarına ve genellikle işverenlerin özürliüleri istenmeyen çalışan olarak değerlendirdiklerine ilişkin kanıtlar bulunmuştur. Ayrıca, işverenler, özürliüleri daha az verimli, iş güvenliğini tehlikeye atan ve diğer çalışanlar tarafından kabul edilmeyen kişiler olarak da değerlendirilmektedirler (JACKSON-FURNHAM-WILLEN, Mart 2000'den Furnham&Lane, 1984; Furnham&Pendred, 1983; Furnham&Thompson, 1994; Gething, 1985; Werlieb, 1985; Bowe, 1978; e.g. Ellner&Bender, 1982; Geist&Calzaretta, 1982; Strom&Ferris, 1982). Özürliü olmayan çalışanlar tarafından özürliü çalışanlara karşı ayrımcı davranışlarda bulunduğu rapor edilmektedir (BARNES, 1994; s.79).

Özürliü kişilerin istihdamında ve işe başvurularında bir engel olan bu önyargılar sonucunda kişiler ayrımcı davranışlarla

karşılaşmaktadırlar (JACKSON-FURNHAM-WILLEN, Mart 2000'den Ravaud, Madiot&Ville, 1992). Özürliülerin, üstlendikleri işleri genellikle iyi bir şekilde yaptıkları görülmesine (CLARKE, 1995; s.115), özürliü kişilerin bir işi elde etmesinin daha zor olması nedeniyle iş bırakma ihtimallerinin daha az olması -ki bu da yeni işçiler için yapılacak eğitim maliyetini minimize eden bir faktördür- dolayısıyla da işlerini korumak için daha çok çalışacaklarına (BEAM-TACCHINO, Kasım 1992) ve önyargıların pek gerçek olmadığını kanıtlanmasına rağmen (JACKSON-FURNHAM-WILLEN, Mart 2000'den e.g. Ellner&Bender, 1982; Geist&Calzaretta, 1982; Strom&Ferris, 1982), işverenlerin sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı olsa bile özürliü çalışanlara karşı özürliü olmayan çalışanları tercih ettikleri görülmektedir (LEWIS-ALLEE, Temmuz/Ağustos 1992'den Bowe, 1978, 1980; Gliedman and Roth, 1980; Zimmer, 1980; Erikson and Rotatori, 1986, s.3; Levitan and Taggart, 1977, s.8-10, 97). Oysa, işverenlerin, işyerlerinde bazı düzenlemeler yapmaları veya bazı ek imkanlar sağlamaları ile birçok iş özürliülerin çalışabilmelerine uygun bir hale gelecektir (CLARKE, 1995; 115). Bu şekilde özürliülerin çalışma hayatında yer almalarıyla, iş güçlerinden yararlanılmasının yanı sıra bu kişilerin kendilerini daha değerli hissetmeleri, ailelerine ve topluma yük olan kişiler olarak görmek yerine kendilerini verimli, üretken kişiler olarak değerlendirmeleri sağlanacaktır.

1. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA YER ALAN ÖZÜRLÜLER VE ÖZELLİKLERİ

Özürliüler, her ülkenin toplam nüfusu içinde belirli bir oranı teşkil etmektedirler ve bu nüfusun bir kısmı çalışma hayatında yer alabilecek yeti ve kapasitede bulunmaktadır. Özürliülerin istihdam edilmelerinde yaşanan güçlükler ve çalışma hayatında karşılaştıkları ayrımcı davranışların, özürliülerin nitelikleriyle de yakın ilgisinin bulunması nedeniyle, çalışmamızın bu kısmında, Türkiye'de çalışma hayatında yer alan özürliüler ve özelliklerine ilişkin durum ortaya konmaya çalışılacaktır. Türkiye'de özürliülerle ilgili olarak genel nüfus sayımlarında bilgi edinilmektedir. Bununla birlikte, 2002 yılında T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı ile T.C. Başbakanlık Özürliüler İdaresi Başkanlığı'nın birlikte yürüttüğü çalışmaya bağlı

olarak yayınlanan Türkiye Özürsümler Araştırması 2002, özürsümlerle ilgili ayrıntılı veriler sağlamıştır. Türkiye İş Kurumunun özürsümlerin istihdam edilmelerinde görevli kurum olması nedeniyle sağladığı bazı veriler de bulunmaktadır.

Tablo 1. Özürsümlük Oranı

A. Toplam B. Erkek C. Kadın %

Toplam Özürsümlü Nüfus	Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Özürsümlü Nüfus			Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus ¹					
	A	B	C	A	B	C			
Türkiye	12.29	11.10	13.45	2.58	3.05	2.12	9.70	8.05	11.33
Yaş Grubu									
0-9	4.15	4.69	3.56	1.54	1.70	1.37	2.60	2.98	2.20
10-19	4.63	4.98	4.28	1.96	2.26	1.65	2.67	2.72	2.63
20-29	7.30	7.59	7.04	2.50	3.34	1.74	4.80	4.24	5.30
30-39	11.44	10.43	12.42	2.56	3.18	1.95	8.89	7.26	10.46
40-49	18.07	15.15	21.08	2.65	3.29	1.99	15.43	11.86	19.09
50-59	27.67	22.56	32.67	3.23	3.73	2.74	24.44	18.83	29.94
60-69	36.96	31.60	42.02	5.14	5.65	4.65	31.82	25.95	37.37
70 +	43.99	39.77	47.77	7.89	8.45	7.38	36.10	31.32	40.49
Bilinmeyen	11.68	6.30	14.17	0.43	0.53	0.25	11.33	5.77	14.09
Yerleşim Yeri									
Kent	12.70	11.38	13.99	2.20	2.60	1.81	10.49	8.78	12.18
Kır	11.67	10.69	12.63	3.16	3.74	2.59	8.50	6.95	10.04

Kaynak: Türkiye..., 2004; s.6.

Tablo 1'e göre Türkiye'de, özürsümlü nüfusun toplam nüfus içindeki payı %12.29'dur. Bu oranın, %2.58'i ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürsümlü nüfustan, %9.70'i ise süreğen hastalığa sahip nüfustan meydana gelmektedir. Özürsümlü nüfus yaş grubu itibarıyla incelendiğinde, ileri yaşlarda özürsümlülük oranının hem ortopedik, görme,

¹ "Süreğen hastalık, kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan, sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklardır (Kan hastalıkları, kalp-damar hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, idrar yolları ve üreme organı hastalıkları, cilt ve deri hastalıkları, kanserler, endokrin ve metabolik hastalıkları, ruhsal davranış bozuklukları, sinir sistemi hastalıkları, HIV)"(Türkiye..., 2004; s.XI).

işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürsümlü nüfus, hem de süreğen hastalığa sahip olan nüfus içinde arttığı görülmektedir. Ancak bu artış oranı, süreğen hastalığa sahip olan nüfusta ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürsümlü nüfustan daha fazladır. Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma özürsümlü nüfus oranı, kırdan daha yüksek iken, süreğen hastalığa sahip olan özürsümlü nüfus oranı kentte daha yüksektir.

Tablo 2. İşgücü Durumuna Göre Özürsümlü Nüfus

(15 > = yaş)

A. Toplam B. Erkek C. Kadın

	İşgücü										
	Toplam Nüfus			Toplam		İstihdam		İşsiz		İşgücünde Olmayan	
	A	B	C	B	C	B	C	B	C	B	C
Toplam	1.437.124	845.373	591.751	272.345	39.719	232.667	31.164	39.678	8.555	573.028	552.032
Kent	724.006	425.754	298.252	158.943	26.474	133.144	19.968	25.799	6.506	266.811	271.778
Kır	713.118	419.619	293.499	113.402	13.245	99.523	11.196	13.879	2.049	306.217	280.253

Kaynak: Türkiye..., 2004; s.45.

Tablo 2'de yer alan verilere göre, 1.437.124 olan özürsümlü nüfusun 263.861'ni istihdam edilirken, 48.233'ni işsizdir. Toplam özürsümlü nüfusun 1.125.060'ni de işgücünde değildir. İşgücünde bulunan istihdam edilen özürsümlü nüfusun 153.112'si kentte, 110.719'u kırdan bulunmaktadır. İşgücünde bulunan işsiz özürsümlü nüfusun 32.305'i kentte, 15.928'i kırdadır. Özürsümlü nüfusun işgücünde olanları arasında hem istihdam edilenlerin, hem de işsiz olanların sayısı kentte daha yüksektir. İşgücünde bulunan özürsümlü nüfus içinde istihdam edilenlerin 232.667'si erkek, 31.164'ü kadındır. İşgücünde bulunan özürsümlü nüfus içinde 39.678 erkek işsiz, 8.555 kadın işsiz bulunmaktadır. Dolayısıyla, işgücünde bulunan özürsümlü nüfus içinde hem istihdam edilenler hem de işsizler içinde erkeklerin sayısı kadınlardan daha yüksektir.

Tablo 3. İşgücü Durumuna Göre Özürlü Nüfus Oranı
(15 > = yaş) %

	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İşgücüne Dahil Olamayan Nüfus Oranı
Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Özürlü Nüfus			
Türkiye	21.71	15.46	78.29
Yerleşim Yeri			
Kent	25.61	17.43	74.39
Kır	17.76	12.58	82.24
Cinsiyet			
Erkek	32.22	14.57	67.78
Kadın	6.71	21.54	93.29
Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus			
Türkiye	22.87	10.77	77.13
Yerleşim Yeri			
Kent	23.08	12.72	76.92
Kır	22.48	7.08	77.52
Cinsiyet			
Erkek	46.58	10.28	53.42
Kadın	7.21	12.84	92.79

Kaynak: Türkiye..., 2004; s.15.

Tablo 3'e göre, işgücüne katılım oranı ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlü nüfus içinde %21.71, süreğen hastalığa sahip olanlarda ise %22.87'dir. Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlü nüfusun kentte işgücüne katılma oranı kentte %25.61, kırdaki %17.76'dır. Süreğen hastalığa sahip olan özürlü nüfus içinde ise, kentte işgücüne katılma oranı %23.08 iken, kırdaki %22.48'dir. Dolayısıyla, kent ve kır arasında özürlülerin işgücüne katılım oranı açısından ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlüler arasında fark daha yüksek iken, süreğen hastalığa sahip olanlar açısından kent ve kır arasında işgücüne katılım oranı farkı daha düşüktür. Özürlülerin kentte işgücüne katılma oranı kıra göre daha yüksektir. İşgücüne katılım oranı cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlü nüfus içinde erkeklerin işgücüne katılım oranı %32.22, kadınlarda %6.71; süreğen hastalığa sahip olanlar erkekler arasında

işgücüne katılım oranı %46.58, kadınlarda %7.21'dir. Hem erkek hem de kadınlar arasında süreğen hastalığa sahip olanların işgücüne katılım oranı ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlülere kıyasla daha yüksektir. Ancak, süreğen hastalığa sahip olanlar da cinsiyetler arasında işgücüne katılım oranı açısından fark daha yüksektir.

Tablo 3'e göre işsizlik oranı, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlüler arasında %15.46, süreğen hastalığa sahip olanlar arasında %10.77'dir. Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlü nüfus içinde kentte işsizlik oranı %17.43, kırdaki %12.58; süreğen hastalığa sahip olan nüfus içinde ise işsizlik oranı kentte %12.72, kırdaki %7.08'dir. Dolayısıyla, hem ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlü nüfus hem de süreğen hastalığa sahip olan nüfus içinde işsizlik oranı kentte kıra oranla daha yüksektir. İşsizlik oranı cinsiyet açısından değerlendirildiğinde ise, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlüler arasında erkeklerde işsizlik oranı %14.57, kadınlarda %21.54'tür. Süreğen hastalığa sahip olanlar içinde erkeklerde işsizlik oranı %10.28, kadınlarda işsizlik oranı %12.84'dür. Erkekler arasında işgücüne katılım oranı yüksek, kadınlar arasında ise işsizlik oranı daha yüksektir.

Tablo 4. Okur-Yazarlık Durumuna Göre Özürlü Nüfus Oranı

(6 > = yaş)

%

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

Kaynak: Türkiye..., 2004; s.9.

Tablo 4'e göre, 6 yaş ve üzeri arasında ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürllü nüfusun %63.67'si, süreğen hastalığa sahip olan nüfusun da %75.19'u okuma-yazma bilmektedir. Süreğen hastalığa sahip olanlarda okuma-yazma bilenlerin oranı daha yüksektir. Kent ve kır açısından da benzer bir sonuç görülmektedir. Kentte, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürllü nüfusun %70.42'si, süreğen hastalığa sahip özürllü nüfusun %79.51'i okuma-yazma bilmektedir. Kırdaki ise, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürllü nüfusun %56.56'sı, süreğen hastalığa sahip olanların %67.15'i okuma-yazma bilmektedir. Okuma-yazma bilenlerin oranını cinsiyet açısından değerlendirdiğimizde de, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürllü nüfusta %71.86 oranında erkek, süreğen hastalığa sahip olan nüfusta %90.22 oranında erkek, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürllü nüfusta %51.99 oranında kadın, süreğen hastalığa sahip olan nüfusta %64.96 oranında kadın okuma-yazma bilmektedir. Hem ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürllü nüfusta, hem de süreğen hastalığa sahip olan nüfus içinde okuma-yazma bilen erkeklerin oranı kadınlardan daha yüksektir. Özellikle süreğen hastalığa sahip olan erkekler arasında okuma-yazma oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Tamamlanmış Eğitim Durumuna Göre Özürllü Nüfus Oranı (25 > = yaş)

%

Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma-Yazma Bilen	Okuma-Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	Bitirilen Okul				
			İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okulları	Lise veya Dengi Meslek Okulları	Yüksek Öğretim	
Ortopedik, Görme, İşitme, Dil veya Konuşma ve Zihinsel Özürllü Nüfus							
Türkiye	36.37	62.63	7.69	40.97	5.64	6.90	2.42
Yerleşim Yeri							
Kent	27.40	72.58	6.85	42.75	8.00	10.62	4.36
Kır	45.36	54.64	8.54	39.17	3.31	3.16	0.47
Cinsiyet							
Erkek	25.75	74.22	7.95	47.21	6.98	8.98	3.10
Kadın	51.26	48.74	7.32	32.22	3.78	.97 ³	.45 ¹
Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus							
Türkiye	26.64	73.36	8.10	47.10	6.31	.61 ⁷	.23 ⁴
Yerleşim Yeri							
Kent	22.00	78.00	7.02	46.96	7.92	0.14 ¹	.95 ⁵
Kır	35.07	64.93	10.07	47.34	3.39	.01 ³	.11 ¹
Cinsiyet							
Erkek	10.16	89.84	7.42	54.41	9.50	1.43 ¹	.07 ⁷
Kadın	37.33	62.67	8.54	42.35	4.24	.14 ⁵	.39 ²

Kaynak: Türkiye..., 2004; s.11.

Tablo 5'e göre, 25 yaş ve üzeri ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürllü nüfus içinde okuma-yazma bilmeyenlerin oranı %36.37, süreğen hastalığa sahip olanlar arasında okuma-yazma bilmeyenlerin oranı %26.64'dür. Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürllü nüfus içinde ilkokul bitirenlerin oranı %40.97, ortaokul veya dengi meslek okulları bitirenlerin oranı %5.64, lise veya dengi okulları bitirenlerin oranı %6.90 ve yüksek öğretimi bitirenlerin oranı %2.42'dir. Süreğen hastalığa sahip olanların, %47.10'nu ilkokul, %6.31'i ortaokul veya dengi meslek okulları, %7.61'i lise veya dengi meslek okulları ve %4.23'ü yüksek öğretimi bitirmiştir.

Süreğen hastalığa sahip olanlar arasında bitirilen okul oranı ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürllürlere göre daha yüksektir. Kent ve kırsal açılarından değerlendirdiğimizde, sadece süreğen hastalığa sahip olan nüfus içinde ilkokulu bitirenlerin oranı kırsal kentte göre daha yüksektir. Bunun dışında, hem ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürllü nüfus hem de süreğen hastalığa sahip olan nüfus içinde bitirilen okul oranı kentte daha yüksektir. Cinsiyet açısından ise, hem erkekler hem de kadınlar arasında süreğen hastalığa sahip olanların tamamladığı okul açısından oran ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürllülerden daha yüksektir. Yüksek öğretimi tamamlayanların oranı en düşük oran iken ilkokulu bitirenlerin oranı en yüksek orandır. Ayrıca, hem ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürllüler arasında hem de süreğen hastalığa sahip olanlar arasında erkeklerin tamamladığı okul açısından oran kadınlardan daha yüksektir.

Tablo 6. 2004 Yılında Özürllürlere İlişkin Sayısal Veriler

	Özürllü İstihdam Etmek Zorunda Olan İşyeri Sayısı			Halen Çalışan Özürllü Sayısı			Kontenjan Fazlası Olarak Çalışan Özürllü Sayısı		
	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
TOPLAM	1.674	10.145	11.819	15.193	39.022	54.215	1.104	1.164	2.268

Kaynak:
<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/istatistikbultenleri/istatistik/istatistikbulteni.html> (25.10.2005).

Tablo 6'ya göre, 2004 yılında özürllü istihdam etmek zorunda olan işyeri sayısı ve halen çalıştırılan özürllü sayısı itibarıyla rakamlar özel sektörde daha yüksektir. Kontenjan fazlası olarak çalışan özürllü sayısı da özel sektörde kamuya göre daha yüksek olmakla birlikte kamuda özürllü istihdam etmek zorunda olan işyeri sayısı ile özel sektörde özürllü istihdam etmek zorunda olan işyeri sayıları kıyaslandığında, özel sektör için bu rakamın pek de yüksek olmadığı görülmektedir.

Tablo 7.Özürllü Açık Kontenjan Durumları

Açık Kontenjan Durumu	2005 Eylül Ayı İtibarıyla		
	Kamu	Özel	Toplam
Özürllüler	4.117	22.768	26.885

Kaynak:
<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/istatistikbultenleri/istatistik/istatistikbulteni.html> (07.11.2005).

Tablo 7'ye göre, 2005 Eylül ayı itibarıyla kamuda özürllüler için açık kontenjan durumu 4.117, özel sektörde 22.768'dir. Özel sektörde açık kontenjan sayısı kamuya göre daha yüksektir.

Tablo 8. Sıra Bekleyen Özürllüler

Sıra Bekleyen	2005 Eylül Ayı İtibarıyla		
	Erkek	Kadın	Toplam
Özürllüler	58.105	9.406	67.511

Kaynak:
<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/istatistikbultenleri/istatistik/istatistikbulteni.html> (07.11.2005)

Tablo 8'e göre, 2005 Eylül ayı itibarıyla sıra bekleyen erkek özürllüler 58.105, kadın özürllüler 9.406'dır. Sıra bekleyen erkek özürllülerin sayısı kadınlardan daha yüksektir. Tablo 7 ve Tablo 8 birlikte değerlendirildiğinde, 4857 sayılı İş Kanunu m.30 çerçevesinde işverenlerin özürllü istihdamı yükümlülüğü kapsamında tüm açık kontenjanlar doldurulsa bile özürllülerin hepsinin istihdam edilebilmesinin mümkün olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla, özürllülerin çalışma hayatında yer almalarını sağlamak için kota yöntemi dışında başka yöntemlerden de yararlanılması gerekmektedir.

Tablo 9. 1972 Yılından 2004 Yılı Sonuna Kadar Yürütülen Özürlü Çalışmaları

YILLAR	BAŞVURU			İŞE YERLEŞTİRME								
				Toplam			Kamu			Özel		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
1972			12.120			2.927			1.529			1.398
1973			7.098			2.619			1.259			1.360
1974			10.009			4.942			3.226			1.716
1975			7.614			3.068			2.111			957
1976			7.238			2.628			1.619			1.009
1977			8.347			2.077			1.109			968
1978			5.545			1.871			992			879
1979			4.613			1.805			1.111			694
1980			4.642			1.340			767			573
1981	11.078	1.399	12.477	2.209	286	2.495	1.232	173	1.405	977	113	1.090
1982	9.739	1.091	10.830	2.377	357	2.734	1.730	301	2.031	647	56	703
1983	10.100	1.211	11.311	2.469	361	2.830	1.587	263	1.850	882	98	980
1984	10.085	1.224	11.309	4.272	632	4.904	3.072	481	3.553	1.200	151	1.351
1985	7.909	843	8.752	3.390	453	3.843	1.612	210	1.822	1.778	243	2.021
1986	7.221	796	8.017	2.832	349	3.181	1.607	218	1.825	1.225	131	1.356
1987	8.717	1.048	9.765	4.054	392	4.446	1.823	160	1.983	2.231	232	2.463
1988	7.606	1.118	8.724	4.179	511	4.690	1.752	201	1.953	2.427	310	2.737
1989	9.544	1.278	10.822	6.830	796	7.626	2.363	275	2.638	4.467	521	4.988
1990	11.164	1.412	12.576	5.713	694	6.407	1.568	158	1.726	4.145	536	4.681
1991	10.713	1.331	12.044	4.671	590	5.261	1.342	120	1.462	3.329	470	3.799
1992	12.431	1.538	13.969	4.670	541	5.211	1.220	120	1.340	3.450	421	3.871
1993	10.361	1.317	11.678	4.653	522	5.175	1.414	162	1.576	3.239	360	3.599
1994	7.878	1.086	8.964	3.596	485	4.081	892	84	976	2.704	401	3.105
1995	8.218	1.346	9.564	4.374	594	4.968	827	77	904	3.547	517	4.064
1996	10.368	1.581	11.949	4.923	660	5.583	856	93	949	4.067	567	4.634
1997	12.388	1.693	14.081	5.482	701	6.183	764	77	841	4.718	624	5.342
1998	12.867	1.852	14.719	6.096	755	6.851	1.299	111	1.410	4.797	644	5.441
1999	30.419	4.021	34.440	14.563	1.682	16.245	3.918	325	4.243	10.645	1.357	12.002
2000	21.588	3.294	24.882	10.501	1.305	11.806	1.448	143	1.591	9.053	1.162	10.215
2001	21.601	3.284	24.885	11.590	1.510	13.100	1.281	88	1.369	10.309	1.422	11.731
2002	20.235	2.882	23.117	9.554	1.329	10.883	617	40	657	8.937	1.289	10.226
2003	42.766	6.452	49.218	10.908	1.573	12.481	430	34	464	10.478	1.539	12.017
2004	33.377	5.578	38.955	14.992	2.183	17.175	1.152	168	1.320	13.840	2.015	15.855
Toplam	348.373	48.675	464.274	148.898	19.261	191.436	35.806	4.082	53.611	113.092	15.179	137.825

Not: Cinsiyet ayrımı bilgi derlemesine 1981 yılında başlamıştır.

Kaynak:

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/istatistikbultenleri/istatistik/istatistikbulteni.html> (25.10.2005)

Tablo 9'a göre, 1972 yılından 2004 yılı sonuna kadar işe yerleştirilmek için başvuran özürülülerin az bir kısmı işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirmede, 1987 yılına gelinceye kadar 1973 ve 1985 yılları dışında kamuda işe yerleştirme özel sektörden daha fazla iken 1987 yılından itibaren özel sektörde işe yerleştirme kamudan daha fazla olmuştur. Cinsiyet ayrımı bilgi derlemesinin yapıldığı 1981 yılından 2004 yılına kadar hem işe yerleştirilmek için başvuran hem de işe yerleştirilen erkeklerin sayısı kadınlardan daha yüksektir.

Tablo 10. İşgücü Yetiştirme Kursları ve Mesleki Rehabilitasyon Faaliyetleri

KURS TÜRÜ	EYLÜL 2005				OCAK-EYLÜL 2005	
	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı			Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı
		Erkek	Kadın	Toplam		
Özürülülere Yönelik Kurslar	15	343	52	395	24	551

Kaynak:

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/istatistikbultenleri/istatistik/istatistikbulteni.html> (07.11.2005)

Tablo 10'a göre, Eylül 2005 itibarıyla özürülülere yönelik açılan kurs sayısı 15, Ocak-Eylül 2005 döneminde açılan kurs sayısı 24 olup, Eylül 2005 itibarıyla toplam 395 kursiyer bu kurslara katılırken, Ocak-Eylül 2005 döneminde 551 kursiyer bu kurslara katılmıştır. Özürülülere yönelik açılan kursların türü konusunda bir bilgi bulunmamaktadır. Kurslara katılan özürülü kursiyer sayısının işe girmek için sıra bekleyen özürülülerin oldukça az bir kısmı olduğu görülmektedir (bkz. Tablo.8).

2. TÜRKİYE'DE ÖZÜRLÜ İSTİHDAMI YÜKÜMLÜLÜĞÜ²

Türkiye'de, daha önceki dönemlerde özürülülerle doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili kamusal karar ve uygulamalara rastlansa bile,

² Türkiye'de Özürülü İstihdamı Yükümlülüğü başlığı altında verilen bilgiler, II. Özürülüler Şurası için hazırlanan bireysel raporun gözden geçirilmesiyle oluşturulmuştur.

özürlülerin istihdam edilerek korunmalarına yönelik sosyal politikaların, daha çok 1960'lı yıllarda izlenmeye başladığını söyleyebiliriz. 1961 Anayasası'nda özürlülere yönelik doğrudan bir hüküm bulunmamaktadır. 1967 yılında yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunu (R.G., T.29.04.1967, S.12586) ile özürlülerin istihdam edilmesine yönelik kota sistemi Türkiye'de ilk kez mevzuat içinde yerini almıştır. Özürlü çalışma yükümlülüğü ile ilgili ayrıntılar, hazırlanmış fakat henüz kanunlaşmamış olan 931 sayılı İş Kanunu ile bu Kanununa göre çıkarılacak tüzüğe bırakılmıştır. 1967 yılında yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanununun Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmesi [AYM., T.14.05.1970, E.1967/40, K.1970/26 (R.G., T.11.05.1971, S.13833)] üzerine 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir (R.G., T.01.09.1971, S.13943). 1475 sayılı İş Kanununda da, özürlülerin istihdamına yönelik olarak kota uygulaması konusunda düzenlemeler yer almıştır. 1475 sayılı İş Kanunu m.25 metninde "sakat" sözcüğü kullanılmıştır. Ancak, 1475 sayılı İş Kanununda yer alan "sakat" sözcüğü 30.05.1998 gün ve 572 sayılı Kanun Hükmünde Kararname [R.G., T.06.06.1997, S.23011 (Mükerrer)] m.13'de yer alan hükümlerle "özürlü" olarak değiştirilmiştir. 1475 sayılı İş Kanununu yürürlükten kaldıran 4857 sayılı İş Kanunu (R.G., T.10.06.2003, S.25134), 22.05.2003 tarihinde kabul edilmiş ve m.30'da "özürlü" ifadesine yer verilmiştir. 01.07.2005 tarihinde kabul edilen 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunda da, "özürlü" ifadesi kullanılmıştır.

Başbakanlığın 2004/28 sayılı Genelgesi (R.G., T.03.12.2004, S.25659) ile özürlülerin gelir getirici bir işte çalışarak üretken olmaları ve toplumsal yaşama katılımlarını sağlamak amacıyla 2005 yılı Özürlülerin İstihdam Yılı olarak kabul edilmiştir. Genelgede, kamu kurum ve kuruluşlarının, özürlülerin işgücü piyasasında niteliklerini arttıracak önlemlerin alınması, istihdam düzeylerinin yükseltilmesi ve özürlülerin çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukların ortadan kaldırılması yönünde azami özen göstermelerinin gereği ifade edilmiştir. Ancak, bu konuda somut adımların atıldığını ve Özürlülerin İstihdam Yılı kapsamında ciddi çalışmalar yapıldığını söyleyebilmek ne yazık ki mümkün değildir.

Avrupa Birliği Komisyonunun 2001 yılı düzenli ilerleme raporunda, Türkiye'de özürlüler için bir ulusal programın bulunmadığı, İş Kanununun kamu kurumlarında ve özel kuruluşlarda özürlü çalışma zorunluluğunu getirdiği fakat yürütme ve uygulamanın sağlanmadığı ifade edilmiştir (Türkiye'nin..., 13.11.2001; s.68). T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi tarafından 2005-2010 Özürlülerin İstihdam Eylem Planında, özürlüler istihdam politikası çerçevesinde yapılacak planlamaların insan hakları gözetilerek yapılması gerektiği, özürlüler istihdam politikasının ulusal istihdam politikasına uygun olması gerektiği, özürlülerin istihdamı için ulusal ve uluslararası kaynakların verimli kullanımının sağlanması gerektiği, özürlülerin istihdamını arttırmak için toplumsal bilinçlendirme çalışmalarının yapılması, işverenleri özürlü istihdam etmeye teşvik edecek yöntemlerin uygulanmasının gerekliliği, özürlülerin kendi işlerini kurmak yolunda desteklenmeleri ve özürlü işgücünün verimlerini arttıracak çalışmaların yapılmasının gereği ifade edilmiştir. Bu kararlarla ilgili sorumlu kuruluşlar ve bu kararların uygulamaya geçirilme süreleri de belirtilmiş olmakla birlikte bu planın herhangi bir uygulama zorunluluğu bulunmayıp, yol gösterici bir nitelik taşımaktadır (2005-2010 Özürlülerin İstihdamı Eylem Planı hakkında daha fazla bilgi için bkz. <http://www.ozida.gov.tr/istihdam/eylemplani.htm>).

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 01.06.1983'de kabul edilen ve Türkiye tarafından da 08.07.1999'da onaylanan (R.G., T.10.07.1999, S.23751) 159 sayılı Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Sözleşmesi ikinci bölümde, özürlülerin mesleki rehabilitasyon ve istihdam politikası ilkeleri başlığı altında özürlülerin istihdamı konusunda düzenlemeler yer almaktadır. Sözleşmede, her üye ülkenin ulusal imkanlarına göre özürlüler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam politikası oluşturup, bunları uygulaması ve zaman zaman bunları gözden geçirmesinin gerekliliği ifade edilmiştir (m.2). Oluşturulacak politika, her kategorideki özürlüler için uygun mesleki rehabilitasyon önlemleri sağlamayı ve açık işgücü piyasasında özürlüler için istihdam imkanlarını arttırmayı amaçlayacaktır (m.3). Oluşturulacak politika, genel olarak özürlü işçilerle özürlü olmayan işçiler arasında fırsat eşitliği ilkesine dayanması ve özürlü kadın ve erkek işçiler için fırsat ve muamele eşitliğinin göz önünde bulundurulması esasına

dayanması gerektiği ifade edildikten sonra özürlü ve diğer işçiler arasında etkin bir fırsat ve muamele eşitliğinin oluşturulmasına yönelik olumlu koruyucu önlemlerin özürlü olmayan işçiler aleyhine bir ayrımcılık olarak kabul edilmeyeceği ifade edilmiştir (m.4). Yetkili makamlar tarafından özürhümlerinin iş bulmaları, buldukları işi muhafaza etmeleri ve işlerinde yükselmelerini sağlamak üzere mesleki rehberlik, mesleki eğitim, işe yerleştirme, istihdam ve diğer ilgili hizmetlerin sağlanması ve değerlendirilmesine yönelik önlemler alınacak; genel işçi kitlesi için mevcut olan hizmetler mümkün ve uygun olan hallerde gerekli değişiklikler yapılarak özürhümler için de kullanılabilir hale getirilmesi sağlanacaktır (m.7).

Anayasa m.50/1, II'ye göre, "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar". Bu madde de yer alan, "... bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" ifadesi özürhümlere yönelik çalışma şartları bakımından özel düzenlemeler yapılmasını öngörmektedir. Anayasa m.61/II'de yer alan, "Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır" düzenlemesi ise, Devlete özürhümlerinin korunmaları ve toplum yaşantısına uyumlarını sağlama konusunda önlemleri alma ödevini vermektedir. Bu maddelerin dışında, Anayasa'da doğrudan özürhümlere yönelik bir hüküm bulunmamaktadır. Anayasa m.49/1'de "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir" ifadesi yer almıştır. Toplumun her bireyi için olduğu gibi özürhümler içinde çalışmak Anayasal bir haktır. Sosyal devlet olmanın bir sonucu olarak da özürhümlerinin istihdam edilmelerini sağlayıcı önlemlerin alınması bir zorunluluktur.

Türkiye'de özürhümlerinin istihdam edilmelerini sağlamak için 4857 sayılı İş Kanununda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda ve 5378 sayılı Özürhümler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunda düzenlemeler yer almaktadır. Şimdi bu kanunlarda yer alan düzenlemeler üzerinde duracağız.

A. 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan Düzenlemeler

Özürhümlerinin istihdam edilmeleri için korumalı işyeri, işverenin özürhümlerinin istihdamını çeşitli şekilde teşvik etmek ve kota uygulaması gibi çeşitli yöntemlerden (Özürhümlerinin istihdamı yöntemleri hakkında daha fazla bilgi için bkz. UŞAN, 1999; s.87-144) yararlanılması mümkün olmakla birlikte, Türkiye'de İş Kanunlarında özürhümlerinin istihdamına yönelik olarak yapılan düzenlemeler geçmişten günümüze kota uygulamasıyla sınırlı kalmıştır (Uluslararası alanda kota uygulaması ile ilgili daha çok bilgi için bkz. SEYYAR). 4857 sayılı İş Kanunu (İK.) m.30'da, "Özürhümler, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu" başlığı altında özürhümlerinin istihdam edilmesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenleme, esas itibarıyla özürhümlerinin istihdamında kota uygulamasına yöneliktir (Özürhümlerinin istihdamı konusunda kota tekniğinin yeterliliği konusunda bkz. ALTAN, Nisan 1998; s.29-32). Bunun dışında maddede, işyerinin işçisi iken yaralananlara işe girmede öncelik tanınmasına (İK. m.30/VIII) ve işverenlerin özürhümlerinin istihdamını teşvik etme amacına yönelik (İK. m.30/X) düzenlemelere yer verildiği görülmektedir.

4857 sayılı İK. m.30/1'e göre, "İşverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürhümler... ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak özürhümler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz". Bakanlar Kurulu Kararı ile 2005 yılı için geçerli olan oranlar özel sektör işyerleri ile kamu işyerleri için farklı belirlenmiştir [2005 yılı için 2005/8413 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı (R.G., T.04.02.2005, S.25717)]. Buna göre, "4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi kapsamına giren işyerlerinde oranlar; kamu işyerlerinde özürhümler için %4,...; özel sektör işyerlerinde özürhümler için %3,... terör mağdurları için de %1 olarak belirlenmiştir. Özel sektör işyerlerinde kalan %1'lik oran, işverenlerin tercihine göre, özürhümler veya eski hükümlü çalıştırma yönünde kullanılacaktır. Bu madde kapsamına giren özel sektör işyerlerinde işverenler, kalan %1'lik oranın kullanımını ile ilgili tercihlerini, bu Kararın yayımlandığı

tarihten itibaren 15 gün içinde buldukları yerdeki Türkiye İş Kurumu il ya da şube müdürlüğüne bildireceklerdir. Kararın yayımlandığı tarihten sonra kapsama giren özel sektör işyerleri de kapsama girdikleri 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". Bakanlar Kurulu, 01.01.2006'dan itibaren geçerli olacak oranları yeniden belirlemiştir [27.06.2005 tarih ve 2005/9077 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı (R.G., T.08.07.2005, S.25869)]. Buna göre, "4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi kapsamına giren işyerlerinde oranlar; kamu işyerlerinde özurlüler için %4...; özel sektör işyerlerinde özurlüler için %3... terör mağdurları için de %2 olarak belirlenmiştir". Kamu işyerleri için oranlarda bir değişiklik söz konusu değil iken özel sektör işyerlerinde isteğe bırakılan %1'lik oran terör mağdurları için kullanılacaktır.

4857 sayılı İK.'da düzenlenmiş olan özurlü ve terör mağduru istihdamından yararlanabilecek olanlar Özurlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik (ÖEHTMİ. Yön.) (R.G., T.24.03.2004, S.25412) m. 3'de tanımlar başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre özurlü; bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az %40'ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belirlenenlerdir (ÖEHTMİ Yön. m.1/1). Ancak, 4857 sayılı İK m.30/X'da, "... çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özurlüyü çalıştıran işverenlerin..." ifadesine dayanarak özurlü kapsamında çalışma gücünü %80'den fazla kaybetmiş olanların da istihdamı mümkündür. Dolayısıyla, çalışma gücünü %40-80 arasında kaybettikleri sağlık kurulu raporu ile belirlenenler ile çalışma gücünü %80'den fazla kaybetmiş olsalar da çalışabilir durumda olan özurlüler İK.'da düzenlenmiş olan özurlü istihdamı hakkında yararlanabileceklerdir.

Terör mağduru kapsamında istihdam edilecek olanlardan ise, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununa göre, terör eylemi nedeniyle malul olup da çalışabilir durumda olanlar kastedilmektedir (ÖEHTMİ. Yön. m.3/V).

İşverenlerin İK. m.30'dan doğan özurlü istihdamı yükümlülüğü için işyerinde elli ya da daha fazla işçi çalıştırmaları gerekmektedir.

İşverenin aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunması halinde, işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanacaktır (İK. m.30/I). Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının belirlenmesinde, belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler dikkate alınacak, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülecektir (İK. m.30/II). Yer altı ve su altındaki işlerde özurlü işçi çalıştırılmayacak ve işyerlerindeki işçi sayısının belirlenmesinde de yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmayacaktır (İK. m.30/VII). İşyerinde çalıştırılan özurlü ve terör mağduru işçiler, toplam işçi sayısının hesabında da dikkate alınmayacaktır (ÖEHTMİ. Yön. m.4/son). Ayrıca en az elli işçi sayısının belirlenmesinde, çıraklar, stajyerler, meslek eğitimi gören öğrenciler, alt işveren işçileri, geçici (ödünç) iş ilişkisine göre geçici olarak alınan işçiler dikkate alınmayacaktır (ÇELİK, 2004; s.109).

İK.'daki düzenlemeye göre, işyerinin işçisi iken sakatlanan ya da terör mağduru olanlara öncelik tanınacaktır (İK m.30/IV). Bu şekilde özurlülerin istihdamı konusunda işyerinin işçisi iken yaralanan ve terör mağduru olanlara işe girmede öncelik tanınmaktadır. Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler [Maluliyetin ortadan kalkması konusunda bazı yazarlar maluliyetin tamamen ortadan kalkması, işçinin çalışma gücünü tamamen kazanması gerektiğini ifade ederken (SÜZEK, 2005; s.253, dn.15'den Ekonomi, 104, dn.125, Narmanlıoğlu, 164), bazı yazarlar işçinin işten ayrılmasını zorunlu kılan maluliyetinin işyerinde çalışmasına bir engel oluşturmayacak derecede ortadan kalkmış olanların işe alınmalarını sağlamak olduğunu ifade etmektedirler (SÜZEK, s.254; SÜZEK, s.254, dn.16'dan Tunçomağ-Centel, 84, Demir, İş Güvencesi, 216, Mollamahmutoğlu, 318-319. Kşz. Çenberci, 645). Kanımızca da, maluliyeti ortadan kalkan ifadesinden maluliyetin, işçinin işyerinde çalışmasına engel olmayacak derecede ortadan kalkmasının anlaşılması daha yerinde olacaktır. Aksi halde, İK.'daki bu maddenin uygulama alanı sınırlı olacak ve daha az işçi bu hükümden yararlanabilecektir.] eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki

şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmeyen, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat ödeyecektir (İK. m.30/VIII). 4857 sayılı İK. ile getirilen bir yeni düzenleme de, aranılan şartlar bulunduğu halde sözleşme yapma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin, eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat ödemesidir. Diğer İş Kanunları dönemlerinde, işverenin bu yükümlülüğe aykırı davrandığı ispatlansa bile, işveren sadece Kanunda düzenlenmiş olan para cezasını ödüyordu, işçiye herhangi bir tazminatın ödenmesi söz konusu değildi.

4857 sayılı İK.'da işverenlerin özürlü ve terör mağduru istihdam etmelerini teşvik etmek için getirilmiş bir düzenleme de bulunmaktadır. Buna göre, *"Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özürlü... ve terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için özürlü... çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran veya çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürlüyü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendisi, yüzde ellisini Hazine öder"* (İK. m.30/X). Bu şekilde, özürülülerin istihdamında uygulanan kota yönteminin dışında işverenlerin Kanundan doğan yükümlülüğün üzerinde özürlü ve terör mağduru çalıştırmaları ya da çalışma gücünü %80'den fazla kaybetmiş özürülülerini istihdam etmeleri halinde, bu kişilerin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödenecek olan sigorta primlerinin yarısı işveren tarafından ödenirken yarısı Hazine tarafından ödenmesi ile işverenler özürlü istihdamı konusunda özendirilmektedirler.

Özürülülerin çalıştırılabilecekleri işler ÖEHTMİ. Yönetmeliğine bağlı ek I nolu çizelgede düzenlenmiştir. Özürülülere çizelgede gösterilen işlerden herhangi biri verilemediğinde, işyerinin özelliğine göre işyeri hekimi tarafından belirlenecek herhangi başka bir iş verilecektir (ÖEHTMİ. Yön. m.11).

İşverenler, işyerlerini imkanları ölçüsünde, özürülülerin çalışmalarını kolaylaştırabilecek şekilde hazırlamak, sağlıklarını için gerekli önlemleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde

çalıştırmak, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmalarını için gerekli araç ve gereçleri sağlamak zorundadırlar. Özürülüler, yapabilecekleri işler dışında sağlıklarına zarar verecek diğer işlerde çalıştırılmazlar. Uygun koşulların olması halinde, çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri, özürülülerin durumuna göre belirlenebilecektir (ÖEHTMİ. Yön. m.14).

İK. m.30'da düzenlenmiş olan özürlü istihdamı yükümlülüğüne uymayarak özürlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline 2005 yılında geçerli olmak üzere çalıştırmadığı her özürlü ve çalıştırmadığı her ay için 1.070 YTL para cezası verilecektir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulmayacaklardır (İK. m.101). 5378 sayılı Kanun m.39 ile 4857 sayılı İK. m.108'de değişiklik yapılmıştır. Yapılan değişiklikten sonra, İK. m. 108'e göre, *"Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 inci maddedeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirlemek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 inci madde kapsamındaki idari para cezaları ise, doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir"*. Bu şekilde m.108 dışındaki idari para cezaları hala Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilecektir. Ancak, m.108 kapsamındaki idari para cezaları Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilecektir (Özürülü istihdamı yükümlülüğü konusunda para cezalarının uygulanması hakkında daha fazla bilgi için bkz. EKMEKÇİ, Eylül 2005; s.49-54). Özürülülerin Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlanması (İK. m.30/V), işverene listelerin Türkiye İş Kurumu tarafından gönderilmesi (ÖEHTMİ. Yön. m.7), işverenin Türkiye İş Kurumu aracılığı olmaksızın istihdam ettiği özürülülerini bir ay içinde Türkiye İş Kurumuna bildirme ve tescil ettirme yükümlülüğünün olması (ÖEHTMİ. Yön. m.5/II) gibi işverenlerin İK. çerçevesinde özürülü istihdam yükümlülüğünde görevli makamın Türkiye İş Kurumu olması nedeniyle idari para cezalarının da Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilmesinin isabetli olmuştur (ALPAGUT, Ekim 2005; s.155). İK. m.30 aykırılık nedeniyle m.101 uyarınca tahsil edilecek para cezaları Türkiye İş Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir olarak kaydedilecektir. Bu hesapta toplanan paralar özürülülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu gibi projelerde kullanılmak üzere Türkiye İş Kurumuna aktarılacaktır (İK. m.30/son). İşverenlerin

özürlü istihdam yükümlülüğüne uymamaları halinde tahsil edilecek para cezalarının özürhümlerinin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma projelerinde kullanılması düzenlemesi olması olumludur. Ancak, burada biriken paraların verimli bir şekilde kullanılmasının sağlanması gereklidir.

Terörle Mücadele Kanunu [R.G., T.12.04.1991, S.20843 (Mükerrer)] ek m.1'e göre, terör mağdurlarını çalıştırmayan işveren veya işveren vekilleri hakkında, çalıştırmadığı kişi başına ve çalıştırmadığı her ay için asgari ücretin on katı tutarında para cezası uygulanacaktır. 4857 sayılı İK.'da yer alan özürlü istihdam yükümlülüğüne uymamanın karşılığı olan para cezası maktu olarak belirlenmiştir ve her yıl Vergi Usul Kanundaki yeniden değerlendirme oranında arttırılmaktadır. Oysa, İK.'daki para cezalarının da asgari ücret gibi ekonomik bir göstergeye bağlanması hesaplama kolaylığı açısından daha isabetli olurdu.

B. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda Yer Alan Düzenlemeler

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (R.G., T.23.07.1965, S.12056) m.53'e göre, "Özürhümlerin devlet memurluğuna alınma şartları ile hangi işlerde çalıştırılacakları Maliye, Sağlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları ile Devlet Personel Başkanlığınca müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir". Bu maddeye, 572 sayılı Kanun Hükmünde Kararname [R.G., T.06.06.1997, S.23011 (Mükerrer)] ile ikinci ve üçüncü fıkralar eklenerek değişiklik yapılmıştır. Buna göre, "Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında özürhümlü çalıştırmak zorundadır. %3'ün hesaplanmasında ilgili kurum ve kuruluşun (taşra teşkilatı dahil) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır. Kurum ve kuruluşlar, çalıştırdıkları ve işten ayrılan özürhümlü personel sayısını üç ayda bir Devlet Personel Başkanlığına bildirmekle yükümlüdür. Bu Kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlarda, ikinci fıkrada tespit edilen oranda özürhümlü personel çalıştırma yükümlülüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetiminden Devlet Personel Başkanlığı sorumludur". Devlet Personel Başkanlığı tarafından yayımlanan 2003/2 nolu Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Özürhümlü Personel İstihdamı Hakkında Tebliğde (R.G., T.25.01.2003, S.25004), memuriyete giriş yaşınının 657 sayılı Devlet

Memurları Kanunu m.40'da 18 olarak belirlenmesine rağmen memuriyete giriş için azami yaş sınırının belirtilmediği ifade edildikten sonra özürhümlerin 15 yıllık kamu hizmeti sonrasında emekli olabildikleri göz önüne alınarak, ilgili mevzuatında özel hüküm bulunmayan kamu kurum ve kuruluşlarının alacakları özürhümlü memurların yaş sınırının azami üst seviyede belirlemeleri ifade edilmiştir. Ayrıca Tebliğde, ülkemizdeki özürhümlerin önemli bir kısmının ilköğretim mezunu oldukları ve ilköğretim mezunu özürhümlerin memur olarak istihdam edilebilmeleri için 5-15 dereceli kadrolara ilişkin eğitim şartlarına "Eğitim durumu ilköğretim (ortaokul) olan kadrolar için bu eğitim düzeyinde yazılı sınavda başarılı olan aday bulunmazsa, ilköğretim mezunlarından da başarı sırasına göre atama yapılacaktır" ibaresinin eklenmesi düzenlenmiştir.

2005 yılı Nisan ayında 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (R.G., T.27.04.2005, S.25798) m.29 ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu m.48/I, A, 7 değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik ile "53 üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek vücut veya akıl hastalığı veya vücut sakatlığı ile özürhümlü bulunmamak" ibaresinde yer alan "vücut veya" ile "veya vücut sakatlığı ile özürhümlü" ibareleri yürürlükten kaldırılmıştır.

5378 sayılı Kanun m.20 ile de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu m.53'ün başlığı ve birinci fıkrası şu şekilde değiştirilmiştir. "Özürhümlerin Devlet memurluğuna alınmaları: Mevzuata uygun olmak kaydıyla; özürhümlerin mesleklerine münhal kadrolara atanması, mesleklerini icra veya infaza yardımcı araç ve gerecin kurumlarınca temin edilmesi esastır. Özürhümlerin Devlet memurluğuna alınma şartları ile hangi işlerde çalıştırılacakları, mesleklerini icra ve infazda hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca temin edileceği, zihinsel özürhümlerin hangi görevlere atanmasında asgari eğitim şartından istisna edileceği hususları Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Özürhümler İdaresi Başkanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir" (Çalışmamızın hazırlandığı tarihe kadar bu yönetmelik halen çıkarılmamıştır).

5378 sayılı Kanun m.21 ile de, 657 sayılı Kanuna aşağıdaki ek m.39 eklenmiştir. Buna göre, “Devlet memurlarının, hayatının başkasını yardım ve bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede özürlü olduğu sağlık kurulu raporu ile tespit edilen eşi, çocukları ile kardeşlerinin memuriyet mahalli dışında resmi veya özel eğitim ve öğretim kuruluşlarında eğitim ve öğretim yapacaklarının özel eğitim değerlendirme kurulu tarafından belgelendirilmesi halinde, ilgilinin talebi üzerine eğitim ve öğretim kuruluşlarının bulunduğu il veya ilçe sınırları dahilinde kurumunda bulunan durumuna uygun boş bir kadroya ataması yapılır”. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda özürlü istidamı yükümlülüğünün yaptırımını düzenlenmemiştir ki bu düzenlemenin etkin bir şekilde uygulanması konusunda büyük bir eksiklidir.

C. 5378 Sayılı Özürllüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunda Yer Alan Düzenlemeler

5378 sayılı Özürllüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunda, “İstihdam” başlığını taşıyan m.14/III’de “Çalışan veya iş başvurusunda bulunan özürllülerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılması zorunludur. Özürllülük durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürllülerin istihdamı, öncelikle korumalı işyerleri aracılığıyla sağlanır” ifadesi yer almaktadır. Madde de fiziksel düzenlemelerin yetkili kurum ve kuruluşlarca yapılacağı belirtilmekle birlikte bu düzenlemelerin neler olacağı konusunda bir açıklama bulunmamaktadır [İngiltere’de Özürllü Ayrımcılığı Kanunu (The Disability Discrimination Act, DDA) da, işverenlerin özürllü çalışanların işe yerleşmeleri için uygun düzenlemeleri yapmaları gerektiği ifade edildikten sonra daha iyi bir giriş için mobilyaların düzenlenmesi, daha büyük yazı, Braille veya ses ile bilgilendirme sağlama gibi uygun düzenlemelerin neler olabileceği konusunda tanımlamalar yapılmıştır (CUNNANE, 2004)]. Madde de, özürllülük durumları nedeniyle işgücü piyasasına katılmaları konusunda zorluk bulunan özürllülerin istihdamlarının korumalı işyerleri aracılığı

ile sağlanacağı ifade edilmiştir. Kanunda m.3/f’de, “Korumalı işyeri: Normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürllüler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklendiği ve çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyerini” ifade edeceği belirtilmiştir. Maddenin son fıkrasında, korumalı işyerleriyle ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Özürllüler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmiştir (Çalışmamızın hazırlandığı tarihe kadar bu yönetmelik halen çıkarılmamıştır.). Kanunda ayrıca korumalı işyeri statüsünden de bahsedilmiştir. Korumalı işyeri statüsü, “Çalışanlarının yönetmelikle belirlenen oranını özürllülerin oluşturduğu veya özürllülere yönelik çalışmaları ile korumalı işyerine sağlanan teknik ve mali destek sağlanma şartlarını taşımayı” ifade etmektedir (m.3/g).

3. ÇALIŞMA HAYATINDA ÖZÜRLÜLERE YÖNELİK AYRIMCILIĞI ÖNLEMENE YÖNELİK DÜZENLEMELER

Özürllüler istihdamlarında, hem emek piyasasında hatırlanma hem de istihdam edilenlerin terfilere ve eğitim fırsatları konularında dikkate değer bir şekilde ayrımcılıkla karşılaştıkları görülmektedir (CLARKE, 1995; s.115). Oysa, özürllülerin eşit haklara sahip olduklarını inkar etmenin savunulabilir bir yanı yoktur (BARNES, 1994; s.7). Bu konuyla ilgili olarak Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 20.11.1993 tarihinde 48/96 sayılı kararıyla Sakatlar İçin Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Konusunda Birleşmiş Milletlerin Standart Kuralları [<http://www.tsd.org.tr/istatistik/Sakat.doc> (07.11.2005)] kabul etmiştir. Kural 7, istihdamla ilgilidir. Bu kurala göre, istihdam ile ilgili kanunların ve tüzüklerin, özürllülere karşı ayırım yapmayan ve özürllülerin istihdam edilmeleri yolunda engeller koymayan bir yapıda olmaları zorunluluğu vardır. Kuralda, devletlerin özürllülerin en doğal haklarını özellikle istihdam alanında kullanmak zorunda oldukları prensibini kabul etmeleri gereği ifade edilmiştir. Devletlerin faaliyet programları:

a) Her türden özürllünün kullanıp çalışabileceği özelliklere sahip işyerlerinin, binaların ve müşterilatının dizayn edilerek yapılmasını sağlayacak önlemleri,

b) Yeni teknolojilerin kullanılmasını; aletler ve donanımlar gibi yardımcı cihazların üretilmesinin ve geliştirilmesinin desteklenmesini ayrıca özürülülerin istihdam edilmelerine ve sürekli olarak çalışmalarına imkan verecek olan cihaz ve donanımların özürülülerce elde edilmesini kolaylaştıracak önlemleri almayı,

c) Uygun eğitim verilerek, özürülülerin bunlara yerleştirilmesi ve de personel yardımı ile tercümanlık hizmetleri konusunda sürekli destek verilmesi hükmünü kapsamalıdır.

Devletler, özürülü kişilere karşı toplumdaki önyargıların ve olumsuz tutumların yok edilerek, toplumun bilinçlendirilmesi yolunda kampanyalar başlatmalı ve bunları desteklemelidirler. Devletlerin işveren rolünün de olması nedeniyle, devletler, özürülülerin kamu sektöründe istihdam edilebilmelerini sağlayacak uygun çalışma şartlarını oluşturmalıdırlar. Özel sektörlerdeki eğitim ve istihdam programlarında özürülülerin de kapsam içine alınmasını sağlayacak önlemler yasallaştırılmalıdır. Eğitim ve istihdam olanaklarını, boş zaman yaratmayı, part-time çalışmayı, iş paylaşımını, kendi hesabına çalışmayı ve refakatçiler bulunmasını sağlayacak önlemlerin alınması sırasında devletler, işçi sendikaları ve işverenler özürülülerle ilgili kuruluşlarla işbirliği içerisinde birlikte çalışmalıdırlar. Birleşmiş Milletlerin Standart Kuralları tavsiye niteliğinde olup, uyulma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1948 yılında kabul ettiği Türkiye'nin de onayladığı (R.G., T.21.09.1967, S.12705) 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi [<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/soz111.htm> (07.10.2005)] m.5/II'de, "*Herhangi bir üye, varsa temsilci, işveren ve işçi teşekkülleriyle dolayısıyla özel bir şekilde korunma ve yardım ihtiyacında oldukları genel olarak kabul edilmiş bulunan kişilerin özel ihtiyaçlarını karşılamak amacı güden özel tedbirlerin ayırım sayılmayacağına karar verebilir*" ifadesi yer almaktadır.

Avrupa Birliği Temel Haklar Belgesi (2000/C364/01) m.21'de, özürülülük gibi hususlara dayanılarak ayırım yapılamayacağı ifade edilmiştir. Avrupa Birliği Özürülülerin İstihdamının ve Toplumsal Bütünleşmelerinin Teşvik Edilmesi 15 Haziran 2003 Konsey İlke Kararında (2003/C175/01), özürülülerin istihdamları konusunda engellerin ortadan kaldırılması, bu konuda gerekiyorsa ek önlemlerin alınması, özürülülerin istihdamlarının teşvik edilmesi konusunda Avrupa istihdam stratejisinin hedefleri ile uyumlu olarak hem Avrupa hem de ulusal düzeyde alınabilecek önlemlerin üzerinde düşünülmesi, ileride hazırlanacak toplumsal dışlanma ve yoksullukla ilgili ulusal eylem planlarına özürülülük boyutunun dahil edilmesi ifade edilmiştir. Özürülü Kişilere İstihdamda Fırsat Eşitliği Sağlanması 17 Haziran 1999 Konsey İlke Kararında (1999/C186/02), üye ülkelerden, kendi ulusal istihdam politikaları çerçevesinde ve özürülülerle ilgili sivil toplum örgütleri ve sosyal taraflarla birlikte, özürülülerin kendi işlerini kurmaları da dahil olmak üzere özel sektörde veya kamu sektöründe özürülü kişilerin istihdam fırsatlarını geliştirme ve iş piyasalarına girmelerini sağlayacak hem ayrımcılıkları ortadan kaldırıcı hem de piyasaya girmelerini sağlayıcı eylem ve uygulamalara önem vermeleri istenmektedir [<http://www.ozida.gov.tr/> (17.10.2005)].

Amerikan Özürülüler Kanunu (The Americans with Disabilities Act, ADA) [<http://www.usdoj.gov/crt/ada/pubs/ada.txt> (17.10.2005)] Haziran 1990'da kanunlaşmış ve Haziran 1992'de yürürlüğe girmiştir (OYEZ-KOENIG, Kasım/Aralık 1998). Kanunun amacı, özürülü kişilere karşı ayrımcılığı önlemektir (HUNT, 11 Mart 1999). ADA, kendi başına hareket etme, görme, duyma, konuşma, nefes alma ve öğrenme gibi bir ya da daha fazla sayıda önemli yaşamsal aktivitesinde esaslı sınırlamalarla fiziksel ya da düşünsel eksikliği olan kişiyi özürülü olarak tanımlamaktadır. Eşit İstihdam Fırsatları Komisyonu (The Equal Employment Opportunities Commission, EEOC), özellikle epilepsi, kanser, diyabetik, duyma ve görme kaybı, AIDS veya duygusal hastalık gibi durumları da özürülülük olarak ifade etmektedir (BEAM-TACCHINO, Kasım 1992). Kanunda, kota yöntemiyle özürülülerin istihdamına ilişkin bir düzenleme yer almamakta, uygun bir yerleşim düzeni veya bu düzen olmaksızın bir işin esaslı fonksiyonlarını

yapabilenlere karşı ayrımcılık yapılmamasını sağlamayı amaçlayan düzenlemeler yer almaktadır (BEAM-TACCHINO, Kasım 1992).

İngiltere’de, Özürlü Ayrımcılığı Kanunu 1995 (The Disability Discrimination Act, DDA) [http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1995/Ukpga_19950050_en_1.htm (17.10.2005)], 1996 yılının sonunda uygulanmaya başlanmıştır (JACKSON-FURNHAM-WILLEN, Mart 2000). Bu Kanun, yürürlüğe girmeden önce çalışma hayatında özürlülere ilişkin Özürlü Kişiler İstihdam Kanunu 1944 (The Disabled Persons Employment Act 1944) ve Özürlü Kişiler İstihdam Kanunu 1958 (The Disabled Persons Employment Act 1958) yürürlükte bulunmaktaydı. Özürlü Kişiler İstihdam Kanununda, özürlülerin kota yöntemiyle istihdamına ilişkin düzenleme yapılmıştı. Buna göre, işyerinde çalışan kişilerin %3’nün özürlü olması gerekli bulunmaktaydı. Kanun, 20 veya daha fazla kişi çalıştıran işverenin %3 oranında kayıtlı özürlüyü (Kanunda, özürlülerin tescilli öngörülmüş olmakla birlikte bu tescil isteğe bağlıdır. Ancak, Kanundaki düzenlemelerden yararlanabilmek için sicile tescil zorunludur. Özürlü kişilerin sicile kaydedilmeleri konusunda daha fazla bilgi için bkz. UŞAN, 1999; s.154-155) istihdam etmedikçe, kayıtlı olmayan özürlüye iş önermesini suç olarak kabul etmekteydi. Ayrıca, kayıtlı olan özürlü çalışanları işten çıkarmakla özürlü istihdamında %3’lük oranın altına düşülüyorsa, kayıtlı özürlü kişiyi işten çıkarmak da suç olarak kabul edilmekteydi. Bu düzenleme, genel haksız işten çıkarma önlemlerine ilavedir. İngiltere’de, kota yönteminin başarısız olduğu konusunda fikir birliği bulunmaktaydı. Bu kısmen kayıtlı özürlülerin sayısının azlığı ile açıklanmaktadır. DDA’nın yürürlüğe girmesi ile kota yöntemi uygulamadan kalkmıştır (CLARKE, 1995; s.115-116).

ADA’da beş başlık bulunmaktadır. ADA Başlık I, istihdamla ilgilidir. Kanun, 26 Haziran 1992 tarihi itibarıyla 25 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenleri etkilemiştir. 15 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler 26 Haziran 1994’de Kanuna tabi olmuşlardır. Kanun, çalışma hakkı veya herhangi bir sözleşme koşullarında vasıflı kişiler arasında özürlülük temeline dayanan ayrımcılığı kanun dışı kabul etmektedir. Bu işe alma, terfi, işten çıkarma, tazminat, hastalık nedeniyle devamsızlık

veya herhangi bir nedenle devamsızlık gibi durumları da kapsamaktadır. Başlık I’in uygulanmasında sorumluluk Kongre tarafından EEOC’ye verilmiştir (BEAM-TACCHINO, Kasım 1992).

DDA’ya göre, istihdamda özürlü kişilere karşı ayrımcılık yapmak kanun dışıdır. Başlangıçta, 20 ya da daha fazla kişi çalıştıran işverenler özürlüler için işyeri veya çalışma koşullarında uygun düzenlemeleri yapmak zorunda iken, DDA’da 1 Ekim 2004’de yapılan değişiklik ile Kanunun uygulama alanı 15’den az kişi çalıştıran işverenleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

DDA’ya göre, işverenlerin iş başvurularında, işlerini yapmaya engel olacak eksiklikleri olmadığı sürece sadece özürlü olmak nedeniyle ayrımcılık yapmaları, terfi veya işten çıkarmada özürlü kişilere karşı ayrımcılıkta bulunmaları kanun dışıdır (CUNNANE, 2004; “DISABILITY...”, 21 Ekim 2004). Çalışanlar veya işe başvuranlar ayrımcılık olduğuna inanıyorlarsa, İstihdam Mahkemesine (The Employment Tribunal) başvurabilirler. Mahkeme, manevi zararları da kapsayacak şekilde mali kayıpların giderilmesi için zararın tazminine karar verebilir. Bu durumda, suçlu bulunan işveren tazminat ödemek zorundadır [İşverenlerin özürlülerin istihdamları için gereksiz engeller oluşturmamak için iş tanımları veya çalışma sürelerinde uygun değişiklikler sağlayan düzenlemeleri yapmaları gereklidir. 2003 yılında NHS tröstünde tıbbi kayıt memuru pozisyonunda çalışan ileri derecede duyma özürlü bir kişi ile ilgili dava bu noktayı çok güzel göstermektedir. Kişi, özrünün telefon aramalarını duymasını engellediği için bu işte başarısız olacağını ifade etmiştir. Ancak, iş tanımlamasındaki on beş görevden biri telefon aramalarını cevaplamaktır. İstihdam Mahkemesi, davayı organizasyonun telefonlara bakma görevini diğer memurlardan birine verilmesi şeklinde özürlü kişinin lehine sonuçlandırmıştır. Mahkeme, organizasyonun sorunu çözmek için yardım almak veya özel donanım bulmak için pek çaba harcamamasını da göz önünde bulundurarak kararını vermiştir. Kişiye, zararının giderilmesi için 7.000 pound ödenmiştir. İşverenlerin, özürlülük konusunda anlayış veya bilgi eksikliğinin bulunması uygun bir savunma olarak kabul edilmemektedir. Ancak, özürlü kişinin de ihtiyaçları konusunda işvereni bilgilendirme sorumluluğunun olduğu

da göz ardı edilmemelidir ("DISABILITY...", 21 Ekim 2004)]. İşverenler, işyerindeki diğer çalışanların davranışlarından da sorumlu bulunmaktadır. Özürlü çalışana karşı meslektaşlarının ayrımcı davranışlarda bulunmaları halinde, işverenlerin, bu davranışlara neden olan kişilerin işlerine son verileceğini ifade ederek, bu davranışlara engel olunabileceği kabul edilmektedir ("DISABILITY...", 21 Ekim 2004).

Türkiye'de, özörlülere karşı ayrımcılıkla ilgili ayrı bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Çalışma hayatına ilişkin kanunlarda, özörlülere yönelik ayrımcılığı düzenleyen özel bir hüküm yoktur. 5378 sayılı Özörlüleri ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun 01.07.2005 tarihinde kabul edilmiştir. Kanunda, "İstihdam" başlığını taşıyan m.14'de özörlüleri aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamayacağı ifade edilmiştir.

4857 sayılı İK. m.5/1'e göre, "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz". Bu maddeden yola çıkarak iş ilişkisinde özörlü olmak nedeniyle de iş ilişkisi sırasında ayırım yapılamayacağını söyleyebiliriz. İş ilişkisi sırasında veya sona ermesinde bu hükme aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatın dışında yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir (İK. m.5/VI) [26-28 Eylül 2005 tarihlerinde gerçekleştirilen II. Özörlüleri Şurası kararlarında, 4857 sayılı İK. m.5/1'e "din, mezhep" kelimesinden sonra gelmek üzere "özörlülük" ibaresinin eklenmesi ve madde "iş ilişkisinde, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep, özörlülük ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" şeklinde düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir (II. Özörlüleri..., 2005; s.13)]. ÖEHTMİ. Yönetmeliği m.8'de de, "Özörlü... ve terör mağduru olmak daha düşük ücretle çalıştırma sebebi olamaz. Bu işçiler diğer işçilere yapılan sosyal yardımlardan aynen yararlanırlar. İş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bu işçiler aleyhine hükümler konulamaz." ifadesi yer almaktadır. Bu düzenleme ile de işverenlerin İK.'dan doğan özörlü istihdam yükümlülüğünü yerine getirirken, bu kişilerin ücret yönünden korunmaları sağlanması amaçlanmıştır.

İK. m.18'de düzenlenmiş olan feshin geçerli sebebe dayandırılması çerçevesinde, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde işverenin işçinin yeterliliği veya davranışları ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanması gereklidir (m.18/1). Madde de, geçerli olmayacak nedenler arasında "d. Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler" belirtilmiştir. Maddede "... ve benzeri nedenler..." ifadesinin yer almış olması nedeniyle özörlü olmanın da belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli bir neden olarak kabul edilemeyeceğini söyleyebiliriz. Özörlü işçi, işverenin, iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde feshin geçerli nedene dayandırılması hükmüne aykırı davranışı halinde İK. m.19 vd.'da düzenlenmiş olan sözleşmenin feshinde usul, feshe itiraz ve geçersiz feshin sonuçları hükümlerinden yararlanabilecektir.

5378 sayılı Kanun m.4/a'da, özörlüleri aleyhine ayrımcılık yapılamayacağı ve ayrımcılıkla mücadelenin özörlüleri yönelik politikaların temel esasını oluşturduğu ifade edilmiştir. Daha sonra "İstihdam" başlığını taşıyan m.14'de de, çalışma hayatında özörlüleri yönelik ayrımcılığı önlemeye yönelik düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, "İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özörlülerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan özörlülerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz" (m.14/1, II). Madde de birinci fıkra incelendiğinde, işe alımda ifadesi kullanıldıktan sonra çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özörlüleri aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamayacağı ifade edilmiştir. Dolayısıyla, bu fıkradan özörlülerin sadece işe girişlerinde ayrımcı davranışlarda bulunulamayacağı anlamı çıkmaktadır. Ancak, maddenin ikinci fıkrası incelendiğinde "... çalışan özörlüleri aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz" ifadesi ile çalışma hayatının her aşamasında özörlüleri karşı ayrımcı davranışlarda bulunmasının kanun dışı olduğu ifade edilmiştir. Ancak, Kanun incelendiğinde, çalışma hayatında özörlülerin hem işe alınmalarında hem de çalışır iken karşılaşılabilecekleri ayrımcı davranışlara karşı bir

yaptırımın düzenlenmemiş olduğu görülmektedir ki bu büyük bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü, kanunlarda her ne kadar ayrımcı davranışlarda bulunmanın yasak olduğu düzenlense dahi bu düzenlemelere aykırılığın yaptırımını düzenlenmediği zaman düzenlemelerin uygulanma şansı oldukça azalmaktadır (4857 sayılı İK. m.5'in uygulanması konusunda görüşleri için bkz. ALPAGUT, Ekim 2005; s.155-156).

5378 sayılı Kanun m.41 ile 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu m.122/1'de geçen "dil, ırk, renk, cinsiyet" ibaresinden sonra gelmek üzere "özürlülük" ibaresi eklenmiştir ve madde "Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük,... ve benzeri sebeplerle ayırım yapar; a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan... kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir" haline gelmiştir. Türk Ceza Kanununda yapılan değişiklikle madde, özürlülerin işe alınmasında ayrımcı davranışlara karşı bir yaptırım öngörmektedir. Dolayısıyla, çalışma hayatında yer alırken ya da iş sözleşmesinin sona ermesi sırasında özürlülerin karşılaşılabilecekleri ayrımcı davranışlara karşı yukarıda ifade ettiğimiz 4857 sayılı İK. hükümlerinin uygulanması söz konusu olacaktır. Ancak, İK.'ya tabi olmayan özürlü işçilerin çalışma ilişkilerinin devamı ve sona ermesi sırasında ayrımcı davranışlarla karşılaşmaları halinde herhangi bir yaptırım söz konusu olmamaktadır. 5378 sayılı Kanunda özürlülere karşı ayrımcılık davranışlarda bulunulamayacağı düzenlendikten sonra bu hükme aykırı davranmanın yaptırımının da düzenlenmesi yerinde olurdu, bu yönüyle 5378 sayılı Kanunda bir boşluk söz konusudur.

2005-2010 Özürlülerin İstihdamı Eylem Planında, "Oluşturulacak olan Özürlüler İstihdam Politikasında, özürlülerin herkes kadar evrensel olan insan haklarının ve temel özgürlüklerinin, işe alımda, ücretlendirmede ve istihdam sonrasında, herhangi bir ayrımcılığa uğramaksızın korunması ve geliştirilmesi gereği göz önünde bulundurulmalıdır" ifadesi yer almaktadır [http://www.ozida.gov.tr/ istihdam/eylemplani.htm (06.10.2005)]. Ayrıca, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresinin 2006-2010 Ayrımcılıkla Mücadele Eylem Planının çalışmaları devam etmektedir.

Avrupa Birliği Komisyonu tarafından 2004 yılında hazırlanan düzenli ilerleme raporunda, "Ayrımcılıkla mücadele konusunda, herhangi bir gelişme kaydedilmemiştir. Ayrımcılıkla mücadele konusunda İş Kanunu, ayrımcılık yapılmaması ve eşit muamele konusunda bir dizi genel hüküm içermektedir. Bununla birlikte, İstihdamda Eşitlik ve İrk Eşitliği Direktiflerinin tam olarak iç hukuka aktarılması için daha fazla çaba sarf edilmesi gerekmektedir. Türkiye, Revize Edilmiş Avrupa Sosyal Şartını hala imzalamamıştır" (Türkiye'nin..., 06.10.2004; s.95.97) ifadesi yer almaktadır.

Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu'nun (ICFTU) 5-10 Aralık 2004 tarihinde gerçekleştirilen 18. Dünya Kongresi karar metninde, özürlülerin uygun bir şekilde çalışma hayatıyla bütünleşmelerinin önemi vurgulanıp, ICFTU ve şubelerine; özürlüler için daha iyi temel ve mesleki eğitim, özürlülere karşı toplumun diğer üyeleri tarafından yapılan ayrımcı ve önyargısal tavırlarla mücadele etmenin önemini vurgulama, günümüzde bilgi toplumunun gelişmesiyle ortaya çıkan imkanlar dolayısıyla eşit ücret ve eşit fırsat konusuna odaklanmak suretiyle bütün ayrımcılık türlerine karşı mücadele etme ve özürlülerin işyerine ve topluma entegrasyonu için işverenlerle ve hükümet örgütleriyle işbirliğine önem vermeleri konularında çağrı yapılmıştır ("Ayrımcılığa...", Şubat 2005; s.109).

SONUÇ

Özürlü, doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle fiziksel veya zihinsel yetenekleri azalmış olan kişiyi ifade etmektedir. Türkiye'de, toplam nüfusun %12.29'unu özürlüler meydana getirmektedir ki, bu azımsanacak bir rakam değildir. Bu kişilerin, mutlaka topluma kazandırılması, toplumla bütünleşmelerinin sağlanması gereklidir. Bu kapsamda, özürlülerin istihdam edilmesi önem taşıyan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, özürlü nüfusun bir kısmı istihdam edilirken, bir kısmı istihdam edilememektedir. Oysa, özürlülerin istihdam edilmelerinin ekonomik zorunluluğu yanında sosyal zorunluluğu da bulunmaktadır.

Özürülülerin istihdam edilmeleri konusunda çeşitli yöntemlerden yararlanılması mümkün olmakla birlikte, Türkiye’de esas itibarıyla kota yöntemi uygulanmaktadır. Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunda kota yöntemiyle özürülülerin istihdamına yönelik düzenlemeye yer verilmişken, bu yükümlülüğe uymamanın yaptırımının düzenlenmemiş olması büyük bir eksiklik ve hükmün uygulanma şansını azaltmaktadır.

Türkiye’de, özürülülerin istihdamları konusunda işverenlerin teşvik edilmesi ya da özürülülerin işe girişlerinde öncelik tanıyan yöntemlerden de kısmen yararlanılmakla birlikte, özürülülerin istihdamı konusunda bu yöntemlerin yeterli olduğunu söyleyebilmemiz ne yazık ki mümkün değildir. Çünkü, istihdam edilmek için sıra bekleyen özürülü sayısı ile boş kontenjanlar karşılaştırıldığında, tüm kontenjanlar doldurulsa bile sıra bekleyen özürülülerin hepsinin istihdam edilebilmesinin mümkün olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, özürülülerin istihdamı konusunda Türkiye’de mutlaka diğer yöntemlerden de yararlanılması gereklidir. Özürülü çalıştıracak olan işverenin, işyerini özürülülerin istihdamına uygun hale getirmesi için yapması gerekli olan harcamaların tamamı ya da bir kısmının devlet tarafından karşılanması, bu kapsamda işverenlere teknik yardım yapılması ve araç-gereç sağlanması, özürülü istihdam eden işverenlere belirli oranda vergi indirimi uygulanması, çalıştırılan özürülünün ücretinin tamamının ya da bir kısmının devlet tarafından karşılanması gibi yollarla işverenler özürülü istihdam etmeleri için teşvik edilebilirler. Bunun dışında, belirli işlerin özürülülere tahsis edilmesi, özürülülerin kendi işlerini kurmalarının teşvik edilmesi gibi önlemlerden de yararlanılabilir.

Özürülülerin istihdamları konusunda uygulanacak yöntemlerin ve özürülülerin istihdamlarının, ülke ekonomisi ve ülkenin işgücü piyasasıyla yakın ilgisinin bulunduğu da göz ardı edilmemelidir. Ülkede, özürülü olmayanların istihdamları konusunda güçlükler yaşanırken, bunun bir yansıması ve uzantısı olarak özürülülerin istihdamları konusunda da güçlüklerin yaşanması şaşırtıcı değildir.

Nüfusun belirli bir oranını oluşturan özürülülerin, özel ve temel eğitim hizmetlerinden, tıbbi ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinden

yararlanmaları büyük önem taşımaktadır. Bu eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinin, özürülülerin istihdamı açısından büyük önemi bulunmaktadır. Çünkü, bu eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri ile özürülülerin işe uygunluğu artmakta ve istihdam edilebilirlik şansları yükselmektedir. Özürülülere işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda günün koşullarına uygun mesleki kursların verilmesi sağlanmalıdır. Türkiye’de, özürülü istihdam yükümlülüğü içinde bulunan işverenlerin şikayet ettikleri noktalardan biri, talep ettikleri niteliklere sahip vasıflı özürülü bulamamalarıdır. Zaten, özürülülerle ilgili yapılmış araştırmalar incelendiğinde, özürülülerin eğitim seviyelerinin düşük olduğu görülmektedir. Özürülülere yönelik her türlü eğitimin verilerek vasıflarının artırılması konusunda çalışmalar yapılmalıdır. Bu şekilde, özürülülerin istihdam edilmeleri kolaylaşacaktır. Aksi takdirde, işverenler, kayıtlarda istihdam etmek zorunda oldukları özürülü istihdam ediyor görünseler bile, özürülülere sadece ücretlerini ödeyip, işyerinde çalıştırmama yoluna başvurdukları görülmektedir. Oysa, özürülülerin istihdamı ile onların başkalarına bağımlı olmaksızın kendilerine bakabilmelerinin yanı sıra kendilerini verimli, üretken, topluma ve ekonomiyi katkısı bulunan kişiler olarak hissetmeleri de amaçlanmaktadır.

Özürülülerin istihdamı konusundaki engellerden biri de, toplumda, işverenlerde, işyerlerinde çalışan özürülü olmayan çalışanlarda bulunan ve pek de doğru olmayan önyargılardır. Bu önyargıların, ortadan kaldırılabilmesi için radyo, televizyon, basılı yayın gibi araçlardan yararlanılmalı ve herkesin bu konuda bilinçlenmesini sağlayacak çalışmalar yapılmalıdır. Özürülüler arasında başarılı olanların ön plana çıkarılmasının da bu konuya katkı sağlayacağı açıktır.

Toplumda, işverenlerde, işyerinde çalışan özürülü olmayan çalışanlarda bulunan önyargılar aynı zamanda özürülülerin ayrımcı davranışlarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Özürülülerin işe girişleri, çalışma ilişkilerinin devamı ve iş ilişkilerinin sona ermesi sırasında ayrımcı davranışlarda bulunulmasının yasak olduğunun kanunlarda düzenlenmesi yeterli değildir. Kanunlarda, mutlaka bu tür davranışların ortaya çıkması halinde yaptırımın ne olacağının da düzenlenmesi gereklidir. Aksi halde, özürülülere karşı ayrımcılık

yapılamayacağı düzenlemesi, uygulamada sonuçları görülmeyen sadece kanunda var olan bir hüküm olarak kalacaktır.

Toplumda bulunan her bireyin bu toplumun bir parçası olduğu, herkesin aynı haklara ve özgürlüklere sahip olduğu unutulmadan, özürülülerin toplumda yer alan diğer kişilerden farklı değil, onlarla eşit hakları kullanabilmelerinin sağlanması gereklidir.

KAYNAKLAR

- ALPAGUT Gülsevil (Ekim 2005), "Özürülüler Hakkında Kanun ve Özürülü Çalıştırma Zorunluluğu Konusunda Mevzuattaki Son Değişiklikler", Mercek, Y.10, S.40, s.152-160.
- ALTAN Ömer Zühtü (2004), Sosyal Politika Dersleri, T.C. Anadolu Ü. Ya. No.1592, İİBF. Ya. No.185, Eskişehir.
- ALTAN Ömer Zühtü (Nisan 1998), "Kota Tekniği ve Kota Oranlarının Yükseltilmesi, Ülkemizde Daha Çok Sakatın İstihdam Edilebilmesine Yardımcı Olabilir mi?", Mercek, Y.3, S.10, s.25-34.
- ALTAN Ö. Zühtü (1976), Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Ya. No. 146/90, Eskişehir.
- "Ayrımcılığa Karşı Etkili, Sürekli ve Ortak Mücadele" (Çev. Mustafa Kemal COŞKUN) (Şubat 2005), Sendikal Notlar, S.25, Petrol-İş Dergisi Eki, s.104-111.
- BARNES Colin (1994), Disabled People in Britain and Discrimination, Second Printing With Updated Preface, Hurst & Company, London.
- BEAM Burton T. Jr.-TACCHINO Kenn B. (Kasım 1992), "Employee Benefit Planning", Journal Of The American Society of CLU&ChFC, Vol.46 [http://www.proquest.umi.com/pqdweb?did=284153&sid=5&Fmt=3&clientId=41947 &RQT=309&VName=PQD (04.10.2005)].
- BROWN Adrienne (Temmuz 1997), "Hiring The Disabled", Colorado Business Magazine, Vol.24 [http://www.proquest.umi.com/pqdweb?did=13094822&sid=5&Fmt=4&clientId=41947&RQT=309&VName=PQD (04.10.2005)].
- CLARKE Linda (1995), Discrimination, Second Edition, Institute of Personnel and Development (IPD House), London.
- CUNNANE Patric (4 Kasım 2004), "Equal Access", Commercial Motor, Vol.200 [http://proquest.umi.com/pqdweb?did=739089071&sid=2&Fmt=4&clientId=41947&RQT=309&VName=PQD (08.09.2005)].
- ÇELİK Nuri (2004), İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş B.17, Beta, İstanbul.
- "DISABILITY: Breaking Down The Barriers" (21 Ekim 2004), Printing World [http://proquest.umi.com/pqdweb?did=723526121&sid=2&Fmt=3&clientId=41947&RQT=309&VName=PQD (08.09.2005)].
- EKMEKÇİ Ömer (Eylül 2005), "Özürülü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve İtiraz Usulündeki Değişiklikler", Çimento İşveren Dergisi, C.XVIII, S.5, s.42-54.
- II. Özürülüler Şurası Yerel Yönetimler ve Özürülüler, Şura Kararları (26-28 Eylül 2005) (2005), T.C. Başbakanlık Özürülüler İdaresi Başkanlığı, Ankara.

- JACKSON Chris J-FURNHAM Adrian-WILLEN Kate (Mart 2000), "Employer Willingness to Comply The Disability Discrimination Act Regarding Staff Selection in The UK", Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.73, Part I [http://www.proquest.umi.com/pqdweb?did=51976639&sid=5&Fmt=4&clientId=41947&RQT=309&VName=PQD (08.09.2005)].
- HUNT Albert R. (11 Mart 1999), "The Disabilities Act is Creating a Beter Society", Wall Street Journal (Eastern Edition) [http://www.proquest.umi.com/pqdweb?did=39625619&sid=5&Fmt=3&clientId=41947&RQT=309&VName=PQD (08.09.2005)].
- KUTAL Gülten (1993), "Sakatların Ekonomik Hayata Katılması", İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Kamu-İş, Ankara, s.383-398.
- LEWIS Gregory B.-ALLEE Cherly Lynn (Temmuz/Ağustos 1992), "The Impact of Disabilities on Federal Career Success", Public Administration Review, Vol.52 [http://www.proquest.umi.com/pqdweb?did=708909&sid=5&Fmt=3&clientId=41947&RQT=309&VName=PQD (04.10.2005)].
- OYEZ Oyez-KOENIG Heidi (Kasım/Aralık 1998), "The Americans with Disabilities Act: Who isn't Covered", Public Administration Review, Vol.58 [http://proquest.umi.com/pqdweb?did=36339479&sid=5&Fmt=3&clientId=41947&RQT=309&VName=PQD (08.09.2005)].
- SEYYAR Ali, "Uluslararası Boyutuyla Kota Sistemi" [http://www.sosyalsiyaset.com/documents/ozurlu_kota_sistemi.htm (10.11.2005)].
- SÜZEK Sarper (2005), İş Hukuku, B.2, Beta, İstanbul.
- Türkiye Özürllüleri Araştırması 2002 (2004), T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı&T.C. Başbakanlık Özürllüleri İdaresi Başkanlığı, Ankara.
- Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin 2001 İlerleme Raporu (13.11.2001), Avrupa Toplulukları Komisyonu, Brüksel [http://ekutup.dpt.gov.tr/2001.html (20.10.2005)].
- Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi Hakkında 2004 Yılı Düzenli Raporu (06.10.2004), Avrupa Toplulukları Komisyonu, Brüksel [http://www.aggs.gov.tr/uploads/files/ilerleme_raporu_2004_tr.pdf (07.10.2005)].
- UŞAN M. Fatih (1999), İş Hukuku'nda Sakat İstihdamı, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası, Ankara.