T. C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ PSİKOLOJİSİ

ENGELLİLERİN İŞ YERLERİNDE ÇALIŞTIRILMASI İÇİN YAPILABİLECEKLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ASIM EREN
061107201

İstanbul, Ağustos 2010

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ PSİKOLOJİSİ

ENGELLİLERİN İŞ YERLERİNDE ÇALIŞTIRILMASI İÇİN YAPILABİLECEKLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Asım EREN

Danışman Öğretim Üyesi:
Prof. Dr. Nursel TELMAN

İstanbul, Ağustos 2010

TEZ ONAY SAYFASI

TARİH:23/08/2010.

T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Asım EREN'e ait Engellilerin İş Yerlerinde Çalıştırılması İçin Yapılabilecekler Üzerine Bir Araştırma adlı çalışma, jürimiz tarafından Psikoloji Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

(İmza)

Başkan

Prof Dr. Zeynep AYCAN

Üye

Prof. Dr. Nursel TELMAN (Danışman)

(İmza)

Üye

Doç. Dr. Pınar ÜNSAL

Önsöz

Her insan kendini değerli hissetmek ister. Bu sebeple her şeyden önce kendisinin kendisini saygın görmesi gerekir. Voltaire "Çalışmak bizi şu üç büyük beladan kurtarır: Can sıkıntısı, kötü alışkanlıklar ve yoksulluk" sözü ile bir gelir elde etmenin önemini vurgulamaktadır. Engelliler hayatları boyunca kendilerini başkalarına muhtaç olmadan insan haysiyet ve onuruna yaraşır bir hayat sürebilmelerini sağlayacak meslek edinme ve iş hayatına katılma sürecinde birçok problemlerle karşılaşmaktadırlar.

Ülkemizde engellilerin eğitimleri ve istihdam ile ilgili çalışmalar organizasyon ve işbirliğine dayanmadığı için engellilerin ihtiyaçlarına cevap vermekten uzak kalmıştır. Bu hizmetlerin uluslararası standartlara uygun biçimde verilmesi ve yaygınlaştırılması için bir an önce yeni çalışmaların başlatılması zorunludur. Başlatılmış olan çalışmalarda alınan kararlar bir an önce uygulamaya konulmalıdır. Yapılacak çalışmalar ufuklar, bu hizmetleri veren kütüphanelerin sorumluluğunu arttırmaktadır.

Araştırmamızda, Kocaeli'de faaliyet göstermekte olan işyerlerinde çalışan engelliler ve işverenlerin engelli istihdamına ilişkin yaklaşımları değerlendirilmiştir. İşverenler ve engellilerin engellilerin istihdamı önünde engel olarak gördükleri problemler ve çözüm önerileri anket yöntemi ile açık uçlu sorular aracılığı ile elde edilen veriler incelenmiş ve engellilerin istihdamı amacıyla öneriler sunulmuştur.

Araştırmam boyunca değerli katkılarını esirgemeyen hocam ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Nursel TELMAN'a, GÖRSEM (Görme Engelliler Derneği) Yöneticisi Dursun KARAMAN'a, İzmit Ticaret Odası Eski Başkanı Hüseyin ZEYTİNCİ'ye, tezin düzenlenmesinde emeği geçen Emin KOMŞAL'a araştırma alanı içerisinde yer alan tüm işverenlere ve çalışan engellilerimize, müdürlerine, yakın ilgi ve yardımları için dostlarıma teşekkür ederim.

İstanbul 2010 Asım EREN

SUMMARY

In the world history, as a result of the development of human rights, attempts for the people with disabilities has increased, the service concept has changed. In societies instead of looking at the disabled people with mercy and fright, helping them to see themselves as an individual, who can meet their own needs and produce has been a legal and social objective

Disabled people starts, life with many disadvantages compared to normal individuals. These disadvantages can oly be eliminated with an approach whose limits and operation are determined by the laws and appropiate to the international standards.

This research is about employment which is a mechanism that affects disabled people's blending with the society and joining to the social life. Despite all the national laws which have been enacted depending on the international laws and agreements admitted by our country, stil the employment of the disabled people is not at a desired level.

Our country is an economically developing country and therefore as it is the case all over the world, some macro economical problems such as unemployment and employment, equal and balanced distrubition of the income are standing as main problems that have to be overcome by the governments in charge. Within the employment policy carried out in our country, despite some positive discriminations by the laws, disabled people's participation in the labour market is not at the expected levels and it is true that there are some obstacles that have to be overcome. This research has been done with 24 employers and 34 disabled employee in Kocaeli in order to find out the obstacles in the employment of the disabled people and what can be done to overcome these obstacles. The things that have to be done to let disabled people participate in both public sector and private sector have been discussed.

Some questions such as which standards are required when employing disabled people in both public and private sectors, and what should be done for the disabled people to reach that adequacy will be answered. There are 8.5 million disabled people in our country. The employment of the disabled people will prevent them from being a burden for the society. If the obstacles before disabled people could be removed, it wouldn't be possible to talk about disability.

Key Words: Disabled, Disabled Rights, Disability, Employment

ÖZET

Dünya tarihinde insan haklarının gelişimine bağlı olarak engellilere yönelik çalışmalar artmış, hizmet anlayışı değişmiştir. Toplumda engellilere acıyarak ve korkarak bakmak yerine, onların kendi ihtiyaçlarını karşılayabilen, kendilerini üreten bireyler olarak görmelerini sağlamak yasal ve toplumsal hedefler haline gelmiştir.

Engelliler hayata başlarken normal bireylere göre birçok dezavantajla başlamaktadır. Bu dezavantajlar, sınırları ve işleyişi yasalarla belirlenerek uluslar arası normlara uygun, hatta onlardan daha ileri bir yaklaşım sergilenerek ortadan kaldırılabilecektir.

Bu araştırma, engelli bireylerin toplumla kaynaşma ve toplumsal hayata katılmalarını etkileyen bir mekanizma olan istihdam üzerinedir. Ülkemizde, tüm uluslar arası yasalara ve sözleşmelere bağlı olarak çıkarılmış olan ulusal yasalara rağmen engellilerin istihdamı istenilen düzeyde değildir.

Türkiye, ekonomik açıdan gelişmekte olan bir ülkedir ve bu sebeple de tüm dünyada olduğu gibi işsizlik ve istihdam, gelirin eşit ve dengeli dağılımı gibi makro ekonomik problemler görev alan hükümetlerin önünde aşılması gereken bir problem olarak durmaktadır. Ülkemizde yürütülen istihdam politikası içerisinde; engellilerin istihdamı yasalarla pozitif ayrımcılığa rağmen işgücü piyasasına katılımları beklenen düzeyde değildir ve önünde aşılması gereken engeller bulunduğu bir gerçektir. Bu araştırma, engellilerin istihdamında engellerin neler olduğu ve bu engellerin aşılması için neler yapılabileceğini tespit etmek amacıyla Kocaeli ilinde 24 işveren ve 34 çalışan engelli üzerinde yapılmıştır. Engelli insanların kamu sektöründe ve özel sektörde iş hayatına katılabilmesi için yapılması gerekenler ele alınmıştır.

Engellilerin hem özel hem de kamu sektöründe işe yerleştirilmelerinde hangi şartların arandığı ve engellilerin yeterliliklere ulaşabilmeleri için neler yapılması gerekir sorusuna cevap aranmaya çalışılacaktır. Ülkemizde 8,5 milyon engelli vardır. Engellilerin istihdamı, onları topluma yük olmaktan kurtaracaktır. Engellilerin önündeki engeller kaldırılabilirse engellilikten bahsetmek mümkün olmazdı.

Anahtar Kelimeler: Engelli, Engelli Hakları, Engellilik, İstihdam, İşgücü

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ..... **İİİ**
ÖZET ..... **İV**
SUMMARY ..... **İV**
İÇİNDEKİLER ..... **Vİ**
KISALTMALAR ..... **X**
TABLO LİSTESİ ..... **Xİ**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **Xİİİ**
EKLER LİSTESİ ..... HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.
GİRİŞ **1**
I. BÖLÜM ENGELLİLİK **7**
1.1.Engellilik Kavramı **7**
1.1.1.Engellilik Nedir? **7**
1.1.1.1.Engelliliğin Ruhsal Etkileri 9
1.1.2.Dünyada Bazı Kuruluşların Engellilik Tanımları **10**
1.1.2.1.Uluslar Arası Çalışma Örgütü(İLO) 10
1.1.2.2. WHO - Dünya Sağlık Örgütünce Yapılan Engelli Tanımı 10
1.1.2.3. Birleşmiş Millerler Örgütü Tarafından Yapılan Engelli Tanımı 11
1.2.Engellilik Çeşitleri **12**
1.2.1. Oluşumlarına Göre Engellilik **13**
1.2.1.1. Doğuştan Olan Engellilik 13
1.2.1.2. Sonradan Olan Engellilik 13
1.2.2. Kaynağına Göre Engellilik Türleri **14**
1.2.2.1.Zihinsel Engellilik 14
1.2.2.2.Fiziksel Engellilik 15
1.2.2.2.1. İşitme Yetersizliği Olan Bireyler 15
1.2.2.2.2. Görme Yetersizliği Olan Bireyler 15
1.2.2.2.3. Ortopedik Yetersizliği Olan Bireyler 16
1.2.2.2.4. Dil ve Konuşma Yetersizliği Olan Bireyler 16
1.2.2.2.5. Süreğen Hastalığı Olan Bireyler 16
1.2.2.3.Ruhsal ve Duygusal Etkilerine Göre Engellilik 17
1.2.2.3.1 Duygusal, Davranışsal ve Sosyal Uyum Güçlüğü Olan Bireyler 17
1.2.2.3.2. Otizm 17
1.2.2.3.3. Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu Olan **Bireyler** 17
1.2.3. Engellilerin Sınıflandırılması **17**
1.3.Engellilerin Yasal Hakları **18**
1.3.1. Uluslar arası Yasalardan Kaynaklanan Haklar **18**
1.3.2. Ulusal Yasalardan Kaynaklanan Haklar **23**

1.3.2.1. Engellilerin Anayasal Hakları. 23
1.3.2.2. Yasalarımızda Engellilerin Eğitimi 24
1.3.2.2.1 Engellilerin Temel Eğitimi 26
1.4.İstihdam Kavramı ve İstihdam Yöntemleri 30
1.4.1. İstihdam Nedir? 30
1.4.2. Uluslar Arası Hukukta İstihdam 31
1.4.2. Engellilerin İstihdam Yöntemleri 31
1.4.2.1. Kişisel Çalışma Yöntemi 32
1.4.2.2. Evde Çalışma Yöntemi 33
1.5.Engelliler ve Çalışma Hayatı 40
1.5.1. Engellilerin Çalışmasını Gerektiren Nedenler 41
1.5.1.1. Sosyal Sebepler 42
1.5.2. Engellilerin Çalışması ile İlgili Mevcut Durum 44
1.5.3. Engellilerin Çalışması İle İlgili Yasal Düzenlemeler 50
1.5.3.1. Uluslar Arası Hukuk 50
1.5.4. Ülkemizde Yürütülen Engellilerle İlgili İstihdam Çalışmaları 59
1.5.5. Engellilerin İstihdamı Önünde Engeller 60
1.5.5.1. Devlet Politikası: 62
1.5.5.3. Engelli Aileleri: 69
1.6.ARAŞTIRMANIN PROBLEMLERİ VE SINIRLILIKLARI 81
1.6.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE ÖNEMİ 81
1.6.2. Araştırmanın Problemleri 81
1.6.3.Araştırmanın Önemi 82
1.6.4. Araştırmanın Sınırlılıkları 83
2. BÖLÜM ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 85
2.1.Araştırma Modeli 85
2.2. Evren ve Örneklem 86
2.2.1. İşveren Örneklemine Ait Veriler: 86
2.2.1.2. İşverenin Cinsiyete İlişkin Dağılımı 87
2.2.1.3. İşveren Deneklerimizin Eğitime İlişkin Dağılımı 87
2.2.1.4. İşverenin Şirketteki Konuma Göre Dağılımı 88
2.2.2.5. Çalıştıkları İş Koluna Göre İşverenlerin Dağılımı 88
2.2.2. Engelli Örneklemine Ait Veriler 89
2.2.2.1. Yaşa İlişkin Dağılım 89
2.2.2.2. Cinsiyete İlişkin Dağılım 89
2.2.2.3. Eğitime İlişkin Dağılım 90
2.3. Veri Toplama Araçları 91
2.3.1. Demografik Bilgiler Anketi: 92
2.3.2. İşveren Anketi: 92
2.3.3. Engelli Anketi: 94
2.3.4.EÇYÖT "Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutum Anketi" tutum ölçeği: 96
2.4. Veri Çözümleme Yöntemleri 98
3.BÖLÜM ARAŞTIRMANIN BULGULARI 99
3.1. İşveren Ait İstatiksel Veriler 99
3.1.1. İşverene Sorulan Sorulara Verdikleri Cevaplara Ait İstatistiksel İşlemlere Ait Tablolar 99
3.1.1.1. Soru 1. İşyerinizde Kaç Kişi Çalışmaktadır? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılım 99

3.1.1.2. Soru:2 İşletmenizde Engelli Çalıştırıyor musunuz? 101
3.1.1.3. Soru:2 İş Yerinizde Kaç Engelli Çalıştırıyorsunuz ve Bunların Engellilik Durumuna Göre Dağılımı Nedir? 101
3.1.1.4. Soru 3. Engellileri İşyerlerinde Hangi Alanlarda İstihdam Ediyorsunuz? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılım 102
3.1.1.5. Soru. 4; Bir Engelliden Başarı Konusundaki Beklentiniz Nedir? Cevapların Dağılımı 103
3.1.1.6. Soru 5; İşletmenizde Çalıştırdığınız Engellilerin Eğitim Çalışmalarına Katılmasını Sağlıyor musunuz? cevapların Dağılımı 103
3.1.1.7. Soru 6; İşletmenize Yeni Bir Personel Aldığınızda Engelli Almayı Düşünür müsünüz? Neden? 104
3.1.1.8. Soru 7. Sizce İşletmelerde Engellilerin Çalıştırılması İçin Devletin Yapması Gerekenler Nelerdir? cevapların Dağılımı 105
3.1.1.9. Soru 8. Sizce işletmelerde engellilerin çalıştırılması için işverenin yapması gerekenler nelerdir? 106
3.1.1.10. Soru 9; Eğer Personel Sayınız Yüzün Üstünde Olsaydı Engelli Çalıştırır mıydınız? Ne Türde Engelli Tercih Ederdiniz? sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı 107
3.1.1.11. Soru 10. Sizin iş sektörünüz bir engelli için ne kadar risklidir? Açıklayınız? 108
3.2.1. Engellilerin sorulara verdikleri cevaplara ait Tablolar 109
3.2.1.1. Soru 1. Şu An Çalışıyor musunuz? Sorusuna Verilen cevapların Dağılımı 109
3.2.1.2. Soru 1; Evet! Nerede Çalışıyorsunuz? Dağılımı 109
3.2.1.3. Soru 1.'e Hayır! Diyenlerin Neden Çalışmıyorsunuz? Sorusuna Verilen cevapların Dağılımı 110
3.2.1.4. Soru 2; Kaç Yıldan Beri Bu İş Yerinde Çalışıyorsunuz? verilen cevapların Dağılımı 111
3.2.1.5. Soru 3; Çalıştığınız İşletmede Ne İş Yapıyorsunuz? verilen cevapların Dağılımı 111
3.2.1.6. Soru 4; İş Yerinde Verimli Çalıştığınıza İnanıyor musunuz? verilen cevapların Dağılımı 112
3.2.1.7. İş Yerinde Verimli Çalıştığınıza İnanıyor musunuz? Sorusuna Evet Diyenler Dağılımı 112
3.2.1.8. İş Yerinde Verimli Çalıştığınıza İnanıyor musunuz? Sorusuna Hayır Diyenlerin Dağılımı 113
3.2.1.9. Soru 5; İşinizi Seviyor musunuz? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılım 113
3.2.1.10. Soru 5; İşinizi seviyor musunuz? Neden? Verilen cevaplara göre dağılım 113
3.2.1.11. Soru 5; İşinizi Seviyor musunuz? Sorusuna Hayır Cevabını Verenlerin Dağılımı 114
3.2.1.12. Soru 6; İşe Yeni Alındığınızda Ortama Uyum Sağlamakta Zorlandınız mı? Sorusuna verilen cevapların dağılımı 115
3.2.1.13. Soru 6; İşe Yeni Alındığınızda Ortama Uyum Sağlamakta Zorlandınız mı? Evet ise Neden? Cevaplarının dağılımı 115
3.2.1.14. Soru 7; İşe Girdiğinizden Bu Yana Hizmet İçi Eğitimlere Katıldınız mı? Sorusuna verilen cevaplara göre dağılımı 116

3.2.1.15. Soru 8: Engelli Olarak Diğer Çalışanlardan Beklentiniz Nedir? Sorusuna verilen cevapların dağılımı ... 116
3.2.1.16. Soru 9: Engelli Olarak İşverenden Beklentiniz Nedir? Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı ... 117
3.2.1.17. Soru 10; Yaptığınız İş İçin Özel Bir Eğitim Aldınız mı? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılım ... 118
3.2.1.18. Soru 11: Sizce Engellilerin İşyerlerinde İstihdam Edilmesi İçin Devletin Neler Yapması Lazım? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılımı ... 118
3.2.1.19. Soru 12; Engellilerin İşyerlerinde Çalıştırılması İçin İşverenin Neler Yapması Lazım? Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı: ... 119
3.2.1.20. Soru 13; İşiniz Sizce Riskli Bir İş mi? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılımı ... 120
3.2.1.21. Soru 13. İşiniz sizce riskli bir iş mi? Evet Cevabı verenlerin açıklamalarına Göre Dağılım ... 121
3.2.1.22. EÇYÖT Puan Ortalamaları Dağılım ... 121
3.2.1.23. EÇYÖT Puanlarının Gruplara Göre Farklılaşması Dağılımı ... 122
4. BÖLÜM TARTIŞMA VE ÖNERİLER ... 123
4.1.Değerlendirme ve Tartışma ... 123
4.2. Sonuçlar ve Öneriler ... 133
5. KAYNAKLAR ... 136
6.EKLER ... 140

KISALTMALAR

BM : Birleşmiş Milletler
WHO : Dünya Sağlık Örgütü
İLO : Uluslar arası Çalışma Örgütü
TUİK : Türkiye İstatistik Kurumu
DPT : Devlet Planlama Teşkilatı
TDK : Türk Dil Kurumu
T.C : Türkiye Cumhuriyeti
ÖZİDA : Özürlüler İdaresi Genel Müdürlüğü
Bkz : Bakınız
NATO : Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü
MEB **:** Milli Eğitim Bakanlığı
UNDP **:** Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNESCO **:** Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu
UNİCEF **:** Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
ICF **:** Hastalığın ve Engelliliğin Uluslararası Fonksiyon Sınıflandırması

TABLO LİSTESİ

Tablo.1.1. Engelli Nüfus Dağılımı 12
Tablo 1.2 Engelli Nüfus Dağılımı 26
Tablo 1.3 Türkiye 2008-2009 İş Gücü Verileri 41
Tablo 1.4 İş Gücü Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı 45
Tablo 1. 5 Özürlülerin İşe Yerleştirilme Durumları(2000-2008) 46
Tablo 2.1.İşverenin Yaşa İlişkin Dağılımı 87
Tablo 2.2 İşverenin Cinsiyete Göre Dağılımı 87
Tablo 2.3 İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılım 88
Tablo 2.4 Şirketteki Konumlarına Göre Dağılım 88
Tablo 2.5 Çalıştıkları İş Koluna Göre İşverenlerin Dağılımı 89
Tablo 2.6. Engellilerin Yaşa Göre Dağılımı 89
Tablo 2.7 Engellilerin Cinsiyete Göre Dağılımı 90
Tablo 2.8 Engellilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı 90
Tablo3.1.Soru: 1. İşyerinizde Kaç Kişi Çalışmaktadır? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılımı 99
Tablo3.2 İşyerinizde Çalışan İşçi Sayısı ve Yasal Yükümlü Olarak Çalıştırmaları Gereken Engelli Sayısına Göre Dağılım 100
Tablo3.3 İşletmenizde Engelli Çalıştırıyor musunuz? Sorusuna verilen cevaba Göre Dağılım 101
Tablo3.4 Engelli Gruplarına Göre Dağılım 101
Tablo3.5 Engellilerin İşyerlerinde İstihdam Edildikleri Alanlar 102
Tablo3.6 İşletmelerde Engellilerden Başarı Konusunda Beklenti Durumu 103
Tablo3.7 Engellilere Hizmet İçi Eğitim Verilip Verilmediğine Göre Dağılım . 103
Tablo 3.8 İşletmenizde Yeni Bir Personel Aldığınızda Engelli Almayı Düşünür müsünüz? Cevapların Dağılımı. 104
Tablo3.9 .Engellilerin İstihdamı için Devletin Yapması Gerekenler 105
Tablo3.10 Engellilerin İstihdamı İçin İşverenlerin Yapması Gerekenler 106
Tablo 3. 11 İşverenlerin Engelli Çalıştırmada Hangi Engel Gruplarını Tercih Ettikleri 107
Tablo3.12 İşverenlerin İş Sektörlerinin Bir Engelli İçin Ne Kadar Riskli Olduğu Dağılım 108
Tablo 3.13 Engellilerin Çalışıyor musunuz? Sorusuna Göre Dağılım 109
Tablo3.14 Engellilerin Çalıştıkları Sektörlere Göre Dağılımı 109
Tablo3.15 Çalışıyor musunuz? Sorusuna Göre Dağılımı 110
Tablo 3.16 İş Yerindeki Kıdemlerine Göre Engellilerin Dağılımı 111

Tablo3.17 Çalıştığınız İşletmede Ne İş Yapıyorsunuz? Sorusuna verilen cevapların Dağılım 111
Tablo3.18 Engellilerin Verimlilik Algılamasına Göre Dağılımları..... 112
Tablo3.19 İş Yerinde Verimli Çalışıyor musunuz? Sorusuna verilen Evet Cevabına Göre Dağılım 112
Tablo3.20 İşinizi Seviyor musunuz? Sorusuna Göre Dağılım 113
Tablo3.21 İşinizi Seviyor musunuz? Sorusuna Evet Diyenlere Göre Dağılım . 113
Tablo 3.22 İşinizi Seviyor musunuz? Sorusuna Hayır Diyenlere Göre Dağılım 114
Tablo 3.23 Engellilerin İşe Uyum Sağlamakta Zorlanma Durumlarına İlişkin Dağılım 115
Tablo3.24 İşe Yeni Alındığınızda Ortama Uyum Sağlamakta Zorlandınız mı? Evet, Diyenlere Göre Dağılım 115
Tablo 3.25 İşe Girdiğinizden Bu Yana Hizmet İçi Eğitimlere Katıldınız mı? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılım..... 116
Tablo3.26 Engellilerin Diğer Çalışanlardan Beklentileri İle İlgili Dağılım..... 116
Tablo 3.27 Engelli Olarak İşverenden Beklentiniz Nedir? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılım..... 117
Tablo 3.28 Yaptığınız İş İçin Özel Bir Eğitim Aldınız mı? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Evet Diyenlerin Dağılımı..... 118
Tablo 3.29 Sizce Engellilerin İşyerlerinde İstihdam Edilmesi İçin Devletin Neler Yapması Lazım? Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı..... 118
Tablo 3.30 Engellilerin İşyerlerinde Çalıştırılması İçin İşverenin Neler Yapması Lazım? Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı..... 119
Tablo 3.31. İşiniz Sizce Riskli Bir İş mi? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılım 120
Tablo 3.32 İşiniz sizce riskli bir iş mi? Evet Cevabı Verenlerin Açıklamalarına Göre Dağılım..... 121
Tablo 3.33 EÇYÖT Puanı Ortalamaları..... 121
Tablo3.34. EÇYÖT Puanlarının Gruplara Göre Farklılaşması..... 122

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 3.1 Engellilerin Çalıştıkları Sektörlere Göre Dağılımı..... 110

GİRİŞ

Son yıllarda bütün dünya devletleri arasında oluşan globalleşmenin ışığında ve dünya devletleri arasındaki yarışta yerini almak ve kendine yeter bir toplum ve devlet haline gelebilmenin ön şartı insan kaynaklarını modern dünyanın ihtiyacı olan şekilde planlı ve tasarruflu kullanabilmek her ülkenin hedefi haline gelmiştir. Aynı zamanda işgücüne dahil tüm bireyleri mesleki ve teknik anlamda kendini geliştirebilen, gelişen teknolojiye uyum sağlayabilen bireyler olarak yetiştirmek de ön plana çıkmıştır.

Dünyada savaş, doğal afetler, yoksulluk vb doğum öncesi ve doğum sonrası sebeplerle birçok engelli insan bulunmaktadır. 4.Özürlüler Şurası İstihdamın Sürdürülebilirliği Raporunun Giriş bölümünde Helander (1993) den alıntı yaparak Dünya Sağlık Örgütünün(WHO) açıklamasına göre tüm dünyada 500 milyondan fazla engelli bulunmakta olduğunun altı çizilmektedir. Dünya Sağlık Örgütü Ölçütlerine göre gelişmiş ülkelerde nüfusun %10'u gelişmekte olan ülkelerde nüfusun % 12'si engellilerden oluşmaktadır.(aktaran Özürlüler İdaresi Genel Müdürlüğü, 2009 s:20)

Engelliler insanlığın var oluşundan günümüze kadar uzanan tarih boyunca hep var olmuşlardır. Engelliler bu tarihi süreç içinde insanlar tarafından dönem dönem

çok farklı yaklaşımlara maruz kalmışlardır. Köle gibi pazarlarda satılmışlar, evlilik kurmaları yasaklanmış, insanların acıma duygularını sömürmek için bazıları tarafından dilendirilmişler, hatta şeytanla eşdeğer tutularak uğursuz diye nitelendirilerek öldürülmek üzere insanlık dışı bir takım uygulamalara ve tutumlara dahi maruz kalmışlardır.

Engellileri toplumun dışına atmak, onları yok saymak yerine onların işe yarar bireyler olduklarını kabul etmek gerekir. Toplum içinde tüketici olarak yer alan bu bireyleri üretim sürecinden uzak tutmak yerine, toplum içersinde etkin bir rol almalarını sağlamak amacıyla üretim süreçlerine katılmalarına imkan tanımak için istihdam planları geliştirmek, onların toplumda tüketici olmak yerine, üretici olmalarını sağlamak üzere çözüm önerileri üretmek gerekir.

2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı, değişimin çok boyutlu ve hızlı bir şekilde yaşandığı, rekabetin yoğunlaştığı ve belirsizliklerin arttığı bir dönemi kapsamaktadır. Küreselleşme nedeniyle, bireyler, kurumlar ve uluslar için fırsatların ve risklerin arttığı bu dönemde, Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda bütün nüfusu için gerçekleştireceği planlayan temel politikalara ihtiyacı vardır. Bu kapsamda Dokuzuncu Kalkınma Planı , "İstikrar içinde büyüyen, gelirini daha adil paylaşan, küresel ölçekte rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen, AB'ye üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye" vizyonu ve Uzun Vadeli Strateji (2001-2023) çerçevesinde hazırlanmıştır.

Yine 9. Kalkınma planının 234. Maddesinde "VIII. Plan döneminde de olduğu gibi istihdamın artırılmasında etkin bir araç olarak aktif işgücü politikalarına verilen önem artırılmıştır". 9. Kalkınma Planı işgücü oluşturma, mesleki eğitim ve işgücüne

uyum programlarını, mesleğe yöneltme, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin sunulmasını, iş arama stratejilerinin geliştirilmesini, işsizler, engelliler**,** kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların iş bulmasını, girişimcilik eğitimlerini ve istihdam garantili eğitim programlarının yapılmasını" önerir. Ancak Türkiye İş Kurumu verilerine bakıldığında engellilerin çok düşük oranda istihdam edilmekte olduklarının ve engellilerin ayrımcılığa maruz kaldığının altı çizilebilir.

Türkiye'de; Türkiye İstatistik Kurumu ve Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından yapılan 2002 Özürlüler Araştırması sonuçlarına göre, ülkemizdeki toplam nüfusun % 12,29'unu engelli vatandaşlar oluşturmaktadır. Toplam, 8 milyon 431 bin 937 engelli vatandaşın %9,7'si süreğen hastalığı olan; % 1,25'i ortopedik, % 0,48'i zihinsel, % 0,38'i dil ve konuşma, % 0,37'si işitme, % 0,6'sı görme engelli bireylerden oluşmaktadır. (Özürlüler İdaresi Başkanlığı; Stratejik Planlama, 2007).

9.Kalkınma Planının 256. maddesinde ise Sürekli hastalığı olan engellilerin yüzde 24,8'i ve diğer engellilerin yüzde 36,3'ü okuma-yazma bilmemekte olduğunun üzerinde durulmaktadır. Ayrıca, sosyal yaşam alanlarının hareket edebilirliklerini kısıtlaması, işyerlerinde engellilere uygun ortamın yaratılamaması ve engelli istihdamına olan talebin oldukça sınırlı olması gibi nedenlerle, her 5 engelliden yalnızca 1'i işgücü piyasasında yer alabilmektedir. Engellilerin sağlık, eğitim, istihdam ve sosyal güvenliğe erişimlerinin artırılarak topluma katılımlarının sağlanmasını amaçlayan 5378 sayılı Özürlüler Kanunu, 2005 yılında yürürlüğe girmiştir. (9. Kalkınma Planı 2007-2013).

Türkiye'de, nüfusumuzun azımsanmayacak bir kesimini engelli vatandaşlarımız oluşturmaktadır. Engellilerin ekonomik hayata katılmalarını

gerektiren sosyal ve ekonomik nedenler vardır. Bu grubu yok sayarak istihdam politikaları yürütmek, engelli vatandaşlarımızın sadece koruma altında hayatlarını sürdürmelerini beklemek, ekonomimize büyük yük getirmektedir. Çünkü engelliler kendi ihtiyaçlarını, kendi kazançları ile karşılayamamaktadır. Bu ihtiyaçları için ülke gelirinden pay ayrılması gerekmektedir ki bu da ülke ekonomisine ek bir yük getirmektedir. Engelliler üretim sürecine katıldıklarında ise ekonomiye yük değil artı bir kazanç getirecekleri aşikârdır.

Sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak, gelirin paylaşımı ve gelirde adaletin sağlanması topluma adil ve dengeli bir şekilde yaygınlaştırılması için çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Gelişmekte olan tüm ülkelerde olduğu gibi bizim ülkemizde de işsizlik çözülmesi gereken bir problemdir ve bu problem çerçevesinde engellilerin istihdamı da problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Engellilerin istihdamı kadar önemli bir konu da engellilerin iş hayatlarına başlamaları, uyum sağlamaları ve iş hayatlarını devam ettirebilmeleri konusudur. Bu alanda engellilere mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin götürülmesi gerekmektedir.

2002 yılında Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından ortaklaşa gerçekleştirilen Özürlüler Araştırmasına göre, 12 ve daha yukarı yaştaki engelli nüfusun, işgücü durumu ve cinsiyete göre değerlendirildiğinde, işgücüne dâhil olan nüfus yüzde 22.19'dur. Bu oran içerisinde bir işte çalışanların oranı yüzde 19.60'tır. Engelli nüfusun yüzde 77.80'i işgücüne hiç katılmamaktadır. Bu oran kadınlar için daha yüksektir (%92.94). Sosyal Güvenlik Kurumu açısından

engelli nüfusun yüzde 60.28'inin sosyal güvencesi var, yüzde 39.72'sinin ise sosyal güvencesi yoktur.

İşverenler işyerlerinde iş kazalarının meydana gelmesinden çekindikleri, bunların yasal ve sosyal boyutta getireceği yükleri taşımak istemedikleri görülmektedir. "İş kazası hem maddi ve hem de manevi olarak büyük kayıplara yol açan olumsuz bir durumdur". Bir ülkenin en önemli kaynağı insan potansiyelidir. Bu potansiyel iyi değerlendirildiği takdirde birçok örnekte görülebileceği üzere yeraltı ve yerüstü kaynaklardan daha fazla kazanç sağlar. Ülkemizde işsizlik oranının yüksek olduğu fakat yetişmiş ve kalifiye eleman açığının fazla olduğu göz önüne alındığında insan gücü açısından kayıpların daha da fazla olduğu ortaya çıkar. İş kazalarının büyük çoğunluğunun insan faktörü (%80) nedeniyle olduğu ve bu nedenle önlenebilir türden olduğu göz önüne alındığında ekonomimiz açısından ne kadar zaman ve kaynak israf ettiğimizi tahmin edebiliriz.(Atılgan, 2009)

Alandaki yayınlanmış araştırmalara bakıldığında, engellilerle ilgili yapılan çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Özellikle de engellilerin istihdamına yönelik çalışmalar yeterli düzeyde değildir. Bu araştırma, engelli bireylerin istihdamının sağlanması ve sürdürülebilmesinin önünde hangi engellerin bulunduğunu tespit etmek ve bu engellerin ortadan kaldırılabilmesi için işveren ve çalışanların bakış açıları ile yapılabileceklerin ne olduğunun ortaya konulmasını amaçlamaktadır

Araştırma iki bölümden oluşmaktadır; Birinci bölümde engellilik ve istihdam kavramları ele alınmış, engellilik tanımı, çeşitleri ve engellilerin istihdam öncesi ve istihdam sonrası hayatlarındaki uluslar arası ve ulusal yasalardan kaynaklanan

hakları üzerinde durulmuştur. Engellilerin istihdamı önündeki engeller üzerinde yapılan araştırmalar ışığında öne sürülen bulgular elde edilen veriler işlenmiştir.

İkinci bölümde ise örneklem işverenlerin ve engelli bireylerin oluşturduğu örneklem grupları ile çalışılmıştır. Kocaeli(İzmit) iline bağlı Gebze Sanayi Bölgesindeki 10 ve Kocaeli'nde ulaşılabilen 14 işyerindeki işverenlerden olmak üzere 24 işverenden yüz yüze görüşme yoluyla elde edilen bilgiler ve veriler değerlendirilmiştir. Ayrıca, dernekler ve araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yöntemi, mail ve mektup aracılığı ile ulaşabildiği 150 çalışan engelliye anket ulaştırılmıştır. Çalışan Engellilerden 34 engelli anketimizi doldurarak araştırmamıza katılmıştır. Hem işverenlerden hem de engellilerden elde edilen veriler doğrultusunda engellilerin istihdamı önündeki engellerin neler olduğu tespit edilerek çözüm önerileri üretilmeye çalışılmıştır.

I. BÖLÜM ENGELLİLİK

1.1.Engellilik Kavramı

Değişik kurumlar ve değişik zamanlarda aynı anlamda kullanılmakta olan engelli, sakat, malul ve özürlü kelimeleri yerine bu çalışmada engelli kelimesi kullanılacaktır.

1.1.1.Engellilik Nedir?

Türk Dil Kurumu sözlüğünde Engelli; "1. Engeli olan, mânialı. 2. Vücudunda eksik veya kusuru olan" olarak tanımlanmıştır. (TDK; Büyük Türkçe Sözlük)

Engellilik toplumun çok geniş bir kesimini ilgilendiren bir olgudur. Engellilere hizmet veren her kurum engellilerle ilişkilerine göre farklı tanımlamalar getirmişlerdir. Yıllar içerisinde ortak tanımlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Türkiye'de engellilere yönelik hizmetleri yürüten başlıca kurum olarak 1981 yılında kurulup 1997 yılına kadar hizmetlerini yürüten Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu sakatlara yönelik hizmetler raporunun 98. sayfasında ortak bir engellilik tanımı getirmeye çalışmıştır:

"Bedensel zihinsel duygusal ve sosyal özelliklerinde belirli bir oranda fonksiyon kaybına neden olan organ yokluğu veya bozukluğu sonucu normal

yaşamın gereklerine uymayacak düzeyde özürlenmiş kişi ve özürlenme durumu sakatlıktır."(Sakatlara Yönelik Hizmet Raporu, 1991)

Milli Eğitim Bakanlığın tanımına göre ise: "Bireyin yetersizliği nedeniyle, yaşadığı sürece, yaş, cins, sosyal ve kültürel farklılıklara bağlı olarak oynaması gereken rolleri gereği gibi oynayamama durumu." engel olarak tanımlanmaktadır. (MEB, 2003. Özel Eğitim Hizmetleri Tanıtım El Kitabı s:6)

5378 Sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 3. Maddesinde; "Engelli: Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi" sakat olarak tanımlanmıştır.

Tanımlamalar da engelliliğin doğuştan ve sonradan meydana gelebileceği; bunun kişide bedensel, duyusal, ruhsal ve sosyal açıdan olmak üzere dört tür engel grubu oluşturacağı belirtilmiştir. Engelli kişiye hayatında günlük ihtiyaçlarını karşılamasında korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerinin sunulması gerektiğinin altı çizilmiştir.

1.1.1.1.Engelliliğin Ruhsal Etkileri

Aytaç'ın (2002), "Özürlülerin Rehabilitasyonunun Artan Önemi" isimli yayınında "Uzuvlarını, sonradan oluşan nedenlerle yitiren insanların içinde bulundukları psikolojik durum ise onların kendilerine bakış açılarını ve toplumla ilişkilerini önemli ölçüde etkilemekte olduğunun altı çizilmektedir. Bu kişilerin fizyolojik durumları nedeniyle kendilerine ilişkin duyguları ve özürlerini kabul durumları, onların günlük yaşama katılımını da etkilemektedir. Bu kişilerin engelleri nedeniyle ortaya çıkan duygu durumlarını aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

Aşağılık duygusu: Engellilerinden dolayı utanç, acıma duygusu içinde olurlar. Bazen de acındırma davranışı sergileme eğilimi bedensel engellilerin çoğunda bu duruma rastlanmaktadır.

Engellilik ikilemi: Engelli birey aslında kendisini sanki hiç özrü yokmuş gibi kabul edilmesini istemesine rağmen, kendisinden normal bir insan gibi davranış beklendiğinde duygusal bir çatışma yaşar. Bu durumda sosyal rehabilitasyona ihtiyaç duyulmaktadır.

Normal davranışları yüceltme: Engelli birey, Engelli olmayan bireylerin davranışlarını en ideal olarak kabul ettikleri için, kendilerine bir hedef belirlerken sağlıklı bir insana uygun hedefler belirlerler. Sonuçta, bu ulaşamadıkları ideal hedefleri nedeniyle, aşağılık ve suçluluk duygularına kapılmaktadırlar.

Kendini suçlama: Bedensel engelli bireyin normal standartlara uymayan davranışları ve fonksiyonları yerine getirirken karşılaştığı güçlükler nedeniyle,

yetersizlik duygusuna kapılmak, engellinin kişiliği için yıkıcı olmakta suçluluk duygusu oluşarak diğer insanlardan kaçmak ve saklanmak ister.

Stereotipi davranışlar: Yapılan araştırmalara göre bütün engelli kişilerde hemen hemen aynı istenmeden yapılan tekrarlanan davranış özellikleri gözlenmektedir. Engelli kişinin topluma uyum sağlamak için engellini saklamaya çalışması ve unutmak için çaba göstermesi, daha çok hatırlamasına sebep olmaktadır. Bu da fiziksel engelinden endişe duymasına ve engellinin hayatını yöneten ana kuvvet haline gelmesine neden olabilmektedir. (Aytaç, 2002. "Özürlülerin Rehabilitasyonunun Artan Önemi")

1.1.2.Dünyada Bazı Kuruluşların Engellilik Tanımları

1.1.2.1.Uluslar Arası Çalışma Örgütü(İLO)

Uluslar Arası Çalışma Örgütü Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Sözleşmesinin 1. Maddesinde; "Bu Sözleşmenin amaçları açısından, sakat terimi, uygun bir iş temini, muhafazası ve işinde ilerlemesi hususundaki beklentileri, kabul edilmiş fiziksel veya zihinsel bir özür sonucu önemli ölçüde azalmış olan bir bireyi ifade eder" denilmektedir. Sözleşme 10 Temmuz 1999 Türkiye tarafından kabul edilmiştir. (159 Sayılı ILO Sözleşmesi)

1.1.2.2. WHO - Dünya Sağlık Örgütünce Yapılan Engelli Tanımı

Dünya Sağlık Örgütü, engellilik kavramına hastalık sonuçlarına dayanan, sağlık yönüne ağırlık veren bir tanımlama ve sınıflama getirmiştir. (aktaran, Engellilik Nedir? Engelli Kime Denir?, (10.09.2009).

http://www.msxlabs.org/forum/tip-bilimleri/211811-engellilik-nedir-engelli-kime-denir.html)

Noksanlık (Impairment): "Sağlık bakımından "noksanlık" psikolojik, anatomik veya fiziksel yapı ve fonksiyonlardaki bir noksanlığı veya dengesizliği ifade eder."

Engellilik (Disability): "Sağlık alanında 'sakatlık' bir noksanlık sonucu meydana gelen ve normal sayılabilecek bir insana oranla bir işi yapabilme yeteneğinin kaybedilmesi ve kısıtlanması durumunu ifade eder."

Maluliyet (Handicap): "Sağlık alanında "maluliyet" bir noksanlık veya sakatlık sonucunda, belirli bir kişide meydana gelen ve o kişinin yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel durumuna göre normal sayılabilecek faaliyette bulunma yeteneğini önleyen ve sınırlayan dezavantajlı bir durumu ifade eder."

"Sağlık yalnız hastalık ve engelliliğin olmaması değil, aynı zamanda bedensel, ruhsal ve toplumsal yönden tam bir iyilik durumudur. Engellilik ise bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerinden belirli bir oranda ve sürekli olarak fonksiyon ve görüntü kaybına neden olan organ yokluğu veya bozukluğu sonucu kişinin normal yaşam gereklerine uyamama durumudur. Bu durumdaki kişiye engelli denilmektedir."(Mutluer, 1997).

1.1.2.3. **Birleşmiş Millerler** Örgütü Tarafından Yapılan Engelli Tanımı

Engelli kişiler, çeşitli engellerle karşılaşmaları halinde diğerleriyle eşit bir şekilde topluma katılmalarını engelleyen uzun süreli fiziksel, zihinsel, ruhsal ve

duyusal engeli olan kişilerdir denilmektedir. (Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Özürlülüğün Ölçülmesinde Metodolojik Yaklaşımlar, 2002)

1.2.Engellilik Çeşitleri

2002 yılında Devlet Planlama Teşkilatı, Devlet İstatistik Enstitüsü ve Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından ortaklaşa gerçekleştirilen "Türkiye Özürlüler Araştırması" sonuçlarına göre engelli gruplarına göre engellilik oranları aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo.1.1. Engelli Nüfus Dağılımı

Özürlülük Oranı, 2002									
	Toplam özürlü nüfus			Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlü nüfus			Süreğen hastalığa sahip olan nüfus		
	Toplam %	Erkek %	Kadın %	Toplam %	Erkek %	Kadın %	Toplam %	Erkek %	Kadın %
Türkiye	12,29	11,10	13,45	2,58	3,05	2,12	9,70	8,05	11,33
Yaş									
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	40,39

Kaynak: Özürlüler İdaresi Genel Müdürlüğü, (2002). Türkiye Özürlüler Araştırması

2002 yılında Devlet Planlama Teşkilatı, Devlet İstatistik Enstitüsü ve Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından ortaklaşa gerçekleştirilen "Türkiye Özürlüler

Araştırması" sonuçlarına göre engelli gruplarına göre engellilik oranları aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Engellileri belli bir kriter doğrultusunda çeşitli şekillerde sınıflandırmak mümkündür.

Engellilik sınıflandırması, oluşumlarına ve engellilik kaynağına bağlı olarak ikiye ayrılmaktadır.

1.2.1. Oluşumlarına Göre Engellilik

Tanımların ortak özelliklerine bakıldığında engellilik Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle oluşabilmekte aynı zamanda insanda bedensel, zihinsel, ruhsal bir etki bırakabilmektedir.

1.2.1.1. Doğuştan Olan Engellilik

"Doğuştan var olan sakatlıkların başlıcaları beyin felci veya zeka geriliği, felç, körlük, sağırlık, kalça çıkığı, çarpık ayak, sırt, kol ve bacaklardaki şekil bozuklukları, uzuv fazlalığı veya noksanlığı, kalp ve diğer organ bozuklukları olarak sıralanabilir."(Balkır,1997)

1.2.1.2. Sonradan Olan Engellilik

Balkır (1997) Sonradan olan sakatlık sebeplerinin büyük bir kısmın önlenebilir nitelikte olduğunu vurgular. Sakatlıkları başlangıçta engellemenin hem daha kolay ve hem de engellemenin maliyeti daha düşük olduğunun altını çizer. Çeşitli yaşlarda herkes bir kaza nedeniyle engelli durumuna düşebilmektedir.

Sonradan olan engellilikler kazalar, hastalıklar ve kişinin yaşlanması nedeniyle oluşan engellilik olmak üzere üç gruba ayrılabilir(Balkır,1997)

1.2.2. Kaynağına Göre Engellilik Türleri

Engelliliği oluşturan sebep ne olursa olsun engelliliğin "… bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi"(Bkz: EK B) olarak tanımlanmaktadır. Engellilik kaynaklarına göre; Zihinsel Engellilik, Fiziksel Engellilik, Ruhsal ve Duygusal Etkilerine Göre Engellilik olmak üzere gruplara ayrılabilir.

1.2.2.1.Zihinsel Engellilik

"Zihinsel Engellilik kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerinde eksiklikleri ya da sınırlılıkları olan, bu özellikleri 18 yaşından önceki gelişim döneminde ortaya çıkan ve özel eğitim ile destek eğitim hizmetlerine ihtiyaç duyan bireyi, ifade eder." (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği,2005)

Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü "Zihinsel Öğrenme Yetersizliği Olan Bireyler" başlığı altında zihinsel engellileri 5 gruba ayırmıştır:

Zihinsel Yetersizlik: 18 yaşından önce ortaya çıkan zihinsel işlevler ile kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerinde anlamlı sınırlılıklar görülen yetersizlik durumu olarak tanımlanmıştır.

Hafif Düzeyde Zihinsel Yetersizlik.

Orta Düzeyde Zihinsel Yetersizlik.

Ağır Düzeyde Zihinsel Yetersizlik.

Çok Ağır Düzeyde Zihinsel Yetersizlik.

Öğrenme Güçlüğü. (Özel Eğitim El Kitabı, 2003)

1.2.2.2.Fiziksel Engellilik

Engelliliğin beden üzerindeki etkilerine göre gruplama şu şekildedir:

1.2.2.2.1. **İşitme Yetersizliği Olan Bireyler**

İşitme Yetersizliği; İşitme duyarlılığının kısmen veya tamamen yetersizliğinden dolayı konuşmayı edinmede, dili kullanmada ve iletişimde güçlük nedeniyle bireyin eğitim performansının ve sosyal uyumunun olumsuz yönde etkilenmesi durumudur. (Özel Eğitim El Kitabı, 2003)

1.2.2.2.2. Görme Yetersizliği Olan Bireyler

Görme gücünün kısmen ya da tamamen yetersizliğinden dolayı, bireyin eğitim performansının ve sosyal uyumunun olumsuz yönde etkilenmesi durumuna görme yetersizliği denilmektedir. (Özel Eğitim El Kitabı, 2003)

Görme engelliliğin yasal tanımı, görmenin ve görme alanının ölçümüne bağlıdır. Bu tanıma göre; "tüm düzeltmelerle birlikte, gören gözün olağan görme gücünün onda birine yani 20/200' lük görme keskinliğine ya da daha azına sahip olan ya da görme açısı 20 dereceyi aşmayan bireylere kör denilmektedir. [1]

[1] 20/200'ün anlamı; görme yetersizliğinden etkilenen bireyin 60 cm' den görebildiğini, normal görme gücüne sahip olan bireyin 6 m.' den görebilmesidir. Görme açısının dar olmasının anlamı ise, normal

1.2.2.2.3. Ortopedik Yetersizliği Olan Bireyler

İskelet, kas ve eklemlerdeki hastalık, bozukluk ve yetersizlikten dolayı, bireyin eğitim performansının ve sosyal uyumunun olumsuz yönde etkilenmesi durumuna ortopedik yetersizlik denilmektedir. (MEB,2003)

1.2.2.2.4. Dil ve Konuşma Yetersizliği Olan Bireyler

Dil ve Konuşma Güçlüğü: Konuşmadaki aksaklıklar nedeniyle, sözel iletişimde farklı seviye ve biçimlerde ortaya çıkan bozukluk ve düzensizliklerin iletişimdeki dili kullanmada ortaya çıkan güçlüklerdir.

Dili kullanmadaki bu aksaklıklar nedeniyle, konuşma, hoş olmayan bir sesle ve yaşına uygun olmayan veya anlaşılmayan bir şekilde yapılır. Dolayısıyla normalden çok farklılık gösterir ve dikkati konuşana çeker.

1.2.2.2.5. Süreğen Hastalığı Olan Bireyler

Bunlar, sürekli ya da uzun süreli bakım ve tedavi gerektiren hastalığı nedeniyle özel eğitim ve destek eğitim hizmetine ihtiyacı olan bireylerdir (Özel Eğitim El Kitabı, 2003)

---

görme keskinliği olmasına rağmen, görmenin sadece merkezdekilerle, 20 dereceyle sınırlı olma, 20 derecenin dışında kalan nesneleri görememedir.

Yasal-tıbbi- tanımlama sistemine göre az gören tanımı ise; görme keskinliği 20/70 ile 20/200 arasında olan bireylerdir. Anlamı ise, normal gören bireyin 6 m.'den gördüğünü, az gören birey 2 m. İle 60 cm. arasındaki mesafeden görebilmektedir.(Meb,2003,Özel Eğitim El Kitabı)

1.2.2.3.Ruhsal ve Duygusal Etkilerine Göre Engellilik

1.2.2.3.1 Duygusal, Davranışsal ve Sosyal Uyum Güçlüğü Olan Bireyler

Duygusal Uyum Güçlüğü: Çeşitli yaş gruplarında görülen duygu durumunun etkisiyle eğitim performansının ve sosyal uyumunun olumsuz yönde etkilenmesi durumudur.

1.2.2.3.2. Otizm

Erken çocukluk döneminde görülmeye başlayan, sosyal etkileşim ve iletişim bozukluğu ile ilgi ve etkinliklerin belirgin sınırlılığı gibi özelliklerle kendini gösteren yaygın gelişimsel bozukluk durumuna otizm denilmektedir. (Özel Eğitim El Kitabı, 2003)

1.2.2.3.3. Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu Olan Bireyler

Çocukta 7 yaşından önce başlayan, en az iki ortamda (ev, okul) 6 ay süreyle yaşına ve gelişim seviyesine uygun olmayan dikkat eksikliği, aşırı hareketlilik, hiperaktivite ve dürtüsellik belirtileriyle görülen bozukluk olarak tanımlanmaktadır. (Özel Eğitim El Kitabı, 2003)

1.2.3. Engellilerin Sınıflandırılması

5378 sayılı Özürlüler Kanunun 5'inci maddesinde "Özürlülerle ilgili derecelendirmeler, sınıflandırmalar, tanımlamalar uluslararası engellilik sınıflandırması temel alınarak hazırlanan engellilik ölçütüne göre düzenlenmiştir. Engellilik ölçütünün tespiti ve uygulama esasları, Maliye Bakanlığı, Sağlık

Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı ile Özürlüler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenmiştir.(Bkz. EK B)

Ülkemizde engellilerin sınıflandırılması ile ilgili olarak Dünya Sağlık Örgütü(WHO) tarafından kullanılan ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) olarak bilinen İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması kullanılmaktadır. ÖZİDA tarafından yayınlanan sınıflandırma kitapçığında: ICF sınıflandırmasının genel amacı, sağlık ve sağlıkla ilgili durumların tanımlanması için ortak, standart bir dil ve çerçeve oluşturmaktır (Kabakçı ve Göğüş, (2001), "WHO Library Cataloguing-in-Publication Data")

1.3.Engellilerin Yasal Hakları

1.3.1. Uluslar arası Yasalardan Kaynaklanan Haklar

Bakanlar Kurulu Kararı 27 Mayıs 1949 tarih ve 7217 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Birleşmiş Milletler belgelerinde engellilik ilk kez 1948 yılında yayınlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 25/1. Maddesinde "sakat durumundaki kişilerin sosyal güvenlik hakları koruma altına alınmıştır. Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir." (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi)

1952 yılında Birleşmiş Milletler tarafından UNDP, ILO, WHO, UNESCO, UNICEF gibi uluslararası organizasyonların katılımının sağlandığı bir toplantı

gerçekleştirilerek yeni bir bakış açısıyla eğitim ve rehabilitasyon programları geliştirilirken, engellilerle ilgili konuların da bu kuruluşların programlarına dahil edilmesi istenmiştir.

1969 yılında Birleşmiş Milletler Genel Konseyi Sosyal Kalkınma ve Kalkınma Sürecine Dair Bildirgesi'ni yürürlüğe koymuştur. Bu beyannamenin 19. maddesi zihinsel ve bedensel engellilerin topluma tam katılımının arttırılması da dahil olmak üzere sağlık, sosyal güvenlik ve sosyal refah önlemleri alınmasını ön görmektedir. 20 Aralık 1971 'de engellilerin haklarının uluslararası ve ulusal eylem planlarında hükümetler tarafından çerçeve olarak kullanılması amacıyla Zihinsel Özürlülerin Haklarına Dair Bildirge yayınlanmıştır."(Birleşmiş Milletler Sisteminde Özürlülük, 2009)

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun insan Hakları Evrensel Bildirisinin devamında yer alan 9 Aralık 1975 tarihli Sakat Hakları Bildirisi, sakat kişilerin topluma üretken bireyler olarak katılmaları konusunda olduğu kadar, toplumun engellilere karşı yükümlülüklerini de saptamaktır. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 13 maddeden oluşan 3447 no'lu bu bildirinin 1.maddesinde engellilik tanımı yapılmış, 2.maddede engelli kişilerin yasalardan eşit şekilde yararlanabileceği belirtilmiştir. 3. Maddede engelli kişilerin bu haklardan faydalanırken engelli olmayan insanlardan farklı ayrıma tabi tutulamayacağı belirtilmiştir**.**

7. maddede "Sakat kişiler ekonomik ve sosyal haklara, düzgün hayat standardı hakkına sahiptirler. Ayrıca yeteneklerine göre bir iş sağlamak, yararlı, verimli ve karlı bir işe girişmek veya bir ticaret birliğine üye olmak gibi haklara sahiptirler denilmektedir."

1982 yılında Engelliler İçin Dünya Eylem Programında engellilikle ilgili oluşturulacak politikalar üç başlık altında toplanmıştır. Bunlar Önleme; Rehabilitasyon ve Fırsat Eşitliğidir.

1989'da Engelliler Alanında İnsan Kaynakları Geliştirme Eylem Planı İçin takvim çerçevesi kabul edilerek bu çerçevede "engellilerin iş gücü piyasasında yer almaları ve mesleki istihdamları için eğitilmeleri gerektiği belirtilmektedir." (Birleşmiş Milletler Sisteminde Özürlülük, 2009)

18.10.1961 yılında Torino'da imzalanmış olan Avrupa Sosyal Şartı Engellilerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı, yaşları ve özürlerinin nedenleri ve niteliği ne olursa olsun, engellilerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkını etkili bir biçimde kullanabilmelerini sağlamak amacıyla 15 Maddeden oluşan şartların bazıları aşağıda verilmiştir.

1- Mümkün olduğunda genel plan çerçevesinde, kamusal ya da özel uzmanlaşmış organlar aracılığıyla engellilerin yönlendirilmesini, öğrenimini ve mesleki eğitimini sağlamak için gerekli önlemleri almayı;

2- Normal çalışma ortamında engellileri istihdam etmek ve onların istihdamını sürdürmek ve çalışma koşullarını engellilerin gereksinimlerine uyarlamak, ya da engellilik nedeniyle bunun mümkün olmadığı durumlarda çalışmayı buna göre düzenlemek ya da özrün düzeyine göre güvenli bir istihdam türü yaratmak için, işverenleri özendirmeye yönelik bütün önlemlerle onların istihdam

edilmelerini teşvik etmeyi; bazı durumlarda bu önlemler uzmanlaşmış yerleştirme ve destekleme hizmetlerine başvurmayı gerekli kılabilir.

3- Özellikle, teknik yardımları da içermek üzere, iletişim ve hareket engellerinin üstesinden gelmeyi ve ulaşım, barınma, kültürel etkinlikler ve boş zaman kullanımını sağlamayı hedefleyen önlemler yoluyla engellilerin toplumla tam olarak bütünleşmelerini ve toplum yaşamına katılmalarını teşvik etmeyi; taahhüt ederler" anlaşmaya taraf devletler bu yükümlükleri yüklenmiş olmaktadır.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nca 1981 yılı "tam katılım ve eşitlik" teması altında Uluslararası Engelliler Yılı olarak belirlendi. 1983-1992 yılları kapsamında on yıllık bir engelliler programı oluşturulmuş ve bu on yıl, "Dünya Sakatlar On Yılı" olarak ilan edilmiştir. Söz konusu dönemin parolası olarak "Eşitlik ve Toplumsal Yaşama Tam Katılım" anlayışı kabul edilmiş, tüm ülkelerin engelliler için eylem planı yapmaları, bunları uygulamaları "Eşitlik ve Toplumsal Yaşama Tam Katılım" konusunda yasal ve fiili gelişmeler sağlamaları istenmiştir. Ayrıca Birleşmiş Milletler tarafından 10 yıllık engelliler programı çerçevesinde "Sakatlar İçin Fırsat Eşitlikleri" konulu kılavuz hazırlanmış, bu kılavuzda engellilik programlarının geliştirilmesi için ana ilkeler, politikalar, etkinlik alanları ve çözüm yolları yer almıştır (Özürlülük Araştırmaları I.Özürlüler Şurası, 1999)."

Uluslar arası düzeyde çalışma hayatı ile ilgili en önemli kararlar Uluslar Arası Çalışma Örgütü tarafından alınmıştır: Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün çalışma hayatı ile ilgili en önemli kararları başında 159 No'lu Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Sözleşmesi, "Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamına ilişkin 159 sayılı ILO Sözleşmesi, tam katılım ve eşitlik koşullarında

engelliler için uygun bir istihdam ve sosyal bütünleşme ortamının gerçekleştirilmesini amaçlamaktadır.

Sözleşmeye göre, milli koşullar ve imkânlara uygun olarak devlet, engellilerin mesleki uyumu ve istihdamı için bir program uygulayacak ve alınan önlemlerin ilgili tüm engelli kategorileri için geçerli olmasını sağlayacaktır." denilmektedir. (159 No'lu ILO Sözleşmesi)

Birleşmiş Milletler Asya-Pasifik Ekonomik ve Sosyal Komisyonu'nun kararı ile "21. Yüzyılda Asya-Pasifik Bölgesinde Engelliler İçin Engelsiz, Hakka Dayalı ve Bütünleştirici Bir Toplum Geliştirilmesi" teması çerçevesinde Japonya'nın Otsu kentinde gerçekleştirilen toplantı 1993-2002 Asya-Pasifik Engelliler On yılı Eylem Gündemi'nin uygulanmasında elde edilen başarıları, plan çerçevesinde geliştirilen en başarılı politika ve programları gözden geçirmek ve bir sonraki on yıl içinde Asya-Pasifik Bölgesinde engelliler için engelsiz, hakka dayalı ve bütünleştirici bir toplum geliştirilmesi için yapılması gereken yeniliklerin tartışılması ve fikir birliğine varılması amacıyla yapılmıştır.

Ardından ülke temsilcileri bölgesel konuma göre belirlenmiş dört ayrı alt bölgesel gruba ayrılarak toplantılarını gerçekleştirmiştir. Ülkemiz temsilcileri engellilere hizmet verme alanında yaşanan personel sıkıntısını dile getirerek, özellikle özel eğitimde görev alacak öğretmen ve diğer uzman personelin yetiştirilmesi konusunun Eylem Taslağında özellikle yer alması isteğini belirtmişlerdir." (Özürlülük Araştırmaları; I.Özürlüler Şurası, 1999).

13.12.2006 tarihinde BM genel Kurulunda kabul edilen, Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme, ülkemiz tarafından da kabul edilmiştir. (Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, s:2)

Avrupa Topluluğu Amsterdam Antlaşmasının 13. maddesinde dayanarak Avrupa Komisyonu 25 Kasım 1999 tarihinde ayrımcılıkla mücadele konusunda öneri paketi hazırlamış ve 2001-2006 yılları arasını kapsayan ayrımcılıkla mücadele konusunda Topluluk Eylem Programı oluşturulması ve engellilerin istihdam edilme ve iş hayatında karşılaştıkları ayrımcılığa yönelik AB genelinde bir direktif yayımlanarak, önleyici tedbirler alınması yönünde eylem planı hazırlanması yer almaktadır. (Özürlüler İdaresi Genel Müdürlüğü(2005). 21.10.2009, http://www.ozida.gov.tr/raporlar/uluslararasi/abveozurluluk.htm)

1.3.2. Ulusal Yasalardan Kaynaklanan Haklar

1.3.2.1. Engellilerin Anayasal Hakları.

18.10.1982 yılında kabul edilen anayasamızda engellilere tanınan haklar şu şekilde sıralanmıştır:

Anayasamızda 10. Maddesi Kanun önünde eşitlik ilkesini düzenlemektedir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahip kılınırken, devlet eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz denilerek engellilerin korunması ve kollanması anayasal olarak güvence altına alınmıştır.(Bkz. EK. A)

İnsanların onurlu bir hayat sürdürebilmeleri için ekonomik açıdan bağımsız ve kendi kendine yetebilen bireyler olabilmeleri için bir işe ve gelire sahip olmaları gerekmektedir. 1982 Anayasası Çalışma ile ilgili hükümleri Çalışma hakkı ve ödevi başlığı altında 49. Madde "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. (Değişik: 3.10.2001-4709/19 md.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır" denilmektedir.

Anayasanın 50. Maddesi çalışanlarına dinlenme hakkı, normal bireylere göre özel olarak korunmaları için devletin tedbir almasını, herkesin gücü, cinsiyeti ve yaşına uygun işlerde çalıştırılması öngörmüştür. Engellilere özel korunma hakkı ve devlete ödev olarak verilmiştir. Ayrıca 60. Maddede Sosyal güvenlik hakkı da tanımlanmıştır. (Bkz. EK A).

1.3.2.2. Yasalarımızda Engellilerin Eğitimi

Anayasanın belirli maddelerinde engelli vatandaşların Eğitim ve öğretim hakkının düzenlendiği 42. maddenin 8. Fıkrasında; "Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanlara yararlı kılacak tedbirleri alır" hükmü kabul edilmiştir. Eğitim ve öğretim kurumlarında engelli öğrencilerle, özel olarak ilgilenilmesi ve gerekiyorsa bunlar için ayrı ve özel programlar uygulanmasının hukukî gerekliliğinin altı çizilmiştir. Anayasa, devleti, bununla ilgili yasal düzenlemeler yapmakla yükümlü kılmıştır.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun Fırsat Eşitliğini düzenleyen 8.'inci maddesinde " Özel eğitime ve korunmaya muhtaç çocukları yetiştirmek için özel tedbirler alınır." denilmektedir.(Milli Eğitim Temel Kanunu)

Engellilerin Eğitimi ile ilgili olarak alınan tedbirler 5378 Sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik yapılması Hakkında Kanun'un 15. Maddesinde engellilerin ilköğretimden, üniversiteye kadar eğitim hakkı düzenlemiştir. Yine engellilerin kendi akranlarıyla birlikte eğitim alması temel hedef olarak belirlenmiştir.

Yine üniversite eğitimi için Engelliler Danışma ve Koordinasyon Merkezi kurulur denilmektedir. Eğitim materyallerinin hazırlanması ile ilgili olarak Milli Eğitim ve Turizm Bakanlığı sorumlu kılınmıştır (Bkz: EK B),

5378 sayılı yasanın 16. Maddesinde engellilerin özel eğitime tabi tutulacağını belirlemek için eğitsel değerlendirme ile ilgili düzenlemeler belirlenmiştir. Mesleki eğitim almak isteyen engelliler ilgi, istek, yetenek ve becerileri doğrultusunda ve sağlık kurulu raporunu da dikkate almak suretiyle hangi meslek dalında eğitim alacaklarına kurul karar verir ifadesi yer almaktadır (Bkz. EK B).

Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin, genel ve mesleki eğitim görme haklarından yararlanabilmelerini sağlamaya yönelik usul ve esasları düzenlemek amacıyla özel eğitime ihtiyacı olan bireyler ile onlara doğrudan veya dolaylı olarak sunulacak eğitim-öğretim hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili hükümleri içeren Özel Eğitim hizmetleri yönetmeliği hazırlanmıştır.(Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 31.05.2006)

Eğitim hakkı en temel sosyal ve kültürel haklardandır. Sakatların eğitim hakkını düzenleyen özel eğitim ve çalışma hayatına hazırlanmalarını sağlayacak olan mesleki eğitim hakkı olarak iki başlıkta incelenecektir.

1.3.2.2.1 Engellilerin Temel Eğitimi

Tablo 1.2 Engelli Nüfus Dağılımı

	Erken Çocukluk Dönemi Eğitimi 0-36 ay
2	Okul Öncesi Eğitimi 37-72 ay
3	Hazırlık Sınıfı
4	İlköğretim
5	Evde Eğitim
6	Ortaöğretim
7	Yüksek Öğretim
8	Yaygın Eğitim

Kaynak: MEB (2003). Özel Eğitim El Kitabı

222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununda 5. Maddesinde; "Özel eğitime muhtaç çocuklar için kurulacak okullar ve sınıflar." hükme bağlanmıştır. Aynı kanunun 12'inci maddesinde; "Mecburi ilköğrenim çağında bulundukları halde zihnen, bedenen, ruhen ve sosyal bakımdan engelli olan çocukların özel eğitim ve öğretim görmeleri sağlanır." (İlköğretim ve Eğitim Kanunu).

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinin 1. Maddesinde "Bu Yönetmeliğin amacı; özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin, Türk Millî Eğitiminin genel amaçları ve temel ilkeleri doğrultusunda, genel ve mesleki eğitim görme haklarından

yararlanabilmelerini sağlamaya yönelik usul ve esasları düzenlemektir." denilmektedir.

Aynı Yönetmeliğin 12. Maddesinde Özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin öncelikle akranları ile birlikte eğitim görmeleri önerilerek devletin ayrı özel eğitim okulları yerine; "… bulunduğu okulda kaynaştırma yoluyla eğitime devam etmesi için de karar alabilir." denilerek kaynaştırma eğitimine öncelik verdiği görülmektedir. (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 31.05.2006)

Ülkemizde Özel Eğitim ihtiyacı olan bireylerin eğitimleri, ayrı okullarda özel eğitim uygulamaları ve normal okullarda özel eğitim uygulamaları olarak iki şekilde yürütülmektedir: Ayrı okullarda özel eğitim uygulamaları

A. Görme Engelliler İlköğretim Okulları (Yatılı ve Gündüzlü)
B. İşitme Engelliler İlköğretim Okulları/Liseleri (Yatılı ve Gündüzlü)
C. Ortopedik Engelliler İlköğretim Okulları (Yatılı ve Gündüzlü)
D. Eğitilebilirler İlköğretim Okulları (Gündüzlü)
E. İş Okulları (Gündüzlü)
F. Eğitim ve Uygulama Okulları (Gündüzlü)
G. İş Eğitim Merkezi (Gündüzlü)
H. Otistik Çocuklar Eğitim Merkezleri (OÇEM)
İ. Bilim Sanat Merkezleri
J. Hastane Okulları

Normal okullarda özel eğitim uygulamaları

- Kaynaştırma
- Özel Eğitim Sınıfı" (Özel Eğitim El Kitabı, 2003)

1.3.2.2.1. Engellilerin Mesleki Eğitimi

"Avrupa Konseyi Özürlüler Eylem Planı 2006 – 2015 yılları arasında Avrupa Konseyi'nin insan haklarına, ayrımcılıkla mücadeleye, fırsat eşitliğine, tam yurttaşlığa ve engelli bireylerin önümüzdeki on yıl içinde Avrupa engelliler politikasına katılımlarının sağlanmasına ilişkin amaçlarını gerçekleştirmeyi hedeflemektedir. Bu Eylem Planının 5. Eylem Alanında istihdam, mesleki eğitim ve rehberlik, engelli bireylerin ekonomik bağımsızlığının ve sosyal içermenin sağlanması bakımından temel etkenlerdir. Yasaların, yasal tedbirlerin ve hizmetlerin, iş bulma ve işte kalma süreçlerinde engelli bireylere fırsat eşitliği sunması gerekmektedir. İstihdama erişimde eşitlik, olumlu eyleme ve ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin tedbirlerin bütünleştirilmesi ve engelli bireylerin istihdamı ile ilgili konuların istihdam politikalarına dahil edilmesi yoluyla sağlanmalıdır.

Avrupa Konseyi Engelliler Eylem Planını 2006-2015'te, Eylem Alanını İstihdam, Mesleki Eğitim ve Rehberlik konusuyla ilgili olarak belirlemiştir. Buna göre istihdam, çalışma çağındaki yurttaşların ekonomik bağımsızlığının ve toplumsal bütünleşmesinin sağlanmasında en temel öğelerdendir. Engelli olmayan bireylerle karşılaştırıldığında, engelli bireylerin istihdam ve işgücüne katılım oranları oldukça düşüktür. İşgücüne katılımın önündeki bütün engellerin ele alınabilmesi için işgücüne katılımı yükseltmeye yönelik politikaların -engelli bireylerin istihdam potansiyelleri doğrultusunda çeşitlendirilmesi ve kapsamlı duruma getirilmesi gerekmektedir. Engelli bireylerin istihdam durumunun iyileştirilmesinden yalnızca engelli bireyler değil, işverenler ve bir bütün olarak toplumun bütününün de

yararlanacağı vurgulanmaktadır. (Özürlüler İdaresi Başkanlığı,(30 Mart 2007). 12.11.2009, www.ozida.gov.tr/guncel/stratejik.pdf)

5378 sayılı yasanın 13. Maddesinde, Engellilerin yeteneklerine göre mesleğini seçme ve bu alanda eğitim ve yapabilecekleri bir işte eğitilmesi, meslek kazandırılması, verimli kılınarak ekonomik ve sosyal refahının sağlanması amacıyla meslekî rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması hükmü konulmuştur. Bu amaçla gerçek veya tüzel kişilerce açılacak olan özel meslekî rehabilitasyon merkezleri, yetenek geliştirme merkezleri ve korumalı işyerlerinin açılması için gerekli çalışmalar yapılır ifadesi yer almaktadır (Bkz. EK B).

Engellilerin mesleki eğitimini sağlayacak olan mesleki eğitim merkezleri, eğitim ve Uygulama merkezleri ve çıraklık eğitim merkezleri bulunmaktadır.

Zihinsel Engellilere Yönelik, Mesleki Eğitim temel yaşam becerilerini geliştirmek, engellileri topluma kazandırılması, iş hayatına ilişkin bilgi ve becerilerin toplanması amacını taşıyan iş okullarıdır. iş eğitim merkezleri temel yaşam becerilerini ve çeşitli iş becerilerini kazandırma amacı taşıyan örgün mesleki eğitim kurumlarıdır. Marangozluk, galoş ve poşet gibi plastik üretimi, el sanatları, işyeri hizmetleri, tarımsal işler gibi çeşitli alanlarda iş eğitimi sunmaktadırlar.

İşitme engellilere Yönelik Mesleki Eğitim temel yaklaşımı bu insanların normal okullarda normal akranlarıyla kaynaştırmalı eğitim görmelerini sağlamaktır. Kaynaştırma eğitiminden yararlanamayanlar için çok programlı mesleki eğitim liseleri bulunmaktadır. Bu liselerde bilgisayar işlemleri, mobilya dekorasyonu, tesisat teknolojileri, inşaat, boyama, metal işleri, elektrik, muhasebe, tekstil-giyim dersleri sunulmaktadır.

Ortopedik engellilere Yönelik Mesleki Eğitim temel yaklaşım ortopedik engeli olan çocuklar genelde normal eğitim veren okullara devam etmektedirler. Kaynaştırmalı eğitimden yararlanabilen ortopedik engelli öğrenciler için muhasebe ve giyim bölümleri olan meslek liseleri bulunmaktadır. Piyasada rağbet gören bilgisayar, elektronik, telekomünikasyon gibi yeni bölümlerin açılma ihtimali de bu okullarda bulunmaktadır.

Daha yüksek eğitim düzeylerinde otistik çocuklar için yeni kurulmuş iş eğitimi merkezleri vardır.(4. Özürlüler Şurası 2009. "İşe Hazırlama ve Yerleştirme"

Görme engellilere Yönelik Mesleki Eğitim temel yaklaşımı; Mesleki eğitime devam eden öğrenciler endüstri meslek liseleri, kız meslek liseleri, ticaret meslek liseleri ve sanat okulları gibi liselere devam etmektedirler. Lisans ve yüksek lisans derecelerinde görme engellilerin oranı diğer engelli gruplarına göre daha fazladır.

1.4.İstihdam Kavramı ve İstihdam Yöntemleri

1.4.1. İstihdam Nedir?

İstihdam: "Özünde emek arzı ile emek talebi arasındaki dengesizliğin dışa vurumudur". Bu dengesizliğin arkasında çok sayıda ekonomik ve sosyal etken yer alır. Emek arzının arkasında mevcut nüfus stoku ve nüfus artış hızı vardır. İşgücü talebini ise iktisadi faaliyet hacmi yaratır. Bir ülkede iktisadi faaliyet hacmi ne kadar genişse ve zaman içinde yeni faaliyet alanlarının genişleme hızı ne kadar yüksekse işgücü talebi o oranda yüksektir. (Şahin, 2006 Sayfa: 562)

1.4.2. Uluslar Arası Hukukta İstihdam

"1950 yılında Cenova Konferansında engellilerin sosyal rehabilitasyonu dile getirilmiş ve bir komisyon kurularak eğitim, tedavi, mesleki rehabilitasyon ve istihdam konularında uluslararası standartlar belirlenmesi ön görülmüştür. (Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 20.11.2009, Birleşmiş Milletler Sisteminde Özürlülük http://www.ozida.gov.tr/raporlar/uluslararasi/bmsistemindeozurluluk.htm

1.4.2. Engellilerin İstihdam Yöntemleri

İnsanlar belli bir yaşa geldiğinde ileride gelir elde edebilecekleri bir iş için mesleki bilgi edinmeleri gerekmektedir. Engellilerin kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları insanların temel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri, başkalarına bağımlı olmadan onurlu bir hayat sürdürmeleri içinde gelir getiren bir işe ihtiyaçları vardır. Bu noktada şöyle bir soru ortaya çıkmaktadır. Engelliler nerede istihdam edilecekler? ve ne şekilde istihdam edilecekler?

Engellilik derecesine bağlı olarak bazı engelliler normal bireylerin çalışabildikleri iş ortamlarına ve işe kolay adapte olurken, bazı engelliler için daha özel düzenlemeler ve işe uyum süreçlerinde daha özel bir yöntem ve araç kullanmaları gerekmektedir.

Çalışma gücünün tamamını kaybetmiş olan veya çalışma gücünü belli oranlar içinde koruyan engellilerin, engellilik çeşidi ve çalışma gücündeki azalma oranı dikkate alınarak uygun mesleklerde eğitilmesi ve uygun işlerde istihdam edilmesi hem kendileri için, hem topluma katkıları açısından yararlı olacaktır. Engellilere bir

meslek kazandırılması onların emeğinin de iş hayatına katkısı olmasını sağlayacaktır.(Pamuk, 2002)

Engellilerin ekonomik hayata katılmamaları, için bir mesleği öğrenmeleri gerekmektedir. Engellilerin bir mesleğe yöneltilmesi ve o meslekte eğitilmesi topluma bir maliyet yükleyecektir. Ne var ki, engelliler eğitilmedikleri dolayısıyla çalışmadıkları takdirde de topluma daha fazla bir maliyet yükleyeceklerdir. Engelliler eğer eğitilirler ve de böylece uygun bir işte çalışırlarsa topluma katkıda bulunur ve de yük olmaktan kurtulurlar.

Engellilerin çalışması konusunda getirilen yöntemlere göre çalıştırılma şekilleri altı grupta ele alınabilir;

1. Kişisel Çalışma Yöntemi
2. Evde çalışma yöntemi
3. Kooperatif Çalışma Yöntemi
4. Engellinin Belirli Mesleklerde Çalışması
5. İşverenlerin Yasal Zorunluluk Olmadan Engelli Çalıştırmaları
6. Kota Yöntemi
7. Korumalı İşyeri (Korunaklı Yöntem) Mesleki Rehabilitasyon Merkezlerinde eğitilmeleri

1.4.2.1. **Kişisel Çalışma Yöntemi**

Engelli bireyin kendi özelliklerini ve yapabileceklerini bildiği sayıtlısından hareketle kişisel becerilerine uygun bir iş sahibi olabilmesi için, kendi işini kurması

için teşvik edilmesini içermektedir. Bu yöntemde engellinin kendi işini kurabilmesi için kendi kaynaklarını, yakın çevresinin kaynaklarını kullanabileceği gibi aynı zamanda devlet tarafından da destek alması gerekmektedir.

1.4.2.2. Evde Çalışma Yöntemi

"Evde Çalışma Yöntemi daha çok engeli ileri derecede olup da hareket yeteneği olmayan engeliler için uygun bir yöntem olarak kullanılmaktadır. Bu yöntemle, engeliler, evde çalıştırılması yasalarca kabul edilen kuruluşlarca, coğrafi olarak bedensel veya zihinsel engellerinden dolayı evlerinden ayrılamadıkları için, yine yasalar çerçevesinde iş yapabilmeleri mümkün olmaktadır. Buna göre, engelli, evinde araştırma gerektiren teorik ve teknik işlerin yanı sıra, kendisine ev ödevi gibi verilen çeşitli parçaları birleştirme türünden pratik işleri yapabilmektedir. Örneğin, zihinsel engelliler için önerilen bu yöntemde engelliye, evde ya uygun araçlardan oluşan bir çalışma ortamı oluşturulmalı, ya da etrafında yardım edecek kişiler olmalıdır. Çünkü engellilik derecesinin fazlalığı ölçüsünde, engellinin iş yapabilme kapasitesini belirleyecek yardımcı araçları kullanması gerekebilir.

1.4.2.3. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Bu yöntem engellilerin kendi çabalarıyla ya da devlet desteği ile kurdukları kooperatif örgütlenmelerle, çeşitli çalışma alanlarından kendilerine çalışma imkânları oluşturmalarıdır. Böylece, işbirliğine dayanan bu yöntem ile engelliler öncelikle üyelerinin mevcut yetenek ve kapasitelerini değerlendirme, bunları yapacakları işe göre iyileştirme ve bağımsız bir kuruluş olarak ülke pazarında kendilerine bir yer edinebilmektedirler.

Engelliler özünde işbirliği ve dayanışmanın yer aldığı kooperatif türü bir örgütlenme ile aynı durumda olan engelli kişilerin gerek aralarında iyi bir iletişim sağlamaları açısından, gerekse yetenek ve becerilerini belli bir amaç için birleştirmeleri açısından kooperatifleşmeleri, istihdam edilmelerinde başarılı olmalarını sağlayabilmektedir.(Pamuk, 2002)

1.4.2.4. Engellinin Belli Mesleklerde Çalışması

Engellinin engelinin etkilemeyeceği bir işin belirlenmesi ilkesinden hareketle, engellilerin bazı meslekleri yapabilmeleri onlara istihdam imkânları sağlayacaktır. (Bilgin,1993)

Engelin çeşidi, ağırlık derecesi, engellinin algılama ve kendi kendini idare kapasitesi gibi noktalar göz önüne alınması önem kazanmaktadır. Bu yöntemde, engelliler için pozitif bir ayrımcılık söz konusudur. Örneğin boncukları süs eşyası olmak üzere ipe dizmek gibi çok sabır gerektiren işlerde, zekâ engeline sahip engellilerin başarılı olması ve böyle bir iş için o engellinin istihdam edilmesinin düşünülmesi engellilerin istihdamı konusunda olumlu bir gelişme sayılmalıdır. Bu yöntemde göze alınması gerekli olan önemli bir nokta ise, engellinin işyerinde kendisine ergonomik ortam sağlandığı ölçüde, işini daha iyi yapabileceği ve kaliteyi yakalayabilme konusunda verimli olabileceği dikkate alınmalıdır.

1.4.2.5. İşverenlerin Yasal Zorunluluk Olmadan Engelli Çalıştırmaları

İşverenlerin, engelli istihdamı konusundaki görev bilincinin geliştirilmesiyle gönüllü olarak engelli eleman alması sağlanmalıdır.

Bir iş yerinin belli sayıda eleman çalıştırması nispetinde engelli eleman çalıştırması zorunludur. Ancak işverenler ya eleman sayısını o belli sayının altında tutmaya özen göstermekte veya engelli eleman çalıştırması gereken sayıda elemanın devlete yatırılması gereken ücreti yatırmayı tercih ederek engelli eleman çalıştırmamaktadırlar.

1.4.2.6. **Kota Yöntemi**

Özel ve kamu kesimi ayırımı yapılmaksızın, yasalarla belirlenen sayıda istihdam kapasitesi bulunan işverenlere, yasalarla belirlenen oranlarda engelli çalıştırma yükümlülüğünün getirilmesini öngören istihdam tekniği Kota Yöntemi olarak adlandırılır

Kota oranları bir ülkenin endüstriyel yapısı ve engellilerin istihdam edilebilirlikler, göz önünde tutularak belirlenir. Bu yöntem, hukuki düzenlemelerle yasaların kapsamına: kalan işverenlere engelli kişilerle iş sözleşmesi yapmak ve onları iş yerlerinde çalıştırma yükümlülüğü getirir. Ülkemizde engellilerin istihdam edilmelerinde en çok kota yöntemi kullanılmaktadır.

Engellilerin istihdamını öngören bu sistemin uygulanmasında somut bir başarı, kazanıldığını söylemek güçtür. Çünkü engellilerin istihdam edilmeden önce, engeline göre yapabileceği iş konusunda eğitilmemiş olması bu yöntemin başarısını büyük ölçüde sınırlamaktadır.

Kota yöntemi işverenler için bir zorunluluk olarak görülmekte engellileri işlerinde gereksinim nedeni ile değil, yasal yükümlülüklerini yerine getirebilmek ya

da onları koruyup esirgeyerek yardımcı olabilmek için çalıştıracaklardır.(Pamuk, 2002)

4857 sayılı İş Kanunu bu konuda bir düzenlemeyle işverene engelli çalıştırması için yasal bir yükümlülük getirmiştir. (Bkz. EK C) Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik çıkarılmış, bu yönetmeliğin 10. Ve 11.Maddeleri işverenlerin uygulayacağı kotaları belirlemiştir.

1.4.2.7. Korumalı İşyeri (Korunaklı İstihdam) Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri

Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından yürütülen Korumalı İşyerleri Araştırması'nın giriş kısmında araştırmanın amacı; benimsenen kota-ceza yönteminin tek başına başarıya ulaşamaması ve engellilerin istihdamında hedeflerin çok gerisinde kalınması nedeniyle, 2005 yılında ve sonrasında diğer tekniklerin de ülke gündemine alınması gerektiği anlayışını benimsemiştir. Bu anlayış doğrultusunda engellilerin istihdamında kullanılan "korumalı istihdam" tekniğinin ilgili tüm taraflarca tartışmaya açılması için çalışmalar yapılması kararlaştırılmıştır.

Ülkemizde belirlenen korumalı işyerlerine 2003 yılı Mayıs ayında Bakanlık tarafından soru formları gönderilmiş ve gelen cevaplar çerçevesinde araştırmanın birinci aşaması tamamlanmıştır. Başkanlık 2003 yılında yapılan çalışma sonuçlarına göre korumalı işyerleri ile iletişime geçmiş ve yenilenen soru formları ile 25 Mayıs-15 Haziran 2004 tarihleri arasında 14 korumalı işyeri (Engelli çalışma merkezi, atölye) ziyaret edilerek araştırma gerçekleştirmiştir.

Kutal'ın (1993). Sakatların Ekonomik Hayata Katılması isimli çalışmasında; İleri derecedeki engellilerin istihdamı için kurulup düzenlenen işyerlerinde istihdam olanağı sağlanmasına "korumalı istihdam" denir denilmektedir. (aktaran Meşhur, (Aralık 2004). Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi)

Bu işyerleri özel bütçe veya katma ve genel bütçeden yardım alarak devlet ya da devlet ve özel kuruluşların işbirliği ile kurulur. Engelli çalıştırılması ile ilgili mevzuat gereğince işe yerleştirilmek istendiği halde, çok ağır engeli olduğu gerekçesiyle uygun bir işe yerleştirilemeyenler için bir çözüm olarak düşünülmüştür. Bu çeşit işyerlerinde hemen hemen tümü ile engelliler, genellikle de ağır engelliler çalışırlar.

Amerika'da "Ulusal Korumalı İşyerleri Standartları Enstitüsü'nce" yapılan tanıma göre, korumalı işyerleri; "Engellilerin normal yaşamlarına dönebilmeleri ve uygun mesleki statülerine ulaşabilmeleri amacı ile iş ortamının engeliler için uyumlu hale getirilmiş kuruluşlardır.

Almanya'da İkinci Dünya Savaşından sonra ülke nüfusunun yarıdan çoğunun engelli durumda olması nedeniyle, endüstrileşme politikası içinde, dünyanın çeşitli ülkelerinden insan gücü istihdam etmelerinin yanı sıra ülkenin bir çok yerinde yatılı Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri kurularak bu Merkezlerde engellinin hem sağlığı ile ilgili tıbbi müdahaleler yapılması sürdürülmüş ve hem de mesleki rehabilitasyon uygulaması yapılmıştır. Korumalı iş eğitim merkezleri niteliğinde olan bu merkezlerdeki, engellinin psikoteknik değerlendirilmesi yeti ve yetenekleri ölçülmekte ve de var olan yetenekleri ile ne iş yapabilir olduğu tespit edilmektedir.

Yetenekleri belirlenmiş engelliye, eğilimi de dikkate alınarak, merkezde kurulmuş olan küçük minyatür meslek atölyelerinde teknik öğretmen süpervizörlüğünde meslek öğretilmesine çalışılmaktadır (örneğin, Bad Godesberg'deki Mesleki Rehabilitasyon Merkezi) .

5378 sayılı yasanın 3. Maddesinde;

Korumalı İşyeri: Normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelliler için meslekî rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla bazı girişimlerde bulunulmuştur

Ülkemizde Sosyal Sigortalar'ın şemsiyesi altında Kurulmuş olan Kartal Meslek Hastalıkları Hastanesinde, Mesleki Rehabilitasyon Merkezi eklenerek (İsmi Kartal Meslek Hastalıkları Hastanesi ve Mesleki rehabilitasyon Merkezi olarak değiştirildi) çalışmalara başlanılmıştı. Almanya'daki Mesleki Rehabilitasyon Merkezlerini model almayı hedefleyen SSK Yönetimi, birkaç uzmanı bilgilendirilme ve bu merkezleri etüd etmek üzere Almanya'ya göndermiştir (Bkz. EK İ).

Daha sonra hastanelerin yapılanmalarının Sağlık Bakanlığının çerçevesi içersinde ele alınması nedeniyle Mesleki Rehabilitasyon Merkez çalışmaları Kartal Meslek Hastalıkları Hastanesinden ayrılmıştır.

Devam eden süreçte, normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engeliler için açılacak olan gerekli teknik donanımı devletçe sağlanacak olan işyerlerinin korumalı işyeri statüsü kazanması, işleyişi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek ve bu kapsamdaki engelliler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla gerçek ve tüzel kişilerce açılan ve açılacak olan işyerlerini kapsayan yönetmelik çıkarılmıştır.Bu konuda, özel kuruluşların teşvik

edilmesi amacıyla, işyerinin engellilere kısmen de olsa ergonomik hale getirilmesi için devletin yardım ve kolaylıkları ile "Kısmen Korumalı istihdam" ve "Kısmen Korunaklı işyeri" uygulamasına geçilmiştir. Yine Aynı Yönetmeliğin 13.Maddesinde Korumalı işyerinin fiziksel koşulları açıklanmıştır.(Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik)

Böylece, bu tür işlerde çalışanların hepsi de engellilerden oluşabilir. Eğer başarılı bir yönetim ve üretim yapılabilirse, verimli çalışılabilirse, korunaklı işyerleri, işyerini engellilerin özürlerine uygun hale getiren devlete yük olmaktan çıkıp, kendine yeterli hale getirilebilir. Hatta bir süre sonra kârlı kuruluşlar arasında yerini de alabilir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde görülen bu uygulama ile çok sayıda engellinin hep bir arada istihdamı mümkün olabilmektedir. Örneğin, İngiltere'de savaşta engelli olanların istihdam edilebilmeleri için, "Remploy"[2] adlı bir kuruluş tamamen bu amaçla kurulmuştur. (Bilgin, 1993)

Erdemir'in (1990), "Sakat Kimseler İçin Şansların Eşitlenmesine İlişkin Ulusal Mevzuatlar Hakkında Rapor" isimli çalışmasında devletlerin korumalı istihdamı sağlama açısından yöntemlerini kısaca şöyle özetlemiştir:

1. Kontenjan sistemi de denilen kota sistemi, yasalarla belirlenen sayıda işçi çalıştıran işverenlere, yine yasalarla belirlenen sayı veya oranlarda engelli çalıştırma zorunluluğunun getirilmesi yöntemi

[2] İngiltere'de 1944 yılında özürlülerin Endüstride çalışabilmekleri için kurulmuş "Remploy" isimli limited şirket önemli sayıda özürlü çalıştırmaktadır. Şirketin amacı kardan çok maliyeti karşılamak, özürlüleri hayata bağlamak, mesleki rehabilitasyon hizmeti vermek gibi sosyal niteliktedir. Hollanda'da büyük firmalarda özel siparişler alan korumalı işyerleri bulunmaktadır. Ayrıca, Belçika, Fransa ve Amerika'da da korumalı işyerleri uygulaması yaygınlaştırılmıştır (Altan,1976)

Tahsis yöntemi de denilen, kolaylıkla ve açık olarak belirlenebilen ülke çapında bazı işlerin ve mesleklerin tümü ile engellilere ayrılması yöntemi

Sınırlı tahsis sistemi de denilen, bazı iş ve mesleklerin tümü ile değil, yasalarla belirlenen işyerleri, çalışma kolu veya mevkiler için engellilere ayrılması yöntemi

4. Öncelik ve tercihlerin tahsisi yöntemi de denilen, işe girebilme öncelik ve tercihlerinin yasalarla engellilere tanınması yöntemi

5. İşverenlerin işçi talep ve boş işlerini zorunlu olarak bir kuruma bildirmesi ve kurumun bu talep ve boş işlere göre engellileri yerleştirmesi yöntemi

Aynı Yönetmeliğin 17.Maddesinde istihdam edilecek personelin şartları açıklanmıştır. "Korumalı işyerinde istihdam edilebilmek için; en az %40 oranında zihinsel, ruhsal-duyusal ve davranışsal engelli olmak veya diğer özür gruplarından ise %60 ve üzeri engelli olmak,".(Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik)

1.5.Engelliler ve Çalışma Hayatı

Ülkemizin en önemli sorunlarından biri işsizliktir. Genel işsizlik oranı, Şubat 2009 TÜİK verilerine göre; % 16,1'dir. Bu oran tarım dışında % 19,8'dir. İşsizlik oranı kentlerde %18,1, kırsalda ise %11,9' dur. İşgücüne katılım oranı %45,9 (kentte %44,9, kırsal kesimde ise % 48,4) dur. İstihdama katılanların % 73,8'i, erkek,% 26,20'si ise kadındır.

Tablo 1.3 Türkiye 2008-2009 İş Gücü Verileri

	2008	2009
Kurumsal Olmayan nüfus	69,416	70,236
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	50,500	51,360
İşgücü	22,541	23,582
İstihdam	19,864	19,779
İşsiz	2,667	3,802
İşgücüne katılım oranı(%)	44,6	45,9
İstihdam oranı(%)	39,3	38,5
İşsizlik oranı(%)	11,9	16,1
Tarım Dışı işsizlik oranı(%)	14,2	19,8
Genç Nüfusta işsizlik oranı(%)	21,5	28,6
İşgücüne dahil olmayanlar	27,959	27,778

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu Aylık İstatistikî Veriler, Haziran 2009. Aktaran; Yalçın, Ağustos 2009)

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) verilerine göre, Eylül 2009 itibari ile, yasal olarak istihdam edilmeleri öngörülen açık kontenjan sayısı, kamuda 2.141, özel sektörde ise 18.897 olmak üzere toplam 21.038'dir. Ekim 2009 ayı itibarıyla ise 77.364 erkek 29.226 kadın olmak üzere toplam 106.590 engelli, ise yerleştirilmek için sıra beklemektedir.(Aylık İstatistik Bültenleri, www.tuik.gov.tr)

1.5.1. Engellilerin Çalışmasını Gerektiren Nedenler

Anayasamız tüm vatandaşlara yaşam hakkı ve çalışma hakkı (madde 49) tanımıştır. Modern toplum yapısında tüm bireylerin gücü oranında ekonomiye katkı

sağlaması ve iş gücüne katılması benimsenmektedir. Bir insanın gelire, bu geliri elde edebileceği bir işe ihtiyacı vardır. Engelliliği tümüyle ortadan kaldırmak mümkün olmadığına göre engellilerin de toplumun bir bireyi olarak gücü oranında toplum içinde tüketici olmak yerine üretici olarak ekonomik hayata katılmalarını sağlamak anayasal bir görev olarak devletin görevlerinden biridir.

Aycan, (2005) Türkiye'de Engellilerin İş Hayatına Katılımını Etkileyen Bireysel, Kurumsal ve Toplumsal Faktörler isimli çalışmasında engellilerin İçin Çalışmanın Anlamı şu maddeler halinde sıralamaktadır.

a) Maddi açıdan bağımsızlık; yaşam kalitesi.
b) Psikolojik sağlık; anlamlı bir hayat.
c) Kişisel gelişim; sürekli öğrenme ve gelişme.
d) Herkese bir şeyler yapabildiğini ispatlamak.
e) Topluma katkı; kendini faydalı hissetmek.
f) Yaşama bağlılık (hayata sarılmak).(Kaynak)

Meşhur'un Aralık 2004 tarihinde yayınlanmış olan "Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan istihdam Politikalarının Değerlendirilmesi" isimli makalesinde engellilerin çalışma hayatına katılmaları iki başlık altında incelenmiştir.

1.5.1.1. Sosyal Sebepler

İnsan olarak bir okula gitmek topluma katılmanın ilk basamağıdır. İnsanlar hayatın ilerleyen safhalarında, meslek edinmek ve bu mesleklerini icra ederek

toplumsal hayatta varlıklarını sürdürmek zorundadır. İnsanın biyolojik bir takım ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçlarını karşılayabilmesi içinde çalışmaya ihtiyaçları vardır. Anayasamızın 61. Maddesinde "…Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır." denilerek engellilerin korunması ve toplum hayatına intibakları için çalışmaya ihtiyaçları var olduğu ve devletin bu yükümlülüğü yerine getirmesi gerektiği kabul edilmiştir.

"Engellilerin istihdamında öncelikle kabul edilmesi gereken konu, engellilerin diğer insanlara göre istihdam edilmeye daha çok ihtiyaç duyduklarıdır. Çünkü bu ihtiyacın karşılanması, her şeyden önce engellinin bir biçimde toplumdan soyutlanmasını önlemekte, ekonomik olarak kendi ayakları üzerinde durabilmesini sağlamakta, diğer bir deyişle, engelliye sosyal ve psikolojik olarak tedavi edici etki yapabilmektedir. Diğer taraftan, hem çalışarak kazandığı para ile başkasına muhtaç olmamak, hem de yetişkin bir insan olarak üretime katılmak, engelli bile olsa her insanın toplum içindeki yaşamının hedefidir(1.Özürlüler Şurası, 1999).

1.5.1.2. Ekonomik Sebepler

Engellilerin istihdam edilmelerinin, gelişmiş ülkelerin üstesinden gelebildikleri bir sosyal hizmet olmasının altı çizilmektedir (Almanya örneğinde olduğu gibi). Bu düşüncenin başlıca nedeni, engellilere sağlanan hizmet, imkan ve fırsatların o ülkenin ekonomik durumu ile ilgili olmasıdır. Bu ekonomik durum, gelişmiş ülkelerde engellilere istihdam açısından da büyük yarar sağlamaktadır. Ancak, bu durumun kökenine inildiğinde, olayın sadece ülkenin ekonomik açıdan iyi olması ile ilgili olmadığı, bunun yanı sıra engellilerin de üretim sürecine katılıncaya kadar geçirmiş oldukları dönemin bir yatırım değeri taşıdığının anlaşılması bilincinin

olduğu görülmektedir. İyi bir düzenleme ile engellilerin kendilerine uygun işlerde çalıştırılmaları durumunda, engellilerin emeğinden en az sağlam kişiler kadar faydalanılabilmektedir. Diğer taraftan, doğal ve toplumsal gerçeklerin bir sonucu olarak, insanların kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışıp, gelir sağlamaları gerekmektedir. (Bilgin, 1993). Teknolojinin gelişmesi ve gelişmiş endüstrilerde insanın fizik gücüne ihtiyacın azalması, eğitilmiş engellinin de beyin gücü olarak normal insan gücünün yanında yer almasına imkan sağlayacak imkanlar sunduğunu gelişmiş ülkelerde görüyoruz.

Engellilere yönelik sadece korumacı bir politika izlenmesi, onları çalışma hayatından uzak tutmak, bir yük olarak algılamak onların ihtiyaçlarının en azami düzeyde eğitim, sağlık vb harcamaları ekonomiye ek bir yük getirecektir. Engellileri çalışma hayatından uzak tuttuğumuzda aynı zamanda ona bakmakla yükümlü insanları da çalışma hayatından uzaklaştıracaktır. Bu durumda, çalışmadığı için ulusal gelire hiçbir katkısı olmayan engellinin, kendine bakmak durumunda kalan kişi ya da kişilerin de üretime katılmasını engellemesi söz konusu olmaktadır (1.Özürlüler Şurası, 1999, s:112).

1.5.2. Engellilerin Çalışması ile İlgili Mevcut Durum

Türkiye'de her yıl 700 bin civarında genç nüfus işgücü piyasasına giriş yapmaktadır. İş gücüne katılım oranı ise % 45,9 oranlarındadır. İşsizlik oranımız ise 2009 ortalarında yüzde 16'lar civarındadır.

Yalçın (2009) İstihdam ve İşsizlik isimli köşe yazısında "Son yıllardaki büyüme oranlarının yeterince istihdam yaratmadığı düşüncesi, alternatif büyüme

formatlarının belirtilmesi ile daha anlam kazanacaktır. Özellikle katma değer yaratabilen sanayi yapısına kavuşuncaya kadar, sağlanan büyüme rakamlarının fazla istihdam dostu olamayacağının öngörülmesi gerektiğinin altını çizmektedir.

Tablo 1.4 İş Gücü Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı

(15 ve daha yukarı yaştaki ENGELLİ nüfus)			
	TOPLAM	ERKEK	KADIN
İşgücü	22,19	41,61	7,05
İstihdam	19,60	36,98	6,06
İşsiz	2,59	4,64	0,99
İşgücüne Dahil Olamayan Nüfus	77,81	58,15	92,94

Kaynak: Türkiye Özürlüler Araştırması, DİE, 2002, www.ozida.gov.tr

Türkiye Özürlüler Araştırmasına göre, 15 ve daha yukarı yaştaki engelli nüfus, işgücü durumu ve cinsiyete göre değerlendirildiğinde, işgücüne dahil olan nüfus yüzde 22.19'dur. Bu oran içerisinde bir işte çalışanların oram yüzde 19.60, herhangi bir işte çalışmayan (işsizler) engellilerin oram ise yüzde 2.59'dur. Engelli nüfusun yüzde 77.80'ini işgücüne hiç katılmamaktadır. Bu oran kadınlar için daha yüksektir (%92.94). Sosyal güvenlik durumu açısından engelli nüfusun yüzde 60.28'inin sosyal güvencesi var, yüzde 39.72'sinin de sosyal güvencesi yoktur (2002 Türkiye Özürlüler Araştırması). Bu durumda, işgücüne dâhil olan her beş engelliden ancak biri istihdamda yer alabilmektedir, istihdam sorunlarının arttığı ve iş bulma güçlüğünün oluştuğu bir dönemde engellilerin, kadınların ve eski mahkûmların

işgücü piyasasına katılımları ve istihdamları daha da büyük bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 1. 5 Özürlülerin İşe Yerleştirilme Durumları(2000-2008)

YILLAR	ÖZÜRLÜLER											
	İŞE YERLEŞTİRME											
	TOPLAM				KAMU				ÖZEL			
	Erkek	Kadın	Toplam	Değiş. Oranı (%)	Erkek	Kadın	Toplam	Değiş Oranı (%)	Erkek	Kadın	Toplam	Değiş. Oranı (%)
2000	10.501	1305	11.806	-27.32	1.448	143	1.591	-62.50	9.053	1.62	10.215	-14.88
2001	11.590	1510	13.100	10.96	1.281	88	1.369	-13.95	10.309	1.422	11.731	14.84
2002	9.554	1329	10.883	-16.92	617	40	657	-52.01	8.937	1.289	10.226	-12.83
2003	10.908	1573	12.481	14.68	430	34	464	-29.38	10.478	1.539	12.017	17.51
2004	14.992	2183	17.175	37.59	1.152	168	1.320	184.48	13.840	2.015	15.855	31.94
2005	20.274	3043	23.317	35.78	1.547	;181	1.728	30.91	18.727	2.862	21.589	36.19
2006	20.651	3.130	23.781	2.00	1.037	165	1.202	-30.43	19.614	2.965	22.579	4.58
2007	14.074	2.042	16.116	-32.23	365	53	418	-65.22	13.699	2.049	15.748	-30,25
2008	17.332	2.799	20.131	24,91	325	39	364 .	-12,91	17.007	2.760	19.767	25,52

Kaynak: Türkiye İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, "Kasım ayı İtibariyle verilmiştir"

"Genel olarak engellilik ile istihdam arasında olumsuz bir ilişki olmakla birlikte, bu ilişki cinsiyetin devreye girmesi ile daha da eşitsiz bir durum almaktadır. Avrupa Parlamentosu yasa tasarılarında da görülebileceği gibi, engelli kadınlar daha az bağımsızlığı olan ve eğitim ile istihdam süreçlerinde daha az dâhil edilen bireyler olmaktadırlar. Ulaşılabilen veriler dikkate alındığında, engelli kadınların engelli erkeklere oranla daha az eğitim düzeyine sahip oldukları ve daha az istihdam

edildikleri anlaşılmaktadır"(4.Özürlüler Şurası, 2009. "İstihdamın Sürdürülebilirliği Raporu")

Engelliler içinde bulundukları durumlardan dolayı birçok zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumdan dolayı toplumdan dışlanmakta, yardıma muhtaç, korunmaya muhtaç insan olarak görülmektedir. İnsanlar engellilere acıma duygusu ile yaklaşmaktadırlar. Engellileri topluma dâhil edebilmenin toplumla bütünleşme yollarından bir tanesi de onlara iş imkanı sağlamaktır.

İngiltere'deki Linkage Vakfında, eğitim hizmetleri, gündüzlü bakım, korumalı yaşam-uzun süreli bakım merkezlerinde verilen bakım hizmetleri, sosyal ve mesleki rehabilitasyon faaliyetleri, iş uğraşı terapileri ve daha bir çok kurs bir arada büyük bir organizasyon içinde verilebilmektedir. Her çocuk ilgi, istek ve becerilerine göre yönlendirilmekte ve çocuklar becerilerini geliştirebilme eğitiminde ilerleyebildiği aşamaya kadar ilerleyebilmektedir. Vakfın gereksinim duyduğu ve bünyesinde olmayan hizmetleri dışarıdan hemen temin edilebilmektedir.

Türkiye'de engellilerin istihdamında, kota-ceza sistemi uygulanmaktadır. İngiltere ise Türkiye gibi engellilerin istihdamı için kota ceza sistemini kullanmamaktadır. Yapılan görüşmelerde Linkage yetkilileri tarafından kota ceza sisteminin engelli istihdamında doğru bir yaklaşım olmadığı savunulmuştur." (Kuz, 2007)

Türkiye'de iş başvurusunda bulunan engelli diğer normal bireylerle yarışmak zorunda kalmaktadır ve çoğu kez tercih edilmemektedirler.

Engelliliğin sorunlarını aşabilen ya da kısmen de olsa aşmayı başarabilen engelliler için önemli bir sorunda onların özürlerine karşın yapabilecekleri bir mesleklerinin olması ve bu becerileri ile bir işe girebilmeleri sorunu ortaya çıkmaktadır. Çünkü genelde toplumun, tüketici olarak görmeye alıştığı engellilerin bir meslek sahibi olmamaları, işsizliğin fazla olduğu ülkelerde bir sorun bir sorun olarak ön plana alınmamaktadır.

1.5.2.2 Engellilerin Yapabileceği İşler

Akardere'nin 1989 yılında yapmış olduğu "İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları" tez çalışmasında engellilerin çalıştırılabilecekleri meslekleri şu şekilde sıralamıştır:

- İşverenlerin, engelliler için uygun gördükleri meslekler sırasıyla
- Telefon Operatörlüğü
- Daktilografi
- Büro İşleri
- Paketleme –Ambalaj İşleri
- Temizlik İşleri
- Bilgisayar Operatörlüğü veya Programcılığı
- Çeşitli Alet Tamirciliği olarak saptanmıştır (D.P.T, 1989). Akardere, 2005)

Akardere'nin 1989 da yapmış olduğu araştırmadan günümüzde iş yaşamında teknolojinin bilgisayar ağırlıklı değişim ve gelişiminin, bu yapılmış olan sıralamanın değişebileceğini göstermektedir.

Yılmaz, 2004 "Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler" konulu çalışmasının bulgular kısmında engellilerin çalışabilecekleri ile ilgili olarak şunları ifade etmiştir.

"Engellilerin yarıya yakını (%47) işlerini Türkiye İş Kurumu aracılığı ile bulmaktadır. Engellilerin iş bulmada yakınlarının desteğini almaları (%34) da halen yaygın bir iş bulma yöntemi olarak gözlenmiştir. Engellilerin % 90'ı gibi büyük bir çoğunluğu engelli istihdamına ilişkin mevzuata göre kota sistemi kapsamında işe girmiştir.

Engellilerin fiilen yaptıkları işlere bakıldığında büro işleri, temizlik, santral operatörü, hizmetli, evrak takibi, muhasebe, bilgisayar operatörü, montaj, depo sorumlusu, paketleme, bulaşıkçı, makineci, dokumacı, katlamacı, güvenlik, yönetici, park ve bahçe işleri, daktilo, danışma görevlisi, fotokopi, puantör, halkla ilişkiler gibi işlerde çalıştıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan engellilerin işyerlerinde ortalama çalışma sürelerinin 8.25 yıl olduğu görülmüştür. Engellilerin %86'sının çalışma sürelerinin 15 yıl ve daha az olduğu görülmektedir."

Meşhur (2009), "Bilişim Teknolojileri ve Tele Çalışma İle Engellilerin İstihdamı" konulu araştırmasının sonuç kısmında şunları ifade etmektedir: "İş zamanlarında esneklik sağlayarak tele çalışma engelli kişilere yeni fırsatlar sunmaktadır. Seyahat ihtiyaçlarının azalması ile çalışma kolaylaşacak ve esneklik, sosyal yaşamlarını da destekleyecektir. Fiziksel yeteneklere duyulan ihtiyacın azalması engelli bireylere daha fazla iş imkânı sunulmasını da sağlayacaktır.

İşyerinde yaşanan stresin elimine edilmesiyle, işteki verimlilik de artacaktır. Hareket güçlüğüne sahip engelli kişiler için işe gidip gelirken yaşanan ulaşım sıkıntıları da (çoğu zaman engelli olmayan kişilerin bile baş edemediği) yaşanmayacaktır. En önemli problemlerden bir tanesi yüz yüze iletişimin olmamasından kaynaklanan sosyal izolasyon tehlikesidir. Tele merkezler bu durumda evden çalışmaya karşı, pek çok engellinin tercihi olabilir. Bu durumda, kişi rutin olarak işe gidecek ve insanlarla etkileşim içerisinde olacaktır."

1.5.3. Engellilerin Çalışması İle İlgili Yasal Düzenlemeler

1.5.3.1. Uluslar Arası Hukuk

Uluslar Arası Düzeyde Yasal Düzenlemelere bakıldığında temel belgelerden bir tanesi Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun insan Hakları Evrensel Bildirisinin devamında yer alan 9 Aralık 1975 tarihli "Sakat Hakları Bildirisi", sakat kişilerin topluma üretken bireyler olarak katılmaları konusunda olduğu kadar, toplumun sakatlara karşı yükümlülüklerini de saptamaktır.

Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesinin 27. Maddesinde:

"Taraf devletler, engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder ve bu hak, engellilerin serbestçe seçtikleri veya açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında bir işte hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Taraf devletler, çalışırken engelli olanlar dâhil tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini, yasama tedbirleri dâhil uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına alacaklardır".

Ülkemizin de kabul ettiği anlaşmalardan 1999 tarihli ve 23751 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan ILO 159 nolu sözleşmenin giriş kısmında:

"1955 tarihli Mesleki Rehabilitasyon (sakatlar) Tavsiye Kararının kabulünden sonra rehabilitasyon gerekleri anlayışında, rehabilitasyon hizmetlerinin kapsamı ve örgütlenmesinde ve sözü edilen Tavsiye Kararı'nda ele alınan meseleler üzerine pek çok üye ülkenin yasa ve uygulamalarında ortaya çıkan kayda değer gelişmeleri dikkate alarak, Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 1981 yılını" Tam Katılım ve Eşitlik" temasıyla Uluslararası Sakatlar Yılı ilan etmiş olması ve geniş kapsamlı, sakatlar için Dünya Eylem Programının sakatların sosyal yaşama ve kalkınmaya "tam katılımı" ve "eşitliklerinin sağlanması amacının ulusal ve uluslararası düzeyde gerçekleşmesi yolunda etkin önlemler alınmasına ortam oluşturacağı görüşünden hareket ederek ve bu gelişmelerin, özellikle kırsal kesimde ve kentlerde yaşayan her kategoriden sakatların istihdam edilmeleri ve topluma entegrasyonlarında fırsat ve muamele eşitliği sağlanması gereğini dikkate alan, konuyla ilgili yeni uluslararası standartlar kabul edilmesine uygun ortam hazırladığı değerlendirmelerinden hareketle, Oturum gündeminin dördüncü maddesini oluşturan Mesleki Rehabilitasyon konusunda yapılan bazı önerilerin kabulüne karar vermiştir.

Bu sözleşmenin amaçlarına bakıldığında ise 1.maddede sakat tanımı verildikten sonra üye ülkelerin, mesleki rehabilitasyonun gayesini, bir sakatın, uygun bir iş edinmesi, sürdürmesi ve işinde ilerlemesini muktedir kılmak ve bu şekilde sakatın topluma uyum veya yeniden uyum kolaylaştırmak, geliştirmek şeklinde dikkate alır denilirken bunun kendi ulusal şartlarına uygun ve ulusal tatbikatla bağdaşan önlemler alması gerektiğini ve bunların uygulanırken 4.maddede her

kategorideki sakatlara uygulanır denilerek ayrımcılığın önlenmesi hedeflenmiştir. (Bkz EK. E)

Avrupa Birliği'nin temel hedefi bütünleşmiş bir Avrupa toplumu yaratmaktır. Bu kapsamda ayrımcılıkla mücadele ve ekonomik ve sosyal yaşama engellilerin tam katılımı temel ilke olarak ele alınmıştır. 1999 yılında imzalanan Avrupa Topluluğu Amsterdam Antlaşmasının ayrımcılıkla mücadele kapsamında olan 13. maddesinde: "Avrupa Konseyi, Avrupa Parlamentosunun görüşünü alarak cinsiyet, ırk ya da etnik köken, din ya da inanç, engellilik, yaş ya da cinsel tercihe dayalı olarak karşı karşıya kalınan ayrımcılıkla mücadele konusunda gerekli tedbirleri alır" hükmü yer almaktadır. Bu hüküm ile Avrupa Birliğinde engellilere ilişkin olarak gerçekleştirilecek faaliyetlerin dayanağı daha güçlü hale gelmiştir. Amsterdam antlaşmasında istihdamla ilgili yeni bir başlık oluşturulmuştur. Bu başlık altında yeni bir "Avrupa İstihdam Stratejisi" düzenlenmesi öngörülmüştür. Bu strateji istihdam edilebilirlik, girişimcilik, uyum, uyarlama ve fırsat eşitliği olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Bu stratejiye dayalı olarak Avrupa Çalışma ve Sosyal İşler Konseyi her yıl, üye ülkelerin yıllık ulusal eylem planları çerçevesinde uygulamakla yükümlü oldukları ve çeşitli ilkelerden oluşan bir yönerge hazırlamaktadır. Bu yönerge içerisinde engellilerin, etnik azınlıkların ve diğer dezavantajlı grupların durumlarına özel önem verilmektedir. Bununla, Engelliler işgücü piyasasına dahil olmaları yönünde gerekli teşvik edici tedbirlerin alınması gerektiği konusu yer almaktadır. (Avrupa Birliği ve Özürlülük)

Ülkemizin Avrupa birliğine katılım çabalarını göz önünde bulundurduğumuzda, engelliler için yürütülen bu çalışmaların stratejik bir önem kazandığı görülmektedir.

1.5.3.2. Ulusal Hukuk

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Konu ile ilgili olarak 1982 Anayasasının 50. Maddesinde engellilerin korunma altına alınması ve çalışma hayatı ile ilgili düzenleme getirmiştir. Anayasanın 61/2 maddesinde de "Devlet sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır" denilerek engellilerin özel olarak korunması gerektiği ifade edilmiştir. (Bkz. EK A)

5378 Sayılı Özürlüler Kanunu

5378 sayılı "Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", engellilerin çalışma yaşamlarına ilişkin bazı ilke ve kurallar getirmiş bulunmaktadır. Kanun'un "İstihdam" başlıklı 14. Maddesinde engellilerin işe alım, seçim süreçleri ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Devamında ise işgücü ve işgücüne katılamayacak engellilerin nasıl istihdam edileceğine açıklık getirilmiştir. 5378 sayılı Özürlüler Kanunu'nun 3. maddesine göre, korumalı işyeri ve korumalı işyeri statüsü tanımları yapılmıştır. (Bkz. EK C) Engellilerin istihdamından uygulanan istihdam yöntemi (kota sistemi) hem kamu hem de özel sektörde istihdam edilen kadroların % 3'ü oranında engelli çalıştırma mecburiyeti getirmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu

22/5/2003 tarihinde kabul edilen ve 25134 Resmi Gazete de yayınlanan 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesi, Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunu taşımaktadır.(EK C)

Elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde % 3 engelli, kamu işyerlerinde ise % 4 engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır denilmektedir.

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

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile temin ederler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenmektedir.

Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılması yasaklanmıştır.

Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi engelli sigortalılar ile 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanunun 14. maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalıların, aynı Kanunun 72. ve 73. maddelerinde sayılan ve 78. maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası engelli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir

engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece karşılanır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu fıkraya göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. (Ek cümle: 31/7/2008-5797/10 md.) Bu fıkrada düzenlenen teşvik, kamu idareleri hariç 506 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılara ilişkin matrah ve oranlar üzerinden olmak üzere, 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir.

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek cezalar, engellilerin ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılır. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Engelliler İdaresi Başkanlığı,

Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü ve Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ile en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırı davranımlarda uygulanacak yaptırım ise 101. Madde ile düzenlenmiştir. Buna göre; İş Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için 26.05.2008 tarihinden itibaren 1.357-YTL lira idari para cezası uygulanmaktadır. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz denilmektedir.

Bu kapsamdaki idari para cezaları, her yıl "Yeniden Değerleme Oranı'nda arttırılmakta olup 2009 yılı için geçerli olan idari para cezası yasa gereğince çalıştırılmayan her kişi için 1,519 TL'dır.

İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar 108.Madde de düzenlenmiştir; "Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106. maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 ve 106. maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 106. maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 sayılı Kanunun 20. maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır."

657 Devlet Memurları Kanunu

14/7/1965 Tarihinde kabul edilen ve 23/7/1965 Sayı: 12056 resmi gazetede yayınlanan 657 Devlet Memurları Kanunun 50. Maddesi devlet memurları olarak alınacak kişilerin sınav şartını düzenlenmiştir.

Engelliler için sınavlar, engelli kontenjanı açık olan kurum ve kuruluşlarca ilk defa Devlet memuru olarak atanacaklar için açılan sınavla eş zamanlı, böyle bir sınava ihtiyaç duyulmamışsa, engelli kontenjanı açığı bulunduğu sürece ayrı zamanlı olmak üzere özür grupları ve ulaşılabilirlikleri göz önüne alınarak yapılır. (Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname, 572/14 md, 6 Haziran 1997)

Engelliler için sınavlar, engelli grupları dikkate alınarak sınav sorusu hazırlamak ve değerlendirmek üzere özel sınav kurulu teşkil edilerek ayrı yapılır."Aynı kanunun Engellilerin devlet memurluğuna alınmaları ile ilgili 53. maddesinde, "(Yeniden düzenleme: 12/2/1982 - 2595/3 md.)(Değişik birinci fıkra: 1/7/2005-5378/20 md.) mevzuata uygun olmak kaydıyla; engellilerin mesleklerine uygun münhal kadrolara atanması, mesleklerini icra veya infaza yardımcı araç ve gerecin kurumlarınca temin edilmesi esastır. Engellilerin Devlet memurluğuna alınma şartları ile hangi işlerde çalıştırılacakları, mesleklerini icra ve infazda hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca temin edileceği, zihinsel engellilerin hangi görevlere atanmasında asgari eğitim şartından muaf tutulacağı hususları Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Engelliler İdaresi Başkanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken hazırlanan

yönetmeliklerle düzenlenmiştir. (Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname, 572/14 md, 6 Haziran 1997.

Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. %3'ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (taşra teşkilatı dahil) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır. (Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname, 572/15 md, 6 Haziran 1997)

Kurum ve kuruluşlar, çalıştırdıkları ve işten ayrılan engelli personel sayısını üç ayda bir Devlet Personel Başkanlığına bildirmekle yükümlüdür. Bu Kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlarda, ikinci fıkrada tespit edilen oranda engelli personel çalıştırma yükümlülüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetiminden Devlet Personel Başkanlığı sorumludur." (Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname, 572/15 md, 6 Haziran 1997)

Yeniden işe alıştırma 189 Madde;

"Malûllük aylığı bağlanan Devlet memurlarından çalışma gücünün artırılabileceği umulanlar eski sınıflarında veya yeni sınıf veyahut meslekte çalışabilmelerini sağlamak üzere işe alıştırılmaya tabi tutulabilirler. İşe alıştırmanın ne suretle ve hangi esaslara göre yapılacağı özel kanununda gösterilir."

Devlet memurlarının, hayatını başkasının yardım veya bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede engelli olduğu sağlık kurulu raporu ile tespit edilen eşi, çocukları ile kardeşlerinin, memuriyet mahalli dışında resmî veya özel eğitim ve öğretim kuruluşlarında eğitim ve öğretim yapacaklarının özel eğitim değerlendirme

kurulu tarafından belgelendirilmesi hâlinde, ilgilinin talebi üzerine eğitim ve öğretim kuruluşlarının bulunduğu il veya ilçe sınırları dâhilin de kurumunda bulunan durumuna uygun boş bir kadroya ataması yapılır." (5378 Sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 39)

1.5.4. Ülkemizde Yürütülen Engellilerle İlgili İstihdam Çalışmaları

Engellilere yönelik hizmetlerin yürütülmesinde daha organize hareket edebilmek, parçalanmış hizmet anlayışından kaynaklanabilecek problemleri en aza indirebilmek adına Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından 2005 – 2010 Engellilerin İstihdamı Eylem Planını hazırlamıştır. Planın Etkinliğinin Sağlanması için İstikrarlı ve etkili bir eylem planı için Özürlüler İdaresi Başkanlığı, çeşitli aralıklarla ilgili taraflarla toplantılar düzenleyecek olup, bu toplantılarda Eylem Planının yürütülmesindeki gelişmeler değerlendirilecektir. 2005 – 2010 Özürlülerin İstihdamı Eylem Planı, sosyo-ekonomik durum ve engellilerin ihtiyaçlarındaki değişimler ile bağlantılı olarak gözden geçirilerek değiştirilecektir denilmiştir.(Bkz. EK F). Buna göre atılacak adımlar:

Planlamalar İnsan Haklarına Dayanmalıdır

Engelliler İstihdam Politikasının Ulusal İstihdam Politikasına Uygun Olması ve İşbirliği Yöntemi ile Oluşturulması Sağlanmalıdır.

Kamudaki Yeniden Yapılanma Çalışmalarına ve Bölgesel İhtiyaçlara Uygun Planlamalar Yapılmalıdır.

Uluslararası ve Ulusal Kaynakların Verimli Kullanımı Sağlanmalıdır

Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Toplumsal Bilinçlendirme Çalışmaları Yapılmalıdır.

Ülkemize Uygun Model Uygulamalar Geliştirilmelidir.

Kota, Kota - Ceza Sistemi İşverenlere Verilen Desteği Arttıracak Şekilde Yeniden Düzenlenmelidir.

Üretim Yapısı ve İş Gücü Süreçlerindeki Gelişmeler Takip Edilerek, Gerekli Düzenlemeler Yapılmalıdır.

Alternatif İstihdam Yöntemleri Hayata Geçirilmeli, Engellilerin Kendi İşlerini Kurmaları Desteklenmelidir.

Engelli İşgücünün Verim Seviyesi Yükseltilmelidir.

1.5.5. Engellilerin İstihdamı Önünde Engeller

Aycan, (2005) "Türkiye'de Engellilerin iş Hayatında Katılımını Etkileyen Bireysel, Kurumsal ve Toplumsal Faktörler" isimli çalışmasının giriş bölümünde yapmış olduğu yazın taraması sonucunda engellilerin istihdamını etkileyen başlıca üç faktör grubu tespit etmiştir: a. Engelli bireye ilişkin faktörler (örn., engelin niteliği, bilgi ve beceri düzeyi, özgüven, çalışmaya karşı tutum); b. Kurumsal faktörler (örn., işin niteliği, yöneticilerin ve çalışanların engelliye karşı tutumu, işyerinin yapısal özellikleri) ve c. Toplumsal faktörler (örn., eğitim ve mesleki gelişim olanakları, aile ve yakın çevre desteği, sivil toplum kuruluşları desteği, kanuni düzenlemeler ve bunların denetlenmesi). (Kaynak Ekle)

Aycan, (2005) "Türkiye'de Engellilerin iş Hayatında Katılımını Etkileyen Bireysel, Kurumsal ve Toplumsal Faktörler" isimli projesinin ilk aşaması engellilerin istihdamını etkileyen bireysel, kurumsal ve toplumsal faktörlerle ilgili bulguları aşağıdaki şekilde özetlemiştir;

a) İstihdamı olumsuz etkileyen başlıca kişisel faktörler
    1. Eğitim eksikliği
    2. Mesleki bilgi ve beceri eksikliği
    3. Özgüven eksikliği

b) İstihdamı olumsuz etkileyen başlıca kurumsal faktörler
    1. Engelliler ve engelli çalıştırmak konusunda bilgi eksikliği.
    2. Engellilere karşı olumsuz tutumlar.
    3. Engelli çalıştırmama cezasının düşük olması ve bu konuda denetleme yapılmaması.
    4. Engellilere eşit fırsat verilmemesi ve tanıdık vasıtasıyla işe yerleştirilmeleri.

c) İstihdamı olumsuz etkileyen başlıca toplumsal faktörler
    1. Engelliler için kısıtlı olan yaygın ve örgün eğitim olanakları.
    2. Kısıtlı mesleki eğitim olanakları.
    3. Engellilik derecesinin ölçülmesi gerekirken, iş görebilirlik derecesinin ölçülmesi ve bu ölçümün son derece yetersiz ve yanıltıcı olması.

Bilgin,(1993) "Özürlülerin Çalışma Hayatındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri", Saroğlu'nun (2009) "Sosyal Devlet Bağlamında Çalışma Yaşamında Engellilerin Korunması", Meşhur'un (2004)"Bilişim Teknoloji ve Tele Çalışma İle Engellilerin İstihdamı" ve Meşhur'un (2009)"Engellilerin Çalışma Yaşamına

Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi" bu konuda yapılan araştırmalardır.

Ayrıca 16-20 Kasım 2009 tarihinde Ankara'da gerçekleştirilen "4.Özürlüler Şurası"nın konusu "İstihdam" olmuştur.

Alan yazına bakıldığında araştırmacıların engellilerin istihdamı önündeki engeller ve çözüm önerileri sıralamasında belli başlı maddelere bakıldığında istihdamın önündeki engellerin kaynakları olarak olayın içerisinde bulunan işverenin, engellinin, devletin, sendikaların, engelli ailelerinin hem sorunun hem de çözümün içinde olduğu anlaşılmaktadır. Engelli istihdamının önündeki engeller şu şekilde sıralanabilir:

1.5.5.1. Devlet Politikası:

Engellilerin istihdam edilmesinde en etkili mekanizmayı yasama gücünü elinde bulunduran devletin; sistemli bir politika oturtamadığını göstermektedir.

"Halen, Adalet Bakanlığı'nda 1.813, İçişleri Bakanlığı'nda 619, Milli Eğitim Bakanlığı'nda "16.256, Sağlık Bakanlığı'nda 8.051, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı'nda 780, Diyanet İşleri Başkanlığı'nda 1.638, Gelir İdaresi Başkanlığı'nda 628, Emniyet Genel Müdürlüğü'nde 6.229, Orman Genel Müdürlüğü'nde 229, diğer kurum ve kuruluşlarda 1.949 açık engelli kadrosu bulunuyor (Kavaf, Bu, Özürlülere İş İmkanı, 21.11.2009. www.ozida.gov.tr)

Kamu kurum ve kuruluşlarındaki 48 bin 549 engelli kadrosundan 10 bin 357'si istihdam ediliyor. 38 bin 192'lik istihdam açığının yeni düzenlemeyle tamamen kapatılması bekleniyor. (Kavaf, ``Bu, Özürlülere İş İmkanı 21.11.2009`)

Devletin istihdam yöntemi olarak sadece kota ve kota-ceza yöntemini kullanması, bu konuda diğer istihdam yöntemlerine yönelmediği görülmektedir. Dördüncü Özürlüler Şurasında İstihdam Yöntemleri ve Yaklaşımları Komisyonu Raporu'nda Engellilerin istihdamı önündeki engeller sıralanırken; Teşvik tedbirlerinin uygulanmasında geç kalınmış olması ve getirilen teşvik tedbirlerinin yetersizliği, maddeleri sıralanmıştır.(4. Özürlüler Şurası, 16-20 Kasım 2009)

Engellilerin işsizliğine karşı alınan önlemlerin ve sorumlu olan kurumların çok sayıda olması ve problemin kendisinin çok boyutluluğu, kavram ve bürokratik Kargaşaya yol açabilmekte, sorunların çözümünde, toplumsal, siyasal, psikolojik ve yasal konular ortaya çıkmaktadır.

1.5.5.2. Engelliler Hakkındaki Olumsuz Düşünceler:

Bilgin (1993), Engellilere engeline uygun olarak, sağlıklı kişilere sağlandığı gibi imkânların sağlanması halinde onlar kadar başarılı olacağı belirlenmiş olduğuna göre, engellilerin istihdamıyla ilgili yaptırımların düzenlenmesi en önemli etkenlerden birisi olacağının altını çizmiştir

Engellilere toplumda bakış açısı önemli bir referans noktası olmaktadır. Engellilerin engellerine odakları onların becerilerini yok saymakla onlara haksızlık edilmektedir. Engellilerin istihdamında önyargıya sahip olanların farklı bakış açılarına bakalım:

Meşhur(2009), "Bilişim Teknolojileri ve Tele Çalışma İle Engellilerin İstihdamı" konulu araştırmasının sonuç kısmında şunları ifade etmektedir: "…Engellilerin de herkes gibi çalışma yaşamında yer almaları, bir hak ve çağdaş, demokratik toplumlar için önemli bir gerekliliktir. Ancak, gerek toplumsal önyargılar gerekse uygulama politikalarındaki bazı eksiklikler sonucunda engellilerin istihdamları büyük ölçüde yetersiz kalmaktadır".

Zeynep Aycan taraf'ından ocak 2005 tarihinde gerçekleştirilen "Türkiye'de Engellilerin İş Hayatına Katılımını Etkileyen Bireysel, Kurumsal ve Toplumsal Faktörler" isimli bir proje yürütülmüştür. Bu proje iki aşamalı olarak planlanmıştır: ilk aşamada engellilerin istihdamını olumsuz yönde etkileyen koşulları araştırmak için sivil toplum kuruluşlarıyla, çalışan ve işsiz engellilerle ve engelli çalıştıran ve çalıştırmayan kuruluşlarla birebir derinlemesine mülakatlar düzenlenmiştir. İlk aşamadaki bulgular ışığında, engellilerin istihdamını olumsuz yönde etkileyen iki temel unsur üzerinde durulmuştur. Engellilerin mesleki bilgi, beceri ve vasıflara sahip olmamasının yanı sıra işyerlerinde engellilere yönelik olumsuz tutumlar ortaya çıkması. İkinci aşamada ise; 'Engellilerin Çalışmasına Yönelik "EÇYÖT" isimli bir tutum ölçeği hazırlanmıştır. Araştırmanın bulgularından bir tanesi engellilerin istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin başında işverenlerin tutumlarıdır. (Aycan, 2005)

İşverenler kanuni zorunluluğunu yerine getirmek üzere, engellilerin istihdamında genel olarak engellilik derecesi az olanları ve belli özür gruplarını tercih etme yoluna gitmektedirler. Bu durum engellilik derecesi yüksek olanların istihdam edilmelerinde daha da güçlükler oluşturmaktadır. Karataş (1999)

araştırmasında, İşverenler tarafından görme, zihin engelli ve birden fazla engeli olanların az tercih edildikleri görülmektedir. Bacak ve ayağında engeli olanlar, el ve kolunda engeli olanlar ile görme engeli az olanlar diğer engel gruplarına göre daha avantajlı olduklarını belirtmektedir.

Bilgin(1991)'in "Özürlülerin Çalışma Hayatındaki Sorular ve Çözüm Önerileri" başlıklı araştırmasında Engellilerin Çalışma hayatına katılamaması onların toplumdan uzaklaşmasına, kendilerini yük olarak hissetmelerine ve kendilerini bir yük olarak algılamalarına yol açtığını belirtir ve durumu açıklayıcı şöyle bir sıralama yapar:

* Engelliler, sürekli çalışırlar,
* Engelliler, işlerini kolay kolay bırakmazlar,
* Engelliler, diğerlerinden daha iyi huyludurlar,
* Engelliler, diğerlerinden daha bilinçlidirler,
* Engelliler, diğerlerinden daha gayretli çalışırlar,
* Engelliler, en az diğerleri kadar verimlidirler,
* Engelliler, işe ve işyerine daha sadıktırlar,
* Engelliler, daha güvenilir elemanlardır,
* Engelliler, işlerini daha çabuk kavrarlar,
* Engelliler, işlerine zamanında gelip, giderler,
* Engelliler, çeşitli nedenlerle işlerini savsaklamazlar." (Bilgin, 1993)

Bu araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere engellilerin çalışma hayatında çalışan olarak değerlendirilmeleri olumsuz olmaktan ziyade, engellilerin çalışma hayatında istendik yönde tutum geliştirdikleri söylenebilir.

Akardere, 1989 yılındaki "İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları" tez çalışmasında bulgularını şu maddeler halinde özetlemiştir:

"Cinsiyet değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin toplam tutum puanları ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği (engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenmesi) tutum puanları farklılaşmaktadır. Bu farklılık erkek işverenler lehine gerçekleşmiştir.

Yaş değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin toplam tutum puanları ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği (engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenmesi) tutum puanları farklılaşmaktadır. Yaş düzeyi yükseldikçe işverenlerin engelli çalı şanlara ilişkin daha olumlu tutum geliştirdikleri anlaşılmaktadır. Toplam tutum puanlarında, puan sıralamalar ortalaması en düşük olan grup 31-40 yaştır. En olumlu tutum 51 yaş ve üstünden elde edilmiştir. Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği (engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenmesi) tutum puanlarında yine 51 yaş ve üstünde bulunan işverenler, engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenme açısından, diğer yaş gruplarından daha olumlu tutum geliştirmişlerdir

Eğitim durumu değişkenine göre; işverenlerin tutum ölçeğinin çalışanı olarak engelli bireylere yönelik tutumları ve birey olarak engelli kişilere yönelik tutumların alt ölçeklerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanı olarak engelli bireylere yönelik tutumları olumsuz yöne doğru kaymaya başlamıştır. Üniversite mezunlarında en düşük (olumsuz) tutum söz konusudur. Üniversite mezunlarının çalışanı olarak en olumsuz tutumu takınmalarına karşı, birey olarak en yüksek tutumu geliştirmiş olmaları, araştırmanın en önemli bulgularından biridir.

Birey olarak engelli kişilere yönelik tutumda en düşük ortalama ortaokul mezunlarına ait olmuştur.

Kurum türü değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmamaktadır.

Mesleki deneyim değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları sadece Çalışan Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları alt ölçeğinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan işverenlerin çalışanı olarak engelli bireylere ilişkin tutumları en yüksek düzeydedir. Çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan işverenlerin tutumları ise en düşük düzeydedir.

Engelli yakını olup olmaması değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına bakıldığında sadece Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik İşveren Tutumları alt ölçeğinde düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Engelli bir yakını bulunan işverenin bir birey olarak engelli bireylere ilişkin tutumu, engelli bir yakını bulunmayanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

Kendilerinde bir engeli olup olmaması değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına bakıldığında, araştırma grubundaki işverenlerin sadece birinde engellilik özelliği söz konusudur. Bu nedenle engel değişkenine göre tutum puanları için fark analizi yapılamamıştır. Testin Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları, Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeklerinde ve toplam puanda engelli bireyin puanları, normal işverenlere göre daha düşük düzeydedir. Sadece Birey Olarak Engelli Kişilere İlişkin Tutumları alt ölçeğinde engelli işverenin puanı, engelsiz işverenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Çalıştırdığı veya çalıştırmayı düşündüğü engelli bireyin engel değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarında, hem genel toplam hem de alt ölçek toplamı için yapılan analizlerde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir. Engel türüne göre işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumları farklılaşmamaktadır. (Akardere, 1989)

İşyerleri tarafından engellilik oranları düşük olanları (%40-50 arası) tercih etmektedirler. Engellilik oranı yüksek olan engellilerin işe girme şansının çok az olduğu kanısındadırlar. Çünkü işletmeler bu çeşit engelliler için gerekli malzeme veya ortamın düzenlenmesi gibi gerekleri üstlenmek istememektedir. Çünkü çok iş yerinde Engelli çalıştırma yükümlü işverenlerin bina yapımında iç ve dış mekânlarda engellilere yönelik planlama ve tasarımlarının olmadığı görülmektedir.

Mevcut yasal düzenlemelerin tek taraflı ele alınması ve ağırlıklı olarak devlet yaptırımını ceza sistemine dayandırması işverenlerin bu kişileri istihdam etme konusunda olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olmaktadır. (Meşhur, 2004)

Özel sektör yöneticilerinin engellilere karşı olan ön yargılarının engellilerin yapabilecekleri işler konusunda işverenlerin bilinçlendirilmemiş olmasından kaynaklanmaktadır," (Bilgin, 1993)

Engellilerin işe ilişkin becerileri, başarıları ve varsa özel yetenekleri göz ardı edilerek, engellinin işe devamlı gelebilmesi ve işi zorlanarak bırakması gibi örnekler üzerinde daha çok durulmaktadır. Engellilerin istihdam açısından bakıldığında onların her işte çalıştırılamaması, görev değişikliklerinin zor olması da bir başka sebep olarak gösterilmektedir.

Çalışanların, engellilerin gerek işe alınmalarında, gerekse çalışmaya başladıktan sonraki engellilere karşı olan negatif tutumları da işveren açısından önemli noktalardan birini oluşturmaktadır. Bu negatif tutumlar bazen mobing seviyesine kadar gelmekte ve işverenin müdahalesini gerektirmektedir. Konumuzla ilgili olarak yapılan araştırmalarda engellilerin çalıştıkları ortamlarda bulunan diğer çalışanlar ve işverenler tarafından dile getirilenler:

Engellilerin, genel çalışma temposunu düşürmekte olduğu böylece kazançların olumsuz yönde etkilendiği

Diğer personelin, acıma duygusu ile engellilere yardım etmek zorunda kaldığı Son olarak da, engellilerin sürekli hasta olduğu, personel'in onlardan hastalık kapma olasılığının ortamda devamlı endişe yarattığı ileri sürülmektedir.

1.5.5.3. Engelli Aileleri:

Engelli Aileleri çocuklarına ve kendilerine toplumun acıma duygusu ile bakmalarından ve farklı tepkiler göstermeleri dolayısı ile çocuklarını toplumla bütünleştirecek adımları atmaktan çekinmektedirler. Aynı zamanda devletin kendilerine sağladığı koruma amaçlı genellikle aç bırakmamayı hedefleyen girişimleri ise, engellilerin çalışma hayatına atılmalarını ya da üretken olma istek ve çabalarını olumsuz yönde etkilemektedir. (4.Özürlüler Şurası, 2009 "İstihdamda Yeni Yaklaşımlar")

Engelli ailelerin çoğu hem yasal haklarını ve hem de çocuklarının kendi ayaklarının üzerinde durmalarını sağlayacak adımların nasıl atılacağını bilmemektedirler. Bu bağlamda aileler de engelli çocuklarını bakıma muhtaç birisi

olarak görme eğilimindedirler. Ayrıca bürokratik engeller ve istihdam öncesi engellinin alacağı eğitim faaliyetleri aileleri yıldırmaktadır.(4.Özürlüler Şurası İstihdamın Sürdürülebilirliği Raporu, 2009)

Engelliler iş ve kişisel yaşamlarında çeşitli sorunlarla (ayrımcılık, hukuki sorunlar vb) karşılaşmaktadırlar. Ancak, bunların çözümü için nerelere başvurabileceklerini bilmemektedirler. (4.Özürlüler Şurası, 2009)

1.5.5.4. Engellilerin Tutumları:

Engelliler de kendilerini başkalarına bağımlı olarak görmekte kendilerindeki potansiyeli fark edememekte, bu nedenle yeteneklerinin ortaya çıkmasını engelleyici tutumlar içinde olmaktadırlar. Bu nedenle de çok zaman kendilerini bir işi yapma konusunda hem beceriksiz olarak algılamakta hem bu konuda isteksizleşmektedirler. (4. Özürlüler Şurası "İstihdamda Yeni Yaklaşımlar, 2009")

Ayrıca devlet tarafından engellilere sağlanan sosyal yardımlar engellileri çalışma noktasında isteksizleştirmekte; engelliler çalışma hayatına katılmaktansa bu tür yardımlarla hayatlarını idame etme yoluna gitmektedirler.

Engellileri üretim sürecine katılamamalarının en önemli sebeplerinden bir tanesi de, onların iş hayatının gereklerini yeterince kazanamamış olmalarıdır. Başka bir deyişle mevcut engellilerin genel eğitim eksikliği ya da mesleki eğitim görmemiş olmaları bu sonucu doğurmaktadır. (Bilgin, 1999)

1.5.5.5. Sivil Toplum Örgütleri:

Engellilerin çalışma hayatına kazandırılması konusundaki sivil toplum kuruluşlarının tutumları da Engellilerin istihdamı için önemli bir boyuttur.

Sendikalar:

Son yıllarda sendikaların engellilere ilişkin verdikleri hizmetleri artırma eğiliminde olmakla birlikte düşük ücretlerle çalıştırıla engellilerin, toplu iş sözleşmelerinde ücret artışları olumsuz yönde etkilenmektedir. Ayrıca, zorunlu çalıştırma gibi hukuki önlemlerden dolayı üyelerinin yerini engellilerin alacağından endişe etmektedirler. Oysa, çalışan ya da çalışmak isteyen engellilerin çalışma hayatlarında sendikaların, istihdam politikalarının geliştirilmesinde işverenle işbirliğinde bulunma açısından önemli bir yeri bulunmaktadır.. (Meşhur, (2004) "Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi)

1.5.5.6. Ekonomik Sebepler:

Engellilerin istihdamı açısından en önemli engellerinden birsi de ekonomik sebeplerdir. Engellilerin mesleki eğitimleri, iş deneyimi kazanmaları ve iş ortamlarının engellilerin çalışabileceği şekilde yapılandırılması, istihdam yöntemlerinin geliştirilmesi ve ekonomik durumla yakından alakalıdır. Engellilerin istihdam edilmeleri durumunda, kamu ya da özel kuruluşlarda fark etmeksizin üretim maliyetlerini yükseltecekleri düşünülmektedir. Üstelik ekonomik içerikli bu düşüncede engellilerin verimliliklerinin de sınırlı olacağı önyargısı bulunmaktadır.

1.5.5.5. Fiziki Sebepler:

Engellilerin işlerinde verimli olabilmeleri hatta iş için o iş yerine ulaşabilmeleri gerekmektedir.

"Fiziksel Engellilik, engellilerin sosyo-ekonomik hayatlarını, evlerinde ve kent içindeki hareketlerini çok somut bir biçimde etkileyen engellerdir. Bu engellerin üstesinden gelebilmek için Birleşmiş Milletlerin önerisi, kent içinde verilen hizmetlerde insanlara, özürlerine uygun biçimde çeşitli imkanlar tanımak gerektiği yönündedir. (Bilgin, 1993). Çünkü normal bireylerin hareket edebileceği şekilde dizaynedilen iş yerleri ve makineler, engellilerin çalışma hayatını devam ettirmelerinin önündeki bir başka engel olmaktadır.

Engellilerin kuruluş içindeki verimliliklerinin sağlanması veya artırılmasında, genelde insan, makine ve çevre ilişkilerini inceleyen bir bilim olarak karşımıza çıkan ergonominin, işyeri ortamında engellilerin bedensel ve zihinsel bozukluk ve eksikliklerine uygun olmasını gerektirmektedir. (4.Özürlüler Şurası "İstihdam Yöntemleri ve Yeni Yaklaşımlar Komisyonu Raporu)

Ergonomi çalışmaları, engellinin işgücü ile çalıştığı ortam arasındaki ilişkileri, bilimsel olarak incelemenin ötesinde, yapılacak işin engelli personele ve engelli personelin de işe uyum sağlamasını hedefleyerek yapılandırılmasına çalışır. Ergonomi çalışma ortamını ve iş çevresini, insan beceri ve yeteneklerine göre düzenlemeyi ve sistemli hâle getirmeyi hedeflemektedir (4.Özürlüler Şurası "İstihdam Yöntemleri ve Yeni Yaklaşımlar Komisyonu Raporu)

1.5.5.6. Denetim Mekanizmasından Kaynaklanan Engeller:

Engelli çalıştırmamaya getirilen cezaların yetersiz olması, verilen cezalara itiraz mekanizmalarının sorunun çözümünün önünü kilitlemektedir.

Ülkemizde engellilerin istihdamlarının sürdürülebilirliğiyle ilişkili kanuni yaptırımların ve prensiplerin uygulanmasında ve bu uygulamaların etkinliğinin denetlenmesinde, merkezi ve yerel yönetimler arasında daha iyi bir işbirliği ve koordinasyona ihtiyaç duyulmaktadır. Engelli bireyler için yapılan düzenlemelerin aslında toplumun genelinin ihtiyaçlarına cevap verme konusunda önemli olduğu anlayışının benimsenmesi ve bu nedenle ilgili her kurumun denetlemede sorumluluk almasının esasa bağlanması ön plana çıkmaktadır. (4. Özürlüler Şurası "İstihdam Yöntemleri ve Yeni Yaklaşımlar Komisyonu Raporu, 2009)

1.5.5.7. Yasal Düzenlemelerle İlgili Engeller:

Korumalı İşyerleri Düzenlemesi:

Ülkemizde Korumalı işyeri eksikliği, ağır düzeydeki engelli bireylerin istihdamlarının sürdürülebilirliğinde sorun oluşturmaktadır.

Korumalı işyerleri konusunda ilk hukuki düzenlemelerin yapılmış olmasından bu yana birkaç yıl gibi bir süre geçmesine rağmen, korumalı işyerleri henüz hayata geçirilmemiştir. Korumalı işyerlerinin başarılı bir biçimde çalışabilmesi için bu işyerlerinin gelir vergisi ve kurumlar vergisinden muaf tutulmasının yanı sıra, bu işyerlerinde üretilen mal ve hizmetlerin nasıl pazarlanacağının da netliğe kavuşturulması gerekmektedir. Buna ek olarak, korumalı işyerlerinin teşvik edilmesi

ve bu işyerlerinin açık iş piyasalarına nasıl entegre edileceği hususunda da bir yasal düzenlemenin tamamlanmış olması gerekmektedir (4. Özürlüler Şurası "İstihdam Yöntemleri ve Yeni Yaklaşımlar Komisyonu Raporu, 2009)

"Korumalı İşyerleri Araştırması'nın giriş kısmında araştırmanın amacı şu şekilde ifade edilmiştir: Özürlüler İdaresi Başkanlığı, benimsenen kota-ceza yönteminin tek başına başarıya ulaşamaması ve engellilerin istihdamında hedeflerin çok gerisinde kalınması nedeniyle 2005 yılında ve sonrasında diğer tekniklerin de ülke gündemine alınması gerektiği anlayışını benimsemiştir. Bu anlayış doğrultusunda engellilerin istihdamında kullanılan "korumalı istihdam" tekniğinin ilgili tüm taraflarca tartışmaya açılması için çalışmalar yapılması kararlaştırılmıştır. Ayrıca halen yasallaşma sürecinde olan Engelliler Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı'nda da korumalı işyerleri bir istihdam yöntemi olarak yerini almış ve alt yapı çalışmalarının başlatılması gerekliliği doğmuştur" (Aktaş, vd.(2005) Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması, 12,11,2009, http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2korumaliisyeri.htm)

Bu görüş doğrultusunda ülkemizde halen faaliyette bulunan korumalı işyerlerinin incelenerek çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmeleri, bulundukları öznel koşullarda işlerlik kazanabilmeleri ve örnek modeller geliştirilmesi amacıyla kapsamlı bir araştırma başlatılmıştır (***Aktaş, vd.(2005)*** Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması, 12,11,2009,

http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2korumaliisyeri.htm)

2022 sayılı Kanun

2022 sayılı "65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun" un Ek 1'nci maddesinin (b) bendinde;"18 yaşını dolduran, kanunen bakmakla mükellef kimsesi olmayan ve herhangi bir işe yerleştirilememiş olan engellilerden; her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirleri toplamının aylık ortalamasına göre, bu Kanunun 1 inci maddesinde belirtilen gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutardan daha az geliri olanlara, bu Kanunun 1 inci maddesine göre belirlenecek aylık tutarının % 200'ü tutarında, aylık bağlanır" hükmü yer almaktadır.

Söz konusu madde şartlarına uygun engelliler, maaş alabilmek için İŞKUR'a kayıtlı olduklarına ve iş aradıklarına ilişkin belge almaktadırlar. Ancak, söz konusu engellilere mesleklerine ve durumlarına uygun iş teklif edilse dahi, aldıkları engelli maaşının kesilmesi nedeniyle Kurumca teklif edilen işleri kabul etmemektedirler. Engellilerin işi reddetmeleri halinde maaşlarının kesilmesi gibi herhangi bir yaptırım bulunmamaktadır. Bu nedenle açık kontenjanlara engelli eleman bulmakta güçlük çekilmektedir."(4. Özürlüler Şurası "İstihdam Yöntemleri ve Yeni Yaklaşımlar Komisyonu Raporu)

İş Kanunu:

İş Kanunu'nun 30 uncu maddesine göre; "işverenler, otuz veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. "Engellilere yönelik İŞKUR'un düzenlediği mesleki eğitim programlarına yeniden katılımı için öngörülen 2 yıllık süre, kişilerin

piyasada ihtiyaç duyulan bilgi ve becerileri zamanında kazanamamalarına neden olmaktadır.” (4. Özürlüler Şurası (2009) “İstihdam Sürdürülebilirliği Raporu”)

Teşvik Kapsamı ile ilgili düzenlemeler:

Özel, sektör işverenlerince çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’na tabi engelli sigortalılarla 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalıların, aynı Kanun’un 72’nci ve 73’üncü maddelerinde sayılan ve 78’inci maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılanır" hükmü bulunmaktadır. Bu hüküm kapsam olarak dar bir çevreyi içermektedir.

Engelli çalıştıran iş yerlerinde engellilerin çalışabilecekleri donanım, makine ve teçhizatın temini işyerlerine bırakılmıştır. Bu kapsama giren işyerlerine donanım sağlanmaması nedeniyle istihdam edilen engelli nün de verimli bir katkıda bulunması gerçekleşememektedir.

1.5.5.8. Engeli İstihdamı Önündeki Diğer Engeller:

İstihdam İle İlgili Birimler Arası Rol Kargaşası

Engellilerin istihdamından sorumlu olan İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Devlet Personel Başkanlığı'nın personel yapısı engelli istihdamını planlayabilecek bir yapıya sahip özellikleri taşımamaktadır.

Engellilerin Kendi İşlerini Kurmaları

Engellilerin işlerini kurmaları için teşvik politikasının olmaması engellilerin kendi işyerini kurarak kendine istihdam sağlamasına bir engel.

İstatistiki Verilerin Eksikliği

Engellilerle ilgili net verilerin eksikliği engelli istihdamına yönelik çalışmaları olumsuz yönde etkilemektedir.

Engelin Niteliği İle İlgili Problemler:

Engellinin kendine özgü engeli her bireyi farklı şekilde etkiler. Bu nedenle istihdam söz konusu olduğunda her bireye uygulanacak stratejinin o birey için özelleştirilmiş olması gerekmektedir. Toplumumuzda aynı sınıflandırma içerisinde yer alan engelli bireylere, sanki aynı özellikleri taşıyorlarmış gibi yaklaşılması ihtiyaç duyulan hizmetin etkili bir şekilde sağlanmasının önündeki en önemli engellerden biri sayılabilir.(4. Özürlüler Şurası "İstihdam Sürdürülebilirliği Raporu)

Engellilerin istihdam öncesi ve istihdam sonrası psikolojik desteğe ihtiyaçları vardır. Engellilerin işe yerleştirilmesi kadar işlerine uyum süreçleri de göz önünde bulundurulması gereken bir noktadır. Bu sebeple engellilere işe uyum süreci ile ilgili olarak destek sağlanmalı ve bu konuda ilgili birimlerde uzman personel istihdam edilmelidir.

Uzman Personel Eksikliği

Engellilere hizmet veren ve istihdamından sorumlu birimlerde uzman personel eksikliği yaşanmaktadır.(Bilgin, 1993)

Temel Eğitim, Mesleki Eğitim ve Mesleki Rehabilitasyon Yetersizliği

Eğitilmiş engelli olanlar daha az istihdam edilmektedirler. Diğer yandan engelli bireyler yükseköğretim yapsalar bile yine de daha az istihdam edilen kişiler olmaktan kurtulamamaktadırlar. Yükseköğrenimli engellilerin yalnızca % 48'i yüksek konumlu işlerde istihdam edilirken, bu oran engelli olmayan emsalleri için % 85 gibi yüksek bir rakamla gerçekleşmektedir."(4.Özürlüler Şurası İstihdamın Sürdürülebilirliği Raporu, 2009, S:3)

Ülkemizde engellilerin temel eğitim ve mesleki eğitim olanaklarından yeteri kadar yararlanamadıkları görülmektedir. Bu da istihdam şanslarını azaltmaktadır.

Engellilerin istihdamlarının sürdürülebilirliğinde; mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonun sağlanması, iş yerlerinde kullanılan araç ve gerecin sağlanması ve iş ortamının ve kullanılan aletlerin engelliye uyumlu hale getirilmesi, gibi konularda maddi desteğe ihtiyaç vardır. Ülkemizde, mesleki rehabilitasyon merkezlerinin sayı, kapasite ve niteliksel eksikliklerinin de üzerinde durulmalıdır. (4. Özürlüler Şurası 2009 "İstihdam Sürdürülebilirliği Raporu")

Engellinin işe yerleştirilmesi ve işe hazırlanması sürecinde mesleki rehberlik yapacak ve istihdam ortamlarını iyi bilen insanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu alandaki personel eksikliği mevcuttur. Engelliler hem eğitim hem de meslek eğitimlerinde gelişen teknolojilere uyum sağlamakta zorluk çekmektedirler.

Alınan mesleki eğitimlerin mesleki pratiğe dönüştürecek staj programlarının eksikliği göze çarpmakta ve mesleki eğitimin niteliğini olumsuz etkilemektedir.

Engellilerin Sağlık Durumu

Engellilerin çalışma hayatlarında sağlık kontrolleri ve sağlık problemleri iş hayatını olumsuz etkilemektedir.

Bazı özür gruplarında (MS hastaları gibi) zamanla, özür derecelerinde artışlar veya sağlık durumlarında gerilemeler gözlenmektedir. Bu durum onların o anda işlerini devam ettirememelerine neden olmakta ve yapılan işin kişinin yeni sağlık duruma göre değiştirilmesini gerektirmektedir. (4. Özürlüler Şurası, 16-20 Kasım 2009 "İstihdam Sürdürülebilirliği Raporu")

Engellilikle İlgili Bilinçlendirmenin Eksik Olması:

Engellilerin hangi işleri yapabileceği, başarı düzeyleri, çalışma ortamında verimli olup olamayacaklarına ilişkin önyargılar mevcut olup bunların ortadan kaldırılması ile ilgili bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmalarının yapılması gerekmektedir. Aynı olumsuzluk engelli ve engelli ailelerinde de görülmektedir. Bu nedenle toplumun, engelli ve engelli ailelerinin bu konuda bilinçlendirilmesine ve teşvik edilmesine ihtiyaç vardır.

Katı Çalışma Yöntemi:

Engellilerin gerek sağlık şartları gerekse çalışma süreleri ve şartlarına engelliler ayak uyduramamaktadır. Engellilerin çalışma mekânlarının bulunduğu yer, zamanlama ve çalışma sistemleri ile ilgili esnekliğin sağlanması gerekmektedir. Bununla birlikte işe gidemeyecek durumda olan bireyler için, evde çalışma gibi farklı alternatiflerin eksikliği de dikkate alınması gereken bir konudur.(4. Özürlüler Şurası "İstihdam Yöntemleri ve Yeni Yaklaşımlar Komisyonu Raporu")

Engellilere Yönelik Ayrımcılık

16-24 yaş grubu içerisindeki engellilerin çalışma oranlan % 27 iken, bu oran engelli olmayanlar için % 45 oranındadır.

16-64 yaş grubu içerisindeki bireylerden oldukça engelli (çalışma yetenekleri sınırlı olan) olanların hemen hemen % 24'ü ancak istihdam edilebilirken, bu oran sadece kimi engelleri bulunan (kısmen engelli olan) bireylerde % 62'ye çıkmaktadır.

İşsizlikteki genel bir azalış, engelli insanlar için çok fazla sonuç vermemektedir. Gerçekten bu durum, engelli bireylerin işgücü piyasalarından dışlanma konusunda öncelikli bir konuma sahip olduklarına işaret etmektedir." 4.Özürlüler Şurası, 16-20 Kasım 2009. "İstihdamın Sürdürülebilirliği Raporu" Sh:3)

Engellilerin hayatın tüm alanında ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Eğitim süreci ile başlayan bu ayrımcılık daha sonra mesleki eğitimle devam etmekte ve son aşamada da işe seçilmede kendini göstermektedir.

"Engelli kadınlar iş piyasasında, engelli ve kadın olmaktan kaynaklı çift dezavantajlı bir durum yaşamaktadır, ancak engellilerin istihdamı konusunda yapılan çalışmalarda bu sorunlar ihmal edilmektedir." (4. Özürlüler Şurası, 2009 "İstihdam Sürdürülebilirliği Raporu")

1.6.Araştırmanın Problemleri ve Sınırlılıkları

1.6.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Önemi

Nüfusun belirlenebilmiş %12.29'luk kısmi engelli gruplarına girmektedir. Buna hamileleri, yaşlıları ve de bazı hastalıklardan dolayı meydana gelen geçici engelliliği de eklersek rakam daha da büyümektedir.

İşgücünde engelli sayısına baktığımız zaman engellilerin sadece: % 22,19'u bir işte çalıştığını görüyoruz. Kalan kısmı maddi olarak başkalarının yardımlarıyla yaşıyor demektir.

Bu araştırmanın amacı, engelli insanların iş hayatında istihdamının önündeki engeller nelerdir, istihdamın sağlanmasına yardım için neler gereklidir? Engellilerin işyerlerinde istihdamları için neler yapılmalıdır? sorularına cevap aranacaktır.

1.6.2. Araştırmanın Problemleri

Çalışmanın kuramsal bölümünde yapılan açıklamalar doğrultusunda, engellilerin işyerlerinde çalıştırılması için neler yapılabilir sorusuna cevap aramak üzere kurulan temel problemler: "Engellilerin işyerlerinde çalıştırılması için neler yapılabilir?" şeklinde belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle çalışmanın temel problemi bir soruya cevap arama şeklinde tasarlanmıştır.

Problem-1:İşverenler engellilerin iş verimi açısından diğer çalışanlara göre daha düşük performans göstereceklerini beklemektedirler.

Problem-2:Engelliler iş yerlerinde risk faktörü olan kısımlarda çalıştırılmamaktadır.

Problem-3:Engelliler diğer bireylere göre iş ortamına daha zor uyum sağlamaktadırlar.

Problem-4: Engellilerin işletmelerde mesleki gelişimde yetersiz kalmaları beklenmektedir.

Problem-5: İşyerlerinde engelliler mesleki beceri yetersizliği ileri sürülerek istihdamda tercih edilmemektedirler.

Problem-6: İşverenler, işyerlerinde çalışan engeli olmayan işçiler, engelliler ve engelli yakınlarının EÇYÖT puanlarının anlamlı derecede farklılaşması beklenmektedir.

Problem-7: İşverenlerin ve Engelli olmayan işçilerin EÇYÖT puanlarının düşük olması beklenmektedir.

Problem-8: Engelli yakınlarının ve engelli çalışanların EÇYÖT puanlarının yüksek olması beklenmektedir.

1.6.3.Araştırmanın Önemi

Engellilerin istihdam oranlarına ilişkin verilere bakıldığında engelli nüfusun yüzde 77.80'ini işgücüne hiç katılmamaktadır. İşgücüne dahil olan nüfus yüzde 22.19'dur. Çalışanların oranı yüzde 19.60, herhangi bir işte çalışmayan (işsizler) engellilerin oranı ise yüzde 2.59'dur. Bu oran kadınlar için daha yüksektir (%92.94).

Sosyal güvenlik durumu açısından engelli nüfusun yüzde 60.28'inin sosyal güvencesi var, yüzde 39.72'sinin de sosyal güvencesi yoktur (Bkz. Tablo:1.4). Bu durum engellilerin yardıma muhtaç ve üretim hayatından uzak kaldıklarını göstermektedir. Engellilerin işe yerleştirilmeleri ile ilgili 2000-2008 yılı işe yerleştirme durumları incelendiğinde engellilerin işe yerleştirilmelerinde istenen orana ulaşamadığı görülmektedir(Bkz. Tablo: 1.5)

Elimizdeki istatiksel veriler göstermektedir ki: Engelli bireylerin istihdamları yetersiz düzeyde ve ülkemizdeki engellilerin istihdam edilme beklentisini karşılamaktan uzaktır. Alan yazında bu konuda engellileri ve işverenleri bir arada değerlendiren çalışmalar yetersizdir.

Araştırmamızla bu alanda yeni tartışmalara ve araştırmalara kapı açmak ve engellilerin istihdamının istenilen düzeylere ulaşmasına katkı sağlamak amaçlanmıştır.

1.6.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma verileri Gebze ve Kocaeli ilinde sanayi bölgesinde toplam 24 işyeri ile sınırlıdır.

Araştırma verileri işverenlerle yüz yüze görüşme yöntemi ile veri toplanmış,

Engellilere ulaşmada ise yüzyüze, internet, posta gibi teknikler kullanılmıştır.

Araştırma soruları idari personele ve çeşitli iş yerlerinde çalışan engellilere araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

Çalışmada engellilerin işyerlerinde çalıştırılması için neler yapılabilir? Sorusuna cevap aranacaktır. Bu araştırmanın işyeri ile sınırlandırılması daha geçerli veriler elde etmeyi kısıtlayacaktır.

Görüşülen kişilerin kimlikleri ve belgeler gizli tutulacaktır.

2. BÖLÜM ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1.Araştırma Modeli

İş hayatında engellilerin çalıştırılması için yapılması gerekenler konusunda hazırlanan bu araştırmanın yöntemi üç adımdan oluşturulmuştur.

Birinci adım, literatür araştırılması olup, bu adımda amaç engellinin ihtiyacı olan mekanlarının tasarımlarının ve bu konudaki kanunların irdelenmesidir. Konu ile ilgili daha önce yapılmış tezler incelenmiş, makaleler okunmuş, engelli istihdamı ile ilgili mevzuat maddelerinin iş hayatında mevcut durumu araştırılmıştır. Engelli dernekleri ile yazışmalar yapılmıştır. Böylelikle araştırmanın teorik kısmı oluşturulmuştur.

İkinci adımda ise, engellilerin iş hayatına katılabilmesi için yapılması gerekenlerle ilgili iki anket düzenlenmiştir. Bu anketlerdeki soruların ilk bölümü demografik bilgileri içermektedir. Anketin biri işverenlere sorulmak üzere, diğeri engellilere sorulmak üzere gerekli soruları içermektedir

Üçüncü Adımda ise, işverenlere, işyerlerinde çalışan engelsiz işçilere, çalışan engellilere ve engellilerin yakınlarına ‘Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutum Anketi (EÇYÖT)’ isimli bir tutum ölçeği uygulanmıştır.

Uygulama iki farklı basamaktan oluşmuştur; engellilerin iş hayatına katılabilmesi için yapılması gerekenlerle ilgili düzenlenen anket işverenlere randevu alınarak, yüzyüze görüşmek suretiyle, engellilere ise mail yoluyla anket yollayıp cevapları almak suretiyle araştırmanın uygulama kısmı tamamlanmıştır.

Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutum Anketi (EÇYÖT) yüzyüze ve mail ve posta yoluyla uygulanmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma Gebze Sanayi Bölgesindeki 10 ve Kocaeli'nde ulaşılabilen 14 işyeri olmak üzere toplam 24 işverenden yüz yüze görüşme yöntemiyle elde edilen bilgiler toplanmıştır. Mail yoluyla 150 adet ve elden teslim yoluyla 13 adet engelliye anket gönderildi. Ankete olumlu cevap veren ancak 34 engelli çalışanla çalışılmıştır. Araştırmada işveren anketi işyerlerinde çalışan işveren pozisyonunda olan personele uygulanmıştır.

Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutum Anketi (EÇYÖT)' isimli bir tutum ölçeği ise 30 işveren, 26 engelsiz çalışan,30 engelli çalışan ve 26 engelli yakınına mail ve yüzyüze uygulanmıştır. EÇYÖT isimli bir tutum ölçeğinde demografik bilgiler alınmamıştır.

2.2.1. İşveren Örneklemine Ait Veriler:

Araştırmamıza katılan deneklerden işverenlerin yaşları 21 yaş ve üzeridir. (Bkz. Tablo:2.1.)

Tablo 2.1İşvereinin Yaşa Göre Dağılımı

Tablo 2.1.İşverenin Yaşa İlişkin Dağılımı

Yaş	Frekans	%
21-25	1	4,2
26-30	2	8,3
31-35	1	4,2
36-40	5	20,8
40 yaş ve üzeri	15	58,3
Toplam	24	100,0

Araştırmaya katılan 24 işverenin yaşlarına göre dağılımında % 4.2'sı 21-25 yaş, % 8.3'sı 26-230 yaş, % 4.2'i 31-35 yaş, % 20.8'sı 36-40 yaş, % 58.3'sı 40-yaş ve üzeri yaş. İlgili tablo ve grafik aşağıdaki gibidir;

2.2.1.2. İşverenin Cinsiyete İlişkin Dağılımı

Araştırmaya katılan iş verenlerin 20 si erkek 4 ü kadın olmak üzere 24 kişidir (Bak Tablo:2.2.)

Tablo 2.2 İşverenin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	%
Erkek	20	83,3
Bayan	4	16,7
Toplam	24	100,0

Araştırmamıza katılan işverenlerin; 24 kişinin cinsiyetlerine göre dağılımında % 83,3'ü erkek, % 16,7'si bayandır.

2.2.1.3. İşveren Deneklerimizin Eğitime İlişkin Dağılımı

Araştırmamıza katılan deneklerin eğitim durumları ilköğretim, lise, önlisans, üniversite ve yüksek lisans olarak değişmektedir. Bkz Tablo 2.3.

Tablo 2.3 İşverenin Eğitim Durumuna Göre Dağılım

Eğitim Durumuna Göre Dağılım	Frekans	%
İlköğretim	1	4,2
Lise	3	12,5
Ön lisans	3	12,5
Üniversite	13	54,2
Yüksek Lisans	4	16,7
Toplam	24	100,0

Araştırmamıza katılan 24 işverenin; eğitim durumlarına göre dağılımında % 4,2'si İlköğretim, % 12,5'i Lise, % 12,5'i Ön Lisans, % 54,2'si Üniversite(Lisans), % 12,5'i Ön Lisans, % 16,7'si Yüksek Lisans eğitimi almışlardır.

2.2.1.4. İşverenin Şirketteki Konuma Göre Dağılımı

Araştırmamıza katılan deneklerin 6'sı belediye başkanı, 8'i İnsan kaynakları müdürü, 5'i İşveren ve ortak, 5'i İdari Görevi olarak değişmektedir. Bak Tablo:2.4.

Tablo 2.4 Şirketteki Konumlarına Göre Dağılım

Şirketteki konumlarına göre dağılım	Frekans	%
Belediye Başkanı	6	24,8
İnsan Kaynakları Müdürü	8	33,3
İşveren ve ortak	5	20,2
İdari Görevli (yönetici)	5	20,2
Toplam	24	100,0

Araştırmamıza katılan 24 işverenin; şirketteki konumlarına göre dağılımında % 12,5'i Belediye Başkanı, % 33,3'ü İnsan Kaynakları Müdürü, % 8,3'ü İşveren veya şirket ortağı, % 4,2'si Yönetici durumunda olduğu tespit edilmiştir.

2.2.2.5. Çalıştıkları İş Koluna Göre İşverenlerin Dağılımı

Araştırmamıza katılan deneklerin çalıştıkları kurumlar 7'si kamu ve 16'sı özel Sektördür (Bak Tablo: 2.5)

Tablo 2.5 Çalıştıkları İş Koluna Göre İşverenlerin Dağılımı

Çalıştığı iş kolu	Frekans	%
Kamu	8	33,3
Özel	16	66,6
Toplam	24	100,0

Araştırmamıza katılanların 24 işverenin sektörel bazda dağılımı % 66,6'sı Özelde % 33,3'ü Kamu sektöründe çalışmaktadır.

2.2.2. Engelli Örneklemine Ait Veriler

Araştırmamıza katılan deneklerin yaşları 21 ile 40 yaş ve üzeri olarak değişmektedir. Bkz. Tablo: 2.6

2.2.2.1. Yaşa İlişkin Dağılım

Tablo 2.6. Engellilerin Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	%
21-25	6	17,6
26-30	5	14,7
31-35	9	26,5
36-40	7	20,6
40 yaş ve üzeri	7	20,6
Toplam	34	100,0

Araştırmamıza katılan 34 engelli kişinin yaşlarına göre dağılımında ; % 17.6'sı 21-25 yaş, % 17.6'sı 21-25 yaş, % 14.7'sı 26-230 yaş, % 26.5'i 30-35 yaş, % 20.6'sı 35-40 yaş, % 20.6'sı 40-yaş ve üzeri yaşta bulunmaktadır.

2.2.2.2. Cinsiyete İlişkin Dağılım

Araştırmamıza katılan deneklerin 37'si Erkek, 7'si kadındır. Bak Tablo: 2,7.

Tablo 2.7 Engellilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	%
Erkek	27	79,4
Bayan	7	20,6
Toplam	34	100,0

Araştırmamıza katılanların 34 kişinin cinsiyetlerine göre dağılımında % 79,4'ü Erkek, % 20.6'sı bayandır.

2.2.2.3. Eğitime İlişkin Dağılım

Araştırmamıza katılan deneklerin eğitim durumları 6'sı ilköğretim, 6'sı lise,1'i önlisans, 19'u üniversite(lisans) olarak değişmektedir. (Bak Tablo:2.8).

Tablo 2.8 Engellilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim durumu	Frekans	%
İlköğretim	6	18,8
Lise	6	18,8
Açıköğretim Fakültesi	1	3,1
Lisans	19	59,4
Toplam	34	100,0

Araştırmamıza katılanlardan 34 kişinin 2 kişisi eğitim durumların belirtmemişlerdir. 32 Kişinin eğitim durumlarına göre dağılımında % 18,8'i İlköğretim, % 18,8'sı Lise, % 3,1'i Açık öğretim Fakültesi, % 59,4'u Üniversite (Lisans), eğitimine sahiptir.

Çalışma, görüşmeler ve hazırlanan soru formlarına dayalı olarak yürütülecektir. Söz konusu sorular bizzat araştırmacı tarafından işverenlerle yüz yüze

ve çalışan görme engellilerle hem yüz yüze hem de mail, mektup yöntemiyle uygulanacaktır. Dolayısıyla çalışmada görüşme yöntemi kullanılacaktır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada ölçüm aleti olarak iki anket kullanılmıştır

İşveren Anketi:10. (Bkz. EK. G)

Engelli Anketi: 13 sorudan (Bkz. EK. H).

Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutum Anketi (EÇYÖT) tutum ölçeği (Bkz. EK. I)

Veri toplarken işveren anketi yüz yüze yöntemiyle anket soruları sorulacaktır. Örneğin işverene: "İş yerinde engelli çalıştırması için nelerin yapılabileceği sorulacaktır" verdikleri cevaplar not alınacaktır. Bu alanda yapılmış olan çalışmalar taranmış ve bizim amacımıza yönelik sorular seçilerek derleme bir soru oluşturulmuştur. Sorular işverenle yüz yüze görüşülerek sorulacaktır. Çalışma Kocaeli'ndeki işyerlerinde gerçekleştirilmiştir.

Engellilere yönelik ankette açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Toplam 150 adet anket formu katılımcılara elden, posta ve mail yoluyla dağıtılmıştır. Katılımcılar çalıştıkları işyerlerinde ziyaret edilerek kısaca bilgilendirilmiş ve gönüllü katılım gösterenlere form bırakılmıştır.

Dağıtılan formaların rahat bir zaman aralığında ve baskısız bir ortamda doldurulabilmesi için, katılımcılara üç. hafta süre tanınmıştır. Katılımcılar tüm soruların cevaplandırılması, boş soru bırakılmaması ve kimliklerini ortaya çıkartacak herhangi bir işaretlemede bulunmamaları konusunda uyarılmışlardır.

Anketlerin dağıtılmasına Nisan ayı içerisinde başlanmış ve Mayıs ayının ilk haftasına kadar devam etmiştir. Toplam dağıtılan 150 anketten 34 tanesi geri dönmüştür. Geri dönüşüm oranı %22'dir.

EÇYÖT "Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutum Anketi" tutum ölçeği elden ve mail yoluyla 300 kişiye gönderilmiş bunlardan sadece 108'i geri dönüş yapmıştır.

2.3.1. Demografik Bilgiler Anketi:

Demografik bilgiler anketi Adı Soyadı, Eğitim Durumu, cinsiyet ve yaş özelliklerini içeren sorulardan oluşmuştur. Demografik bilgiler anketi hem işveren hem de engelli anketi içerisine yerleştirilmiştir. Anketlerimizde açık uçlu sorulardan oluşturulmuştur.

2.3.2. İşveren Anketi:

İşverene sorulan sorularda çalışma hayatı ve engellilerin çalışmalarını zorlaştıran faktörler ve işverenlerin bakış açısına göre neler yapılması gerekir bunlar araştırılmıştır.

İşveren anketindeki sorular açık uçlu sorulardan oluşmuştur. Açık uçlu soru ifadeleri ile yönlendirme olmaksızın insanların etki altında kalmadan kendi yaşantı ve düşüncelerine uygun görüş ve durumlarını yansıtmaları hedeflenmiştir.

İşveren anketinde 10 açık uçlu soru sorulmuştur:

Soru: İşyerinizde kaç kişi çalışmaktadır? Bu soru ile işverenin yasal açıdan % 3'lük kotaya girip girmediğinin öğrenilmesi amaçlanmaktadır.

Soru: İşletmenizde engelli çalıştırıyor musunuz? İşverenin engelli çalıştırıp çalıştırmadığı çalıştırıyorsa kaç engelli öğrenilmek istenilmiş dolayısı ile işverenin yasal yükümlülüğünü yerine getirip getirmediği belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmamızda problem 2' ye cevap aramaktadır.

Soru: Engelli çalışıyorsa, engellileri hangi alanlarda istihdam ediyorsunuz? Engellilerin istihdam edildiklerini alanlar ve engellilerin iş hayatında hangi alanlarda çalıştırıldıkları, engellilerin hangi meslekleri yapabildikleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Araştırmamızda problem 2' ye cevap aramaktadır

Soru: Bir engelliden başarı konusundaki beklentiniz nedir? İşverenlerin engellilerin çalışma hayatlarında iş verimi ile ilgili düşünceleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Araştırmamızda problem 1'e cevap aramaktadır.

Soru: İşletmenizde çalıştırdığınız engellilerin eğitim çalışmalarına katılmasını sağlıyor musunuz? İş hayatın da tüm bireyler gibi engellilerinde mesleki açıdan gelişebilmeleri için hizmet içi eğitim ihtiyacı vardır. İşverenin mesleki gelişimi sağlayıcı yaklaşım sergileyip sergilemediği öğrenilmeye çalışılmıştır. Araştırmamızda problem 1 ve problem 4'ecevap aramaktadır.

Soru: İşletmenize yeni bir personel aldığınızda engelli almayı düşünür müsünüz? Neden? İşverenin Engelli çalıştırmaya ilişkin tutumları öğrenilmeye çalışılmıştır. Araştırmamızda problem 5'e cevap aramaktadır.

Soru: Sizce işletmelerde engellilerin çalıştırılması için devletin yapması gerekenler nedir? Engellilerin istihdamı için işveren açısından devletin neler yapması gerektiği öğrenilmeye çalışılmıştır.

Soru: İşletmelerde engellilerin çalıştırılması için işverenler neler yapabilir? İşverenlerin engellilerin istihdamına katkı sağlamaları için işverenlerin önerileri öğrenilmeye çalışılmıştır.

Soru: Eğer personel sayınız yüzün üstünde olsaydı engelli çalıştırır mıydınız? Ne türde engelli tercih ederdiniz? İşverenin engelli çalıştırmaya karşı tutumları ve engelli çalıştırmada herhangi bir engel türüne karşı önyargılı olup olmadığı öğrenilmeye çalışılmıştır.

Sizin iş sektörünüz bir engelli için ne kadar risklidir? Açıklayınız? İşverenlerin engellilerin çalıştıkları birimler açısından risk algılamaları ve riskli işlerde çalıştırmakta çekimser davranıp davranmadıkları öğrenilmeye çalışılmıştır. Araştırmamızda problem 2' ye cevap aramaktadır.

2.3.3. Engelli Anketi:

Engelli anketinde 13 açık uçlu soru sorulmuştur;

Soru: Şu an çalışıyor musunuz? Engellinin çalışıp çalışmadığı öğrenilmek istenmiştir.

Soru: Nerede çalışıyorsunuz? Engellinin kamu yada özel sektörde çalışıp çalışmadığı öğrenilmek istenmiştir. Çalışmıyorsa kişinin istihdam edilememesinin sebebi öğrenilmek istenmiştir.

Soru: Kaç yıldan beri bu işyerinde çalışıyorsunuz? Engelcilinin çalışma hayatının süresi öğrenilerek iş hayatında kalıcı istihdamı hakkında bilgi edinilmek istenilmiştir.

Soru: Çalıştığınız işletmede ne iş yapıyorsunuz? Engellinin işyerinde ki görevi öğrenilmek istenilmiştir. Araştırmamızda problem 1'e cevap aramaktadır

Soru: İşyerinde verimli çalıştığınıza inanıyor musunuz? Engellinin işyerinde verimlilik algılaması öğrenilmeye çalışılmıştır.

Soru: İşe yeni alındığınızda ortama uyum sağlamakta zorlandınız mı? Engellinin işyerine uyum süreci hakkında düşünceleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Araştırmamızda problem 3' ye cevap aramaktadır

Soru: İşe girdiğinizden bu yana hizmet içi eğitimlere katıldınız mı? Engellinin iş hayatını sürdürürken hizmet içi eğitime ihtiyaç olup olmadığı, engellinin mesleki olarak kendini geliştirmeye bakışı öğrenilmek istenmiştir. Araştırmamızda problem 4'e cevap aramaktadır

Soru: Engelli olarak diğer çalışanlardan beklentiniz nedir? Engellilerin işyerlerinde beraber çalıştıkları kişilerin tutumlarına ilişkin algılamaları ve onlardan beklentileri öğrenilmeye çalışılmıştır.

Soru; Engelli olarak işverenden beklentiniz nedir? İş hayatında engellilerin işverenlerden ne tür beklentileri olduğu öğrenilmeye çalışılmıştır.

Soru; Yaptığınız iş için özel bir eğitim aldınız mı? Engellinin istihdam edildiği iş ile ilgili olarak mesleki bir eğitim alıp almadığı öğrenilmeye çalışılmıştır. Araştırmamızda problem 5 e cevap aramaktadır

Soru; Sizce görme engellilerin işyerlerinde istihdam edilmesi için devletin neler yapması lazım? Engellilerin istihdamının sağlanması için engellilerin devletten beklentileri ve eksiklikler öğrenilmeye çalışılmıştır.

Soru; Engellilerin işyerlerinde çalıştırılması için işverenin neler yapması lazım? Engellilerin istihdamının sağlanması için engellilerin işverenlerden beklentileri öğrenilmeye çalışılmıştır.

Soru; İşiniz sizce riskli bir iş mi? Engellilerin çalıştıkları işe ilişkin risk algılaması öğrenilmeye çalışılmıştır. Araştırmamızda problem 2' ye cevap aramaktadır

2.3.4.EÇYÖT "Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutum Anketi" tutum ölçeği:

EÇYÖT (Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçegi) Aycan tarafından 2003 yılında geliştirilmiştir. Ölçek engellilerin çalışmasına yönelik tutumları ölçmeyi hedeflemektedir. EÇYÖT, 40-maddeden oluşmaktadır. Katılımcıların engelli çalışanların, engelsiz çalışanların, işverenlerin ve engelli yakınlarının engellilerin çalışmalarına ilişkin tutumlarını 5-li Likert ölçeğiyle ölçmektedir. Bu derecelendirme; 1=Hiç katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ortadayım, 4=Katılıyorum ve 5=Tamamen katılıyorum şeklindedir. Engellilerin çalışmasına yönelik tutumları ölçen maddelerden birisi örnek olarak verilmiştir; "Engelli kişiler eğitim düzeyleri ne olursa olsun sadece vasıfsız işlerde çalışabilirler"). Analizlerde 37 maddenin tümü kullanılmıştır ($\alpha = .89$).

Tablo2.9.EÇYÖT Ölçeği Madde Silindiğinde Güvenirlik Değerleri

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	152,80	242,551	,349	,853
m2	153,25	239,859	,360	,853
m3	152,53	241,145	,408	,852
m4	152,61	237,659	,440	,851
m5	154,02	244,174	,155	,859
m6	153,51	248,078	,090	,859
m7	153,30	245,590	,207	,856
m8	153,31	247,147	,136	,857
m9	152,97	234,320	,574	,848
m10	152,71	243,916	,181	,857
m11	153,63	239,945	,297	,854
m12	152,83	237,912	,524	,850
m13	152,71	238,479	,401	,852
m14	152,88	237,722	,468	,850
m15	152,89	236,037	,526	,849
m16	153,84	241,070	,287	,854
m17	153,25	235,879	,440	,851
m18	152,94	239,006	,401	,852
m19	152,63	237,457	,622	,849
m20	153,72	243,329	,235	,855
m21	152,73	243,461	,265	,855
m22	153,25	243,917	,219	,856
m23	153,24	247,718	,084	,860
m24	153,18	238,248	,453	,851
m25	152,73	242,160	,361	,853
m26	153,07	237,248	,415	,851
m27	153,12	231,559	,551	,848
m28	152,83	236,164	,496	,850
m29	153,20	244,978	,216	,856
m30	153,27	238,354	,475	,850
m31	153,05	241,658	,269	,855
m32	152,89	237,008	,474	,850
m33	153,22	247,048	,107	,859
m34	153,34	247,759	,095	,859
m35	152,90	243,641	,266	,855
m36	153,79	237,664	,431	,851
m37	152,87	235,030	,561	,848
m38	153,34	246,614	,125	,858
m39	153,28	239,077	,394	,852
m40	152,89	237,338	,463	,850

Aycan (2005) tarafından güvenirlik araştırması için 40 soruluk EÇYÖT kullanılmış ve sorulardan 29'u ters kodlanarak 40 soruluk tutum ölçeğinin iç tutarlık katsayısı Cronbach's alfa = 0.892'dir. 23, 33 ve 38'inci maddelerin toplamda korelasyonu düşük çıktığı için analizden çıkartılmış ve geriye kalan 37 maddenin iç tutarlılık katsayısı tekrar hesaplanarak 0.91 elde edilmiştir. Maddelerin tamamı Ek I'de sunulmuştur. Bulgular tutum anketinin güvenilir bir ölçüm aleti olduğunu doğrulamıştır. Anketten alınan yüksek puan, engellilerin çalışmasına yönelik olumlu tutumları ifade etmektedir.

2.4. Veri Çözümleme Yöntemleri

Verilerin Değerlendirilmesi ve Uygulanan İstatistiksel Analiz Soru sorularak alınan cevaplarla oluşan, veriler, S.P.S.S 11.0 istatistik paket programı aracılığıyla değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Araştırmada elde edilen bilgi ve bulgular bölümünde de ayrıntıları ile anlatılacak olan değerlendirmede frekans, yüzde, analizlerinden yararlanılmıştır.

EÇYÖT ölçeğinden elde edilen veriler S.P.S.S istatistik programı ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin bu araştırmada 40 madde üzerinden genel güvenirlik katsayısı 0,856 olarak bulunmuştur. 6,23,33 nolu maddeler iç tutarlılığı olumsuz etkilediği için çıkartıldığında güvenirlik hesabı tekrar yapıldığında ölçeğin güvenirliği 0,865 olarak bulunmuştur. Bizim araştırmamızda elde edilen güvenirlik katsayısı ile Aycan(2005) tarafından elde edilen güvenirlik katsayısı uyumludur.

3.BÖLÜM ARAŞTIRMANIN BULGULARI

3.1. İşveren Ait İstatiksel Veriler

Araştırmamıza katılanlara sorulan sorulara verilen cevaplara ilişkin istatistiksel işlemlerle ilgili tablolar bu bölümde incelenmiştir.

3.1.1. İşverene Sorulan Sorulara Verdikleri Cevaplara Ait İstatistiksel İşlemlere Ait Tablolar

3.1.1.1. Soru 1. İşyerinizde Kaç Kişi Çalışmaktadır? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılım

Tablo3.1.Soru: 1. İşyerinizde Kaç Kişi Çalışmaktadır? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılımı

	Frekans	%
0-49 Kişi	10	45,5
50-99 Kişi	0	0
100-499	5	22,7
500-999	1	4,5
1000-1999	4	18,2
4000-4999	2	9,1
Toplam	22	100,0

Araştırmamıza katılanların 24 işyerine ait işverenlerin 22'si bu soruya cevap vermiştir. İş yerinde çalışan kişi sayısına göre dağılım % 45,5'i 0-49 kişi, % 22,7'si 100-499 kişi, % 4,5'i 500-999 kişi, % 18,2'si 1000-1999 kişi, % 9,1'i 4000-4999 kişi, çalışmaktadır cevabını vermiştir.

Tablo3.2 İşyerinizde Çalışan İşçi Sayısı ve Yasal Yükümlü Olarak Çalıştırmaları Gereken Engelli Sayısına Göre Dağılım

İşveren	İş kolu	İşçi Sayısı	Görme	İşitme	Bedensel	Zihinsel	Toplam Engelli	Yasal Zorunlu Sayı %
1.İşveren	Özel	1348	3	4	14	0	21	27
2. İşveren	Özel	375	2	2	6	1	11	8
3. İşveren	Kamu	796	2	1	15	0	18	16
4. İşveren	Kamu	4675	11	4	67	1	83	94
5. İşveren	Kamu	104			2		2	2
6. İşveren	Özel	1162	1		6		7	23
7. İşveren	Özel	30			2		2	0
8. İşveren	Özel	15		1			1	0
9. İşveren	Kamu	23		4			4	0
10. İşveren	Özel	1479	1	1	7		9	30
11. İşveren	Özel	5	1				1	0
12. İşveren	Özel						0	0
13. İşveren	Özel	120					0	2
14. İşveren	Kamu	132	1		3		4	3
15. İşveren	Özel	4	1				1	0
16. İşveren	Özel	9	1				1	0
17. İşveren	Özel	472	5	2	6		13	9
18. İşveren	Kamu	194	1	1	3		5	0
19. İşveren	Özel	4279	2	2	9		13	86
20. İşveren	Özel	1					0	0
21. İşveren	Özel	3					0	0
22. İşveren	Özel	3					0	0
23. İşveren	Kamu	4					0	0
24. İşveren	Özel	1792	1	1	2		4	36
Toplam	-	17025	33	23	142	2	200	336

Bu tabloya bakıldığında 24 işverenin beyan ettikleri işçi ve engelli sayılarına bakıldığında çalıştırmaları gereken engelli sayısı 336 dır. Ancak yine işverenlerin çalıştırdıkları işçi sayısı 200 dür. İşverenin işletmede çalıştırması gereken engelli işçi sayısı kadar engelli istihdam etmediği görülmektedir.

3.1.1.2. Soru:2 İşletmenizde Engelli Çalıştırıyor musunuz?

Tablo3.3 İşletmenizde Engelli Çalıştırıyor musunuz? Sorusuna verilen cevaba Göre Dağılım

İşletmenizde engelli çalıştırıyor musunuz?	Frekans	%
Evet	18	75,0
Hayır	3	12,5
Toplam	21	87,5

Araştırmamıza katılanların 24 kişiden 3 kişi bu soruya cevap vermemiştir. 21 kişi bu soruya cevap vermiş olup İşletmenizde engelli çalıştırıyor musunuz? Sorusuna verdikleri cevaba göre dağılımında % 75,0'ü Evet, % 12,5'i Hayır cevabını vermiştir.

3.1.1.3. Soru:2 İş Yerinizde Kaç Engelli Çalıştırıyorsunuz ve Bunların Engellilik Durumuna Göre Dağılımı Nedir?

Tablo3.4 Engelli Gruplarına Göre Dağılım

Engelli grubu	Frekans	%
Bedensel engelli	142	71
İşitme engelli	23	11,5
Görme engelli	33	16,5
Zihinsel engelli	2	1
Toplam	200	100

Araştırmamıza katılanların 24 işyerinde çalıştırdıkları engellilerin engel gruplarına göre dağılımı % 71'i Bedensel Engelli, %11'i İşitme Engelli, % 16,5'i Görme Engelli ve % 1'i Zihinsel Engelli olarak dağılmaktadır.

3.1.1.4. Soru 3. Engellileri İşyerlerinde Hangi Alanlarda İstihdam Ediyorsunuz? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılım

Tablo3.5 Engellilerin İşyerlerinde İstihdam Edildikleri Alanlar

İstihdam alanları	Frekans	%
Santral	26	16,12
Büro	20	12,4
Hizmetli	63	39,06
Fen işleri, Park ve Bahçeler	10	6,2
Ustabaşı ve yardımcısı	30	18,6
İdari İşler	6	3,72
Psikolojik Danışmanlık	1	0,62
Avukat	6	3,72
Toplam	162	100

Araştırmamıza katılan 24 işverenden 20 işveren bu soruya cevap vermiş olup dördü cevap vermemiştir, cevaplara göre dağılımda 162 engellinin % 16,12'sı Santral görevlisi, %12,4'ü Büro Elamanı(Engellilik Müdürlüğü, Danışma, Halkla İlişkiler, Satış ve Pazarlama, satın alma, Kalite Kontrol), % 39,06'sı Yardımcı Personel (Hizmetli, Şoför, Hafif yorucu olmayan işler) % 6, 2'si Fen işleri (Fen işleri, park ve bahçeler) %18'6'sı Ustabaşı ve yardımcısı(Boya kısmı, makine bakım, üretim atölyesi, % 3,72'si İdari Personel, % 3,72'si Hukuki Danışmanlık (Avukat, Hukuki danışmanlık) birimlerinde çalışmaktadırlar.

3.1.1.5. Soru. 4; Bir Engelliden Başarı Konusundaki Beklentiniz Nedir? Cevapların Dağılımı

Tablo3.6 İşletmelerde Engellilerden Başarı Konusunda Beklenti Durumu

Başarı beklenti durumları	Frekans	%
Engelliler azimli ve hırslı oluyorlar. İşine inanması, en iyi şekilde yapmaya çalışmaktadırlar.	20	36,36
Engeli olmayan çalışanlar gibi engelli çalışanlarımın da aynı hizmeti verebildiğini görüyorum.	18	32,72
Çalışabilecekleri ortamlar olduğunda başarılı bireyler olduğuna inanmaktayım.	17	30,90
Toplam	55	100,0

Araştırmamıza katılanların 24 kişiden 4 kişi soruya cevap vermemiş. Bir engelliden başarı konusundaki beklentiniz nedir? sorusuna cevap veren 20 işverenin % 36,36sı "Engelliler azimli ve hırslı oluyorlar. İşine inanması, en iyi şekilde yapmaya çalışmaktadırlar." cevabını vermiştir. İşverenlerin % 32,72 si "Engeli olmayan çalışanlar gibi engelli çalışanlarımın da aynı hizmeti verebildiğini görüyorum", işverenlerin % 30,90 ı Çalışabilecekleri ortamlar olduğunda başarılı bireyler olduğuna inanmaktayım şeklinde cevap vermişlerdir.

3.1.1.6. Soru 5; İşletmenizde Çalıştırdığınız Engellilerin Eğitim Çalışmalarına Katılmasını Sağlıyor musunuz? cevapların Dağılımı

Tablo3.7 Engellilere Hizmet İçi Eğitim Verilip Verilmediğine Göre Dağılım

Hizmet içi eğitim verilme durumu	Frekans	%
Hayır, böyle bir çalışmaya gereksinim olmadı	4	26,4
Kesinlikle diğer çalışanlarımızın hangi eğitim çalışmalarına katılmaları gerekirse aynı şekilde o engelli çalışanlarımızda çalışma bölümlerine göre katılmalarına imkan verilmektedir	12	66,4
Şu ana kadar böyle bir eğitim çalışması gerekmedi. Gerektiğinde evet gönderirim.	2	11,2
Toplam	18	100,0

Araştırmamıza katılanların 24 kişiden 6 kişi soruyu cevaplamamış. 18 kişi % 22,2'si "Hayır böyle bir çalışmaya gereksinim olmadı" % 66,7'si "Kesinlikle diğer çalışanlarımızın hangi eğitim çalışmalarına katılmaları gerekirse aynı şekilde o engelli çalışanlarımızda çalışma bölümlerine göre katılmalarına imkân verilmektedir", % 5,6'sı "Şu ana kadar böyle bir eğitim çalışması gerekmedi. Gerektiğinde evet gönderirim" cevabını vermiştir.

3.1.1.7. Soru 6; İşletmenize Yeni Bir Personel Aldığınızda Engelli Almayı Düşünür müsünüz? Neden?

Tablo 3.8 İşletmenizde Yeni Bir Personel Aldığınızda Engelli Almayı Düşünür müsünüz? Cevapların Dağılımı.

Yeni bir personel aldığınızda engelli alır mıydınız? müsünüz?	Frekans	%
Yasal kontenjan çerçevesin de düşünürüm	1	4,2
Evet çalıştırırım	15	62,5
Çalışma şartlarımıza uygun olması durumunda tabi ki çalıştırırım	4	16,7
Hayır, bizim sektörümüz engelli için çok risk taşımaktadır	3	12,5
İşin gerektirdiği nitelikleri taşımaları halinde düşünürüz	1	4,2
Toplam	24	100,0

Araştırmamıza katılanların 24 işverenin İşletmenize yeni bir personel aldığınızda engelli almayı düşünür müsünüz? Neden? Sorusuna verdikleri cevaba göre dağılımında % 4,2'si Yasal kontenjan çerçevesin de düşünürüm, % 62,5'i Evet çalıştırırım, % 16,7'si Çalışma şartlarımıza uygun olması durumunda tabi ki çalıştırırım, % 12,5'i Hayır, bizim sektörümüz engelli için çok risk taşımaktadır, % 4,2'si İşin gerektirdiği nitelikleri taşımaları halinde düşünürüz cevabını vermiştir.

3.1.1.8. Soru 7. Sizce İşletmelerde Engellilerin Çalıştırılması İçin Devletin Yapması Gerekenler Nelerdir? cevapların Dağılımı

Tablo3.9 .Engellilerin İstihdamı için Devletin Yapması Gerekenler

Engellilerin istihdamı için devletin yapması gerekenler	Frekans	%
Eğitim eşitliğinin sağlanarak iyi bir eğitim almalarının sağlanması ve ailelerin bilinçlendirilmesi	10	19,6
Mesleki Eğitim verilerek kalifiye eleman haline	15	29,4
Gerekli donanımların ve fiziki şartların sağlanması	5	9,8
Engellileri rehabilite ederek gerekli iş donanımı ve İş deneyimi kazandırması(Rehabilitasyon) olan bireyler olarak yetiştirmesini öneririm.	4	7,8
Devlet büyük-küçük her işletmeye engelli çalıştırma zorunluluğu getirmelidir ve denetim ve yasal yaptırım	7	13,7
Engellileri bize daha iyi tanıtmaları gerektiğine	3	5,9
İş tanımlarının sağlıklı bir şekilde yapılarak engellilerin hangi iş alanlarında çalışabilecekleri konusunda	3	5,9
Ulaşım vb sosyal hizmetlerin sunulması	2	3,9
Prim indirimi	2	3,9
Toplam	51	100,0

İşveren Anketinde sorumuz açık uçlu olmasından dolayı işveren cevaplarında bir den fazla farklı kategoriye giren cevap alınmıştır. Örnek olarak; "İş tanımlarının sağlıklı bir şekilde yapılarak engellilerin hangi iş alanlarında çalışabilecekleri konusunda saptamalar yapılabilir. Hangi iş ve meslek engellilerin ne tecrübeleri gerektiğini saptanır. Ülkemizde engelliler hangi iş kollarında çalışabilecektir. Engellilerin iş ve meslek donanımları için eğitsel faaliyetlerin düzenlenmesi yapılabilir. Devlet engellileri daha etkin bir şekilde işverenlere tanıtabilir. Bunu engelli dernekleri aracılığı ile sağlayabilir. Engelli çalıştırılması konusunda ise özel sektör üzerinde daha etkin denetimlerinde sağlanması gerekecektir" işveren tarafından verilen bu cevap birden fazla cevap içermektedir. Cevaplarda aynı anlama gelen ifadeler kategorileşmiştir. Bu sebeple cevaplar işveren sayısından fazla çıkmaktadır.

Araştırmamıza katılanların 24 işverenin Sizce işletmelerde engellilerin çalıştırılması için devletin yapması gerekenler nedir? Sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımında; % 19,6'sı Eğitim eşitliğinin sağlanarak iyi bir eğitim almalarının sağlanması ve ailelerin bilinçlendirilmesi, % 29,4'ü Mesleki Eğitim verilerek kalifiye eleman haline getirilmesi, % 9,8'i Gerekli donanımların ve fiziki şartların sağlanması, % 7,8'i Engellileri rehabilite ederek gerekli iş donanımı ve İş deneyimi kazandırması (Rehabilitasyon) olan bireyler olarak yetiştirmesini öneririm,% 13,7'si

Devlet büyük-küçük her işletmeye engelli çalıştırma zorunluluğu getirmelidir ve denetim ve yasal yaptırım, % 5,9'u İş tanımlarının sağlıklı bir şekilde yapılarak engellilerin hangi iş alanlarında çalışabilecekleri konusunda saptamalar yapılabilir, % 5,9'u Engellileri bize daha iyi tanıtmaları gerektiğine inanıyorum, % 3,9'u Engellileri bize daha iyi tanıtmaları gerektiğine inanıyorum, % 3,9'u Prim indirimi, % 3,9'u Ulaşım vb sosyal hizmetlerin sunulması cevabını vermiştir.

3.1.1.9. Soru 8. Sizce işletmelerde engellilerin çalıştırılması için işverenin yapması gerekenler nelerdir?

Tablo3.10 Engellilerin İstihdamı İçin İşverenlerin Yapması Gerekenler

Engellilerin istihdamı için işverenlerin yapması gerekenler	Frekans	%
İşyerimizin fiziki koşullarında da onların çalışabilecekleri şekilde düzenlemeler yaparsak daha performans elde edeceğizdir	12	32,4
Engelli dernekleri ile birlikte çalışarak engellilerin eğitim çalışmalarına ve iş bulmalarına katkı sağlayabiliriz.	8	21,6
Onları uygun iş alanlarında çalıştırabilir	10	27,0
Engelli çalıştırma konusunda devletin engelliler birimleri ile ve engelli dernekleri ile işbirliği halinde olunmalı. Engellileri daha yakından tanımamız gerektiğini düşünüyorum	6	16,2
İşe göre değişir	1	2,7
Toplam	37	100

Bu sorumuzda da işveren cevaplarında bir den fazla farklı kategoriye giren cevap alınmıştır. Örnek olarak; "Öncelikle engellilerin dernekleri ile işbirliği içinde bulunarak onların eğitim çalışmalarına katkıda bulunabiliriz. İşyerimizdeki fiziki koşulları onlarında çalışabileceği bir şekilde düzenlememiz mümkün olacaktır" işveren tarafından verilen bu cevap birden fazla cevap içermektedir. Cevaplarda aynı anlama gelen ifadeler kategorileşmiştir. Bu sebeple cevaplar işveren sayısından fazla çıkmaktadır.

Araştırma ya katılan 24 kişinin 3' ü bu soruya cevap vermemiştir. 21 kişiden Sizce işletmelerde engellilerin çalıştırılması için İşverenin yapması gerekenler nedir? Sorusuna verdikleri cevap dağılımında, % 32,4'ü Engelli dernekleri ile birlikte çalışarak engellilerin eğitim çalışmalarına ve iş bulmalarına katkı sağlayabiliriz, % 27'si Onları uygun iş alanlarında çalıştırabilir, % 21,6'sı Engelli dernekleri ile birlikte çalışarak engellilerin eğitim çalışmalarına ve iş bulmalarına katkı sağlayabiliriz, % 16,2'si Engelli çalıştırma konusunda devletin engelliler birimleri ile

ve engelli dernekleri ile işbirliği halinde olunmalı. Engellileri daha yakından tanımamız gerektiğini düşünüyorum, % 2,7'si İşe göre değişir cevabını vermişlerdir.

3.1.1.10. Soru 9; Eğer Personel Sayınız Yüzün Üstünde Olsaydı Engelli Çalıştırır mıydınız? Ne Türde Engelli Tercih Ederdiniz? sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı:

Tablo 3. 11 İşverenlerin Engelli Çalıştırmada Hangi Engel Gruplarını Tercih Ettikleri

İşverenlerin engelli çalıştırmada tercih ettikleri engel grupları	Frekans	%
Bizim sektörde çalışma koşullarımızı rahatlıkla yerine getirebilecek engellileri bilgi ve tecrübe donanımı bulunması halinde çalıştırırız	7	35,0
Genellikle işyerinde performans gösterebilecek her tür engelliyi çalıştırırım	5	25,0
Bedensel engelli.	3	15,0
İşitme engelli	3	15,0
Görme	1	5,0
Zihinsel engelli dışında tümü	1	5,0
Toplam	20	100,0

Araştırmamıza katılanların 24 işverenden 4'ü bu soruya cevap vermemiştir. Eğer personel sayınız yüzün üstünde olsaydı engelli çalıştırır mıydınız? Ne türde engelli tercih ederdiniz? Sorusuna verilen cevaba göre dağılımında % 35'i Bizim sektörde çalışma koşullarımızı rahatlıkla yerine getirebilecek engellileri bilgi ve tecrübe donanımı bulunması halinde çalıştırırız, % 25'i Genellikle işyerinde performans gösterebilecek her tür engelliyi çalıştırırım, % 15'i Bedensel engelli, % 15'i İşitme engelli, % 5'i Görme Engelli, % 5'i Zihinsel Engelli Dışında tümü cevabını vermiştir.

3.1.1.11. Soru 10. Sizin iş sektörünüz bir engelli için ne kadar risklidir? Açıklayınız?

Tablo3.12 İşverenlerin İş Sektörlerinin Bir Engelli İçin Ne Kadar Riskli Olduğu Dağılım

İş sektörlerinin bir engelli için ne kadar riskli olduğu	Frekans	%
Bizim iş alanımız engelli için risk taşıyan bölümlerimiz bulunmaktadır. Ancak yinede onların istihdam edilebilecekleri alanlarda mevcuttur	8	36,4
Beden gücü ağırlıklı olduğundan riskli bir iş	8	36,4
Çalışma için fiziki koşullar sağlandığında hiç bir risk yoktur.	6	27,3
Toplam	22	100,0

Araştırmamıza katılan 24 işverenden 22 si bu soruya cevap vermiştir. Cevapların dağılımında; % 36,4'ü Bizim iş alanımız engelli için risk taşıyan bölümlerimiz bulunmaktadır. Ancak yinede onların istihdam edilebilecekleri alanlarda mevcuttur, 36,4'ü Beden gücü ağırlıklı olduğundan riskli bir iş, % 27,3'ü Çalışma için fiziki koşullar sağlandığında hiç bir risk yoktur cevabını vermiştir.

3.2. Engellilere Sorulan Sorulara Verilen Cevaplara Ait İstatistiksel Veriler

3.2.1. Engellilerin sorulara verdikleri cevaplara ait Tablolar

3.2.1.1. Soru 1. Şu An Çalışıyor musunuz? Sorusuna Verilen cevapların Dağılımı

Tablo 3.13 Engellilerin Çalışıyor musunuz? Sorusuna Göre Dağılım

Çalışıyor musunuz?	Frekans	%
Evet çalışıyorum	33	97,1
Hayır çalışmıyorum	1	2,9
Toplam	34	100,0

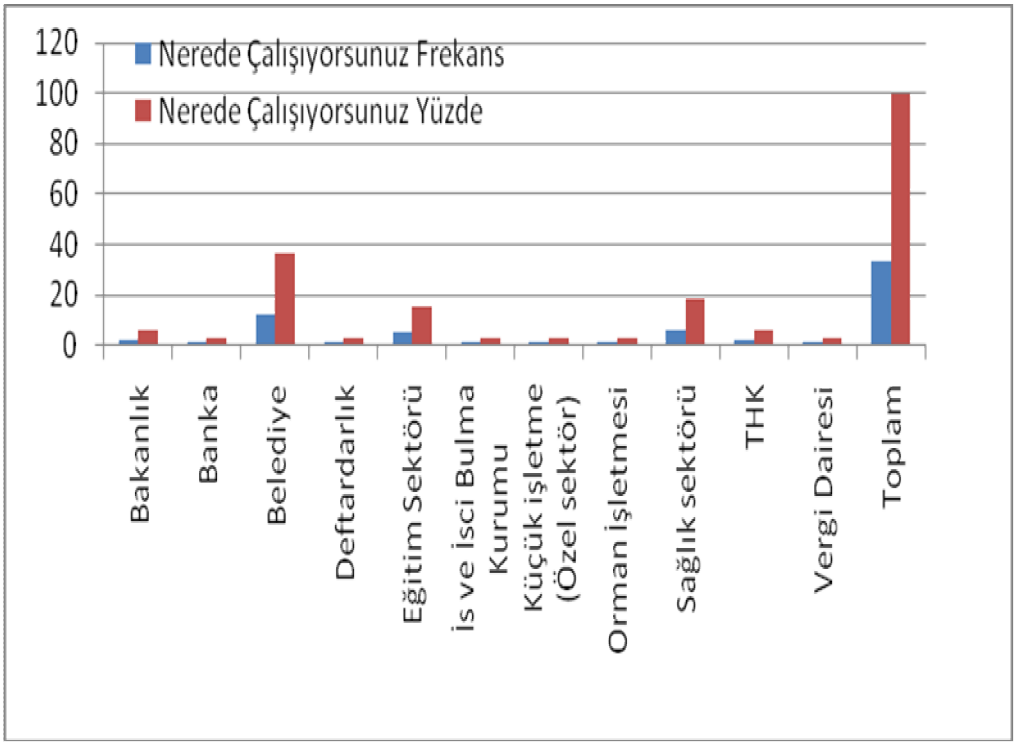
Araştırmamıza katılanların 34 engelli kişinin her hangi bir işte çalışıyor musunuz sorusuna verdikleri cevaba ilişkin dağılımında % 97,1'i evet, % 2,9'u hayır cevabını vermiştir.

3.2.1.2. Soru 1; Evet! Nerede Çalışıyorsunuz? Dağılımı

Tablo3.14 Engellilerin Çalıştıkları Sektörlere Göre Dağılımı

Çalıştıkları sektör	Frekans	%
Kamu	27	81,8
Özel	6	18,2
Toplam	33	100,0

Araştırmamıza katılanların 34 kişiden 33'ü çalışmaktadır. 33 kişinin iş sektörel bazda dağılımı % 81,8'i Kamuda, % 18,2'si Özel sektörde çalışmaktadır. İlgili tablo ve grafik aşağıdaki gibidir;



Şekil 3.1 Engellilerin Çalıştıkları Sektörlere Göre Dağılımı

3.2.1.3. Soru 1.'e Hayır! Diyenlerin Neden Çalışmıyorsunuz? Sorusuna Verilen cevapların Dağılımı

Tablo3.15 Çalışıyor musunuz? Sorusuna Göre Dağılımı

Neden çalışmıyorsunuz?	Frekans	%
Yanıt Vermeyen	33	97,1
İş bulamadığımdan	1	2,9
Toplam	34	100,0

Araştırmamıza katılanların 34 kişiden 33'ü çalışmaktadır. Bir kişi çalışmamaktadır Çalışmama nedeni dağılımı % 97,1'i iş bulamadığım için cevabını vermiştir.

3.2.1.4. Soru 2; Kaç Yıldan Beri Bu İş Yerinde Çalışıyorsunuz? verilen cevapların Dağılımı

Tablo 3.16 İş Yerindeki Kıdemlerine Göre Engellilerin Dağılımı

Çalışma Süreleri	Frekans	%
5 yıldan az	13	39,4
6-10 yıl	10	30,3
11-15 yıl	6	18,2
16-25 yıl	4	12,1
Toplam	33	100,0

Araştırmamıza katılanların 34 kişinin 33 kişinin Kaç Yıldan Beri Bu İş Yerinde Çalışıyorsunuz? Sorusuna verdikleri cevaba göre dağılımında % 39,4'ü 5 yıldan az, % 30,3'ü 6-10 yıl, % 18,2'si 11-15 yıl, % 12,1'ü 15-25 yıl iş hayatında çalışmakta oldukları cevabını vermiştir.

3.2.1.5. Soru 3; Çalıştığınız İşletmede Ne İş Yapıyorsunuz? verilen cevapların Dağılımı

Tablo3.17 Çalıştığınız İşletmede Ne İş Yapıyorsunuz? Sorusuna verilen cevapların Dağılım

Çalıştığınız işletmede ne iş yapıyorsunuz?	Frekans	%
Santral operatörlüğü	15	45,5
Hukuksal Danışmanlık	10	30,3
İdari İşler	4	12,4
Eğitimci	2	6,1
Yardımcı Hizmetler	2	6,1
Toplam	33	100

Araştırmamıza katılanların 34 kişiden çalışan 33'ünün Çalıştığınız İşletmede Ne İş Yapıyorsunuz? Sorusuna verdikleri cevaba göre dağılımında % 6,1'i Eğitimci, % 30,3'ü Hukuki Danışmanlık, % 12,1'i İdari İşler, % 45,5'i Santral Operatörlüğü, % 6,1'i Yardımcı Hizmetler alanlarında çalıştıkları cevabını vermiştir

3.2.1.6. Soru 4; İş Yerinde Verimli Çalıştığınıza İnanıyor musunuz? verilen cevapların Dağılımı

Tablo3.18 Engellilerin Verimlilik Algılamasına Göre Dağılımları

İş yerinde verimli çalıştığınıza inanıyor musunuz?	Frekans	%
Evet	32	97,0
Hayır	1	3,0
Toplam	33	100,0

Araştırmamıza katılanların 34 kişinin 33 kişinin İş yerinde verimli çalıştığınıza inanıyor musunuz? Sorusuna verdikleri cevaba göre dağılımında % 97,0'si verimli olduklarına inanmaktadırlar, % 3,03'ü ise verimli olamadığını cevabını vermiştir.

3.2.1.7. İş Yerinde Verimli Çalıştığınıza İnanıyor musunuz? Sorusuna Evet Diyenler Dağılımı

Tablo3.19 İş Yerinde Verimli Çalışıyor musunuz? Sorusuna verilen Evet Cevabına Göre Dağılım

İş yerinde verimli çalıştığınıza inanıyor musunuz? Evet diyenler	Frekans	%
İşimi severek yaptığım için	12	39,
Gerekli performansı gösterdiğim için	12	39,
Hizmetlerimle faydalı oluyorum	5	16,
İşveren/yönetici ve iş arkadaşlarımdan memnun olduğum için	2	6,5
Diğer gören arkadaşlarımla aynı işi aynı şartlarda görev tanımıma uygun olarak çalışıyorum.	1	3,3
Toplam	32	100

Araştırmamıza katılanların 34 kişinin 33 kişinin İş Yerinde verimli çalıştığınıza inanıyor musunuz? Sorusuna 32 kişi evet demiştir. Evet diyenler 32 kişinin verdikleri cevaba göre dağılımında % 3,03'ü Diğer gören arkadaşlarımla aynı işi aynı şartlarda görev tanımıma uygun olarak çalışıyorum, % 39,0'u Gerekli performansı gösterdiğim, % 16,3'ü Hizmetlerimle faydalı oluyorum için, % 39,0'u

İşimi severek yaptığım için, % 6,5'i İşveren/yönetici ve iş arkadaşlarımdan memnun olduğum için cevabını vermiştir. İş Yerinde verimli çalıştığınıza inanıyor musunuz? Hayır diyen 1 kişi vardır.

3.2.1.8. İş Yerinde Verimli Çalıştığınıza İnanıyor musunuz? Sorusuna Hayır Diyenlerin Dağılımı

Araştırmamıza katılan 34 kişiden 1 kişi hayır cevabını vermiştir. Verimli olamama nedeni olarak; Yeterli doküman yok. En çok mükelleflerin dosyalarına ulaşamadım cevabını vermiştir.

3.2.1.9. Soru 5; İşinizi Seviyor musunuz? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılım

Tablo3.20 İşinizi Seviyor musunuz? Sorusuna Göre Dağılım

İşinizi seviyor musunuz?	Frekans	%
Evet	26	81,3
Hayır	6	18,8
Toplam	32	100,0

Araştırmamıza katılanların 34 kişinin 32 si soruyu cevaplamıştır. İşinizi seviyor musunuz? Sorusuna verdikleri cevaba göre dağılımın % 81,3'ü evet, % 18,8'i Hayır cevabını vermiştir.

3.2.1.10. Soru 5; İşinizi seviyor musunuz? Neden? Verilen cevaplara göre dağılım

Tablo3.21 İşinizi Seviyor musunuz? Sorusuna Evet Diyenlere Göre Dağılım

İşini sevme nedenleri	Frekans	%
Aldığım eğitim ve hedeflerime uygun	15	62,5
Faydalı olduğum için	9	37,5
Toplam	24	100,0

Araştırmamıza katılan 34 kişinin 3'ü bu soruya cevap vermemiş 31 kişi nin İşinizi seviyor musunuz? Sorusuna verdikleri cevaba Evet diyenlerin dağılımı % 62,5'i Aldığım eğitim ve hedeflerime uygun, % 37,5'i Faydalı olduğum için cevabını vermiştir.

3.2.1.11. Soru 5; İşinizi Seviyor musunuz? Sorusuna Hayır Cevabını Verenlerin Dağılımı

Tablo 3.22 İşinizi Seviyor musunuz? Sorusuna Hayır Diyenlere Göre Dağılım

İşinizi seviyor musunuz?	Frekans	%
Aldığım eğitime ve kişisel gelişim hedeflerime uygun değil	5	33,3
İşimden memnun olmadığım için	4	26,6
Çalışmak zorunda olduğum için	4	26,6
Verimli olamadığımı düşünüyorum	2	13,3
Toplam	15	100,0

Araştırmamıza katılanların 34 kişinin 3' ü bu soruya cevap vermemiştir. 31 kişiden, İşinizi seviyor musunuz? Sorusuna verdikleri cevaba Hayır diyenlerin dağılımında % 33,3'ü Aldığım eğitime ve kişisel gelişim hedeflerime uygun değil, % 26,6'sı İşimden memnun olmadığım için, %26,6'sı Çalışmak zorunda olduğum için, %13,3'ü Verimli olamadığımı düşünüyorum cevabını vermişlerdir.

3.2.1.12. Soru 6; İşe Yeni Alındığınızda Ortama Uyum Sağlamakta Zorlandınız mı? Sorusuna verilen cevapların dağılımı

Tablo 3.23 Engellilerin İşe Uyum Sağlamakta Zorlanma Durumlarına İlişkin Dağılım

İşe yeni alındığınızda ortama uyum sağlamakta zorlandınız mı?	Frekans	%
Evet	8	24,2
Hayır	25	75,8
Toplam	33	100,0

Araştırma ya katılan 34 kişinin biri bu soruya cevap vermemiş, 33 kişinin; İşe yeni alındığınızda ortama uyum sağlamakta zorlandınız mı? Sorusuna % 24,2'si Evet, % 75,8'si Hayır cevabını vermiştir.

3.2.1.13. Soru 6; İşe Yeni Alındığınızda Ortama Uyum Sağlamakta Zorlandınız mı? Evet ise Neden? Cevaplarının dağılımı

Tablo3.24 İşe Yeni Alındığınızda Ortama Uyum Sağlamakta Zorlandınız mı? Evet, Diyenlere Göre Dağılım

İş yeri ortamına uyum sağlamaktaki zorlanma nedenleri	Frekans	%
Fikir belirtmeyenler	2	25
İnsanların ön yargılarını yüzünden işe uyum sağlamakta zorlandım	2	25
Ortam, çalışma koşulları ve insanları tanımadığım için uyum sağlamakta zorlandım	4	50
Toplam	8	100,0

Araştırmaya katılan 34 kişinin "İşe yeni alındığınızda ortama uyum sağlamakta zorlandınız mı?" Sorusuna Hayır cevabını verenlerden % 25'i bir görüş belirtmemiştir. % 25'i ise İnsanların ön yargılarını yüzünden işe uyum sağlamakta zorlandım, % 50'si Ortam, çalışma koşulları ve insanları tanımadığım için uyum sağlamakta zorlandım cevabını vermişlerdir.

3.2.1.14. Soru 7; İşe Girdiğinizden Bu Yana Hizmet İçi Eğitimlere Katıldınız mı? Sorusuna verilen cevaplara göre dağılımı

Tablo 3.25 İşe Girdiğinizden Bu Yana Hizmet İçi Eğitimlere Katıldınız mı? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılım

İşe girdiğinizden bu yana hizmet içi eğitimlere katıldınız mı?	Frekans	%
Evet	17	54,8
Hayır	14	45,2
Toplam	31	100,0

Araştırmaya katılan 34 kişiden 3'ü, bu soruya cevap vermemiştir. Cevap veren 31 kişiden % 54,8'i Evet, % 45,2'si Hayır cevabını vermiştir.

3.2.1.15. Soru 8: Engelli Olarak Diğer Çalışanlardan Beklentiniz Nedir? Sorusuna verilen cevapların dağılımı

Tablo3.26 Engellilerin Diğer Çalışanlardan Beklentileri İle İlgili Dağılım

Engellilerin diğer çalışanlardan beklentileri	Frekans	%
Önyargısız şekilde yaklaşmaları	11	29,7
Anlayışlı davranmalarını ve bize güvenmeleri	11	29,7
Destek vermelerini bekliyorum	5	13,5
Eşit davranmalarını	5	13,5
Düzeyli ilişki kurmalarını	4	10,8
Beklentim yok	1	2,7
Toplam	37	100,0

Bu soruda engellilere "Engelli Olarak Diğer Çalışanlardan Beklentiniz Nedir?" sorusu sorulmuş açık uçlu soruya verilen cevapların bir kısmı birden fazla cevap kategorisi içermiştir. Bu sebeple 34 olması gereken frekans 37 olmuştur.

Araştırma katılan 34 kişinin 3 kişi bu soruya cevap vermemiş 31 kişiden cevap verenlerden % 29,7'si Anlayışlı davranmalarını ve bize güvenmeleri, 29,7'si Önyargısız şekilde yaklaşmalarını,% 13,5'i Destek vermelerini bekliyorum, 13,5'i Eşit davranmalarını, % 10,8'i Düzeyli ilişki bekliyorum % 2,7'sı Beklentim yok, cevabını vermişlerdir.

3.2.1.16. Soru 9: Engelli Olarak İşverenden Beklentiniz Nedir? Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı

Tablo 3.27 Engelli Olarak İşverenden Beklentiniz Nedir? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılım

Engelli çalışanların işverenden beklentileri	Frekans	%
Önyargısız yaklaşmalarını	7	20,6
Engellilere güvenmeleri	7	20,6
Eşit davranmalarını	5	14,7
Donanım ve araç gereç desteği sağlamaları	5	14,7
Destek vermelerini	4	11,8
Fırsat vermeleri	3	8,8
Beklentim yok	2	5,9
Çalışma ortamında iş güvencesinin sağlanmasını	1	2,9
Toplam	34	100,0

Bu soruda engellilere "Engelli Olarak İşverenden Beklentiniz Nedir?" sorusu sorulmuş açık uçlu soruya verilen cevapların bir kısmı birden fazla cevap kategorisi içermiştir. Bu sebeple bu soruya 4 kişinin cevap vermemesine rağmen frekans 34 olmuştur.

Cevap veren 30 kişiden % 20,6'sı Önyargısız yaklaşmalarını, % 20,6'sı Engellilere güvenmeleri, % 14,7'sı Eşit davranmalarını, % 14,7'si Donanım ve araç gereç desteği sağlamaları, % 11,8'i Destek vermelerini, % 8,8'i Fırsat vermeleri , % 5,9'u Beklentim yok, % 2,9'u Çalışma ortamında iş güvencesinin sağlanmasını cevabını vermiştir.

3.2.1.17. Soru 10; Yaptığınız İş İçin Özel Bir Eğitim Aldınız mı? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılım

Tablo 3.28 Yaptığınız İş İçin Özel Bir Eğitim Aldınız mı? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Evet Diyenlerin Dağılımı

Yaptığınız iş için özel bir eğitim aldınız mı?	Frekans	%
Evet	23	71,9
Hayır	9	28,1
Toplam	32	100,0

Araştırmaya katılan 34 kişinin 2'si bu soruya cevap vermemiştir. Cevap veren 32 kişiden % 71,9'u Evet, % 28,1'i Hayır cevabını vermiştir.

3.2.1.18. Soru 11: Sizce Engellilerin İşyerlerinde İstihdam Edilmesi İçin Devletin Neler Yapması Lazım? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılımı

Tablo 3.29 Sizce Engellilerin İşyerlerinde İstihdam Edilmesi İçin Devletin Neler Yapması Lazım? Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı

Engellilerin, istihdam edilmeleri için devletin neler yapması gerekir?	Frekans	%
Engellilerin eğitimlerinin sağlanması	11	17,4
Devletin yasalların gerektirdiği yasal denetim ve yaptırımları yerine getirmesi ve cezai işlemeler	10	15,8
Yüzde3'lük engelli çalıştırma kotasının yükseltilmesi gerekir	8	12,6
Engelliler için mesleki eğitim ve meslek edindirme kurslarının sağlanması Engelliler için mesleki eğitim ve meslek edindirme kurslarının sağlanması	8	12,6
İşin gerektirdiği Araç ve gereç desteği ve donanım sağlanması, Engellilerin için çalışma ortamı ile ilgili düzenlemeler	8	12,6
İşverenlerin eğitimi	5	7,5
Rehabilitasyon	3	4,7
Engellilerin işe alınmaları ile ilgili yasal düzenleme	3	4,7
Korumalı işyerlerinin arttırılması, yeni iş olanakları,	2	3,2
Engellileri ilgilendiren dernekler ile işbirliği	2	3,2
Toplam	63	100

Bu soruda engellilere "Sizce Engellilerin İşyerlerinde İstihdam Edilmesi İçin Devletin Neler Yapması Lazım?" sorusu sorulmuş açık uçlu soruya verilen cevapların bir kısmı birden fazla cevap kategorisi içermiştir. Bu sebeple bu soruya verilen cevaplar kategorize edildiğinde frekans 63 olmuştur.

Araştırmaya katılan 34 kişinin biri bu soruya cevap vermemiştir. Cevap veren 33 kişiden 26 tanesi birden fazla kategorik anlam içeren cevaplar vermiştir. % 17,4'ü Engellilerin eğitimlerinin sağlanması, % 15,8'i Devletin yasalların gerektirdiği yasal denetim ve yaptırımları yerine getirmesi ve cezai işlemeler, % 12,6'sı Engelliler için mesleki eğitim ve meslek edindirme kurslarının sağlanması, % 12'si Yüzde3'lük engelli çalıştırma kotasının yükseltilmesi gerekir,% 12,6'sı İşin gerektirdiği Araç ve gereç desteği ve donanım sağlanması, Engellilerin için çalışma ortamı ile ilgili düzenlemeler, % 7,5'i İşverenlerin eğitimi, % 4,7'si Hizmet içi eğitim, engellileri tanımak, uyum çalışmaları yapılmalıdır, % 4,7'si Rehabilitasyon, % 4,7'si Engellilerin işe alınmaları ile ilgili yasal düzenleme, % 3,2'si Korumalı işyerlerinin arttırılması, Yeni iş olanakları, % 3,2'si Engellileri ilgilendiren dernekler ile işbirliği cevabını vermiştir.

3.2.1.19. Soru 12; Engellilerin İşyerlerinde Çalıştırılması İçin İşverenin Neler Yapması Lazım? Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı:

Tablo 3.30 Engellilerin İşyerlerinde Çalıştırılması İçin İşverenin Neler Yapması Lazım? Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı

Engellilerin işyerlerinde çalıştırılması için işverenin yapması gerekenler	Frekans	%
İşyerindeki ortam düzenlemelerini fiziksel şartları yerine getirmeleri	12	20,7
Engellilere fırsat tanınması ve onları tanımaya çalışmaları	11	19,0
Engellilere karşı önyargısız yaklaşmaları	10	17,2
Yasaları öngördüğü kurallara uymaları	7	12,1
Çalıştıracağı departmana teknik araç ve gereçlerin temin edilmesi	6	10,3
Engellilerle ilgili kuruluşlarla işbirliği	4	6,9
Yeni iş alanları oluşturulması ve Her engel grubundan bir engelli istihdam edilmesi	4	6,9
İşverenlerin eşit davranması	2	3,4
Meslek eğitimlerine önem verilmesi, Hizmet içi eğitim	2	3,4
Toplam	58	100,0

Bu soruda engellilere "Engellilerin İşyerlerinde Çalıştırılması İçin İşverenin Neler Yapması Lazım?" sorusu sorulmuş açık uçlu soruya 3 kişi cevap vermemiş olup bu soruya 24 kişi bir kısmının verilen cevapları birden fazla cevap kategorisi içermiştir. Bu sebeple bu soruya verilen cevaplar kategorize edildiğinde frekans 58 olmuştur. Araştırmaya katılan 34 kişinin 3'ü bu soruya cevap vermemiştir. Cevap veren 31 kişiden % 20,7'si İşyerindeki ortam düzenlemelerini fiziksel şartları yerine getirmeleri, % 19'u Engellilere fırsat tanınması ve onları tanımaya çalışmaları, % 17,2'si Engellilere karşı önyargısız yaklaşmaları, % 12,14'i Yasaları öngördüğü kurallara uymaları, % 10,3'ü Çalıştıracağı departmana teknik araç ve gereçlerin temin edilmesi, % 6,9'u Engellilerle ilgili kuruluşlarla işbirliği, % 3,4'ü İşverenlerin eşit davranması, % 6,9'u Yeni iş alanları oluşturulması ve Her engel grubundan bir engelli istihdam edilmesi, % 3,4'ü Meslek eğitimlerine önem verilmesi, Hizmet içi eğitim cevabını vermişlerdir.

3.2.1.20. Soru 13; İşiniz Sizce Riskli Bir İş mi? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılımı

Tablo 3.31. İşiniz Sizce Riskli Bir İş mi? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Dağılım

İşiniz sizce riskli bir iş mi?	Frekans	%
Hayır	18	56,3
Evet	14	43,8
Toplam	32	100,0

Araştırmamıza katılan 34 kişinin 2 kişi bu soruya cevap vermemiştir. Cevap veren 32 kişiden % 56,3'ü Hayır, % 43,8'i Evet cevabını vermiştir.

3.2.1.21. Soru 13. İşiniz sizce riskli bir iş mi? Evet Cevabı verenlerin açıklamalarına Göre Dağılım

Tablo 3.32 İşiniz sizce riskli bir iş mi? Evet Cevabı Verenlerin Açıklamalarına Göre Dağılım

İşiniz sizce riskli bir iş mi?	Frekans	%
Mesleğin gerektirdiği bir takım becerileri yerine getirememekten kaynaklanan riskler	12	85,7
Görme engelinden dolayı işin yerine getirilmesinde ve iş süresinde aksama dolayısı ile	2	14,3
Toplam	14	100,0

Araştırmaya katılan 34 kişinin 18 kişi bu soruya hayır cevabı vermiştir. Evet cevabı verenlerden % 85,7'si Mesleğin gerektirdiği bir takım becerileri yerine getirememekten kaynaklanan riskler, % 14,3'ü Görme engelinden dolayı işin yerine getirilmesinde ve iş süresinde aksama dolayısı ile cevabını vermişlerdir.

3.2.1.22. EÇYÖT Puan Ortalamaları Dağılım

Tablo 3.33 EÇYÖT Puanı Ortalamaları

	N	Min.	Maks.	Ort	Ss
EÇYÖT	108	2,54	4,86	3,93	,413

Araştırmaya katılanların EÇYÖT puanı ortalaması incelendiğinde ortalama değerin 3,93 olarak yüksek olduğu görülmektedir.

3.2.1.23. EÇYÖT Puanlarının Gruplara Göre Farklılaşması Dağılımı

Tablo3.34. EÇYÖT Puanlarının Gruplara Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	S.Hata	F	p
EÇYÖT	İşveren	30	3,87467	0,41533	0,07583	0,403	0,751
	Çalışan	26	3,97185	0,36611	0,0718		
	Engelli	26	3,98545	0,51628	0,10125		
	Engelli Yakını	26	3,9313	0,34794	0,06824		

Araştırmaya katılanların EÇYÖT puanlarının gruplara göre farklılaşmasını incelemek için yapılan ANOVA testi sonucunda gruplar arası fark anlamlı olarak bulunmamıştır.(p=0,751>0,05) Grupların EÇYÖT puanları benzerdir

4. BÖLÜM TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1.Değerlendirme ve Tartışma

Engellilik bireysel ve ailevi bir problem gibi gözükse de aslında toplumdaki tüm insanları ilgilendiren bir problemdir.

İnsanın işgücü olarak işe alım sürecinde yapılanlar, işe uygun ve kişiye uygun bir iş bulma sürecini içerir. Bunlar, bireyin ilgi alanları, yetenekleri, aldığı eğitimler, bireyin kişiliği ve mesleğe bağlı değerlerin iş gereklerine uygunluğunun incelenmesidir. Engellilerin, bu süreçte yetenekleri engelliliğinden dolayı geliştirilememiş ya da büyük oranda engellenmiş kişi olarak baştan bir engelle karşı karşıyadırlar.

İşletmelerin kanuni zorunluluk olarak istihdam etme durumunda oldukları engelliler, mevcut yeteneklerinin uygun geldiği yerlerde işgücüne katılabilirler. istatistikler hemen her ülkede engelliler arasındaki işsizlik oranlarının yüksek olduğunu göstermektedir (Meşhur; 1993)

Bu sebeple engellilerin çalışma hayatına katılabilmeleri ve iş hayatında istihdamın sürdürebilirliğinin sağlanması için neler yapılması gerektiği

araştırılmalıdır. Bu noktadan hareket edilerek, bu araştırmada engellilerin ve işverenlerin istihdam olayına bakışları konu olarak ele alınmış ve incelenmiştir.

İşverenlerin "engellilerden başarı konusunda beklentiniz nedir?" sorusuna, vermiş oldukları cevaplara bakıldığı zaman, engeli olmayan çalışanları gibi, engelli çalışanların da aynı başarı seviyesinde hizmeti verebildiğini ifade etmişlerdir. Engellilerin işine inanması, onu en iyi şekilde yapmaya çalışmasının başarıda en önemli rolü oynadığının altı çizilmiştir. İşverenlerin edinmiş olduğu tecrübeler doğrultusunda, engelli insanların yaptıkları iş'te gerçekten de çok büyük başarı göstermek için büyük bir rekabet içine girdiklerini gördüklerini belirtmişlerdir. Ancak dikkat edilmesi gereken en önemli nokta, ellerinden tutularak yol gösterilmesi gerekmekte olduğunu da vurgulamışlardır. Bu yönde cevap veren işverenlerin oranı % 100 olumlu yöndedir. Bu araştırmanın verilerine göre (Bkz. Tablo:3.6) işverenler engellilerin uygun bir yerde çalışmaları halinde başarılı olabileceklerini belirtmişlerdir.

Bu sonuçlara göre, araştırmanın Problemlerinden Problem-1 "İşverenlerin, engellilerin iş verimi açısından diğer çalışanlara göre daha düşük performans göstereceklerini beklerler" Problemi doğrulanmamıştır. Anket tipi ölçeklerde beklendik yönde (sosyal açıdan kabul gören) cevap alma riski bulunmaktadır. Özellikle, araştırmayı yapan ve anketi uygulayanın engelli olması, bu düşüncenin olasılığını artırmış olabilir. Ancak, Engelliler İdaresi genel Müdürlüğünün yapmış olduğu ve sonuçlarını 2009 yılında açıkladığı "Toplum engelliliği nasıl anlıyor" araştırmasında," Engelliler, diğer çalışanlar kadar verimli olabilirler" ifadesine verilen cevaplar da, bu araştırmanın anketlerine verilmiş olan cevaplarla aynı paraleldedir. O Araştırmaya katılan işverenlerin çoğu (% 74) engellilerin de diğer

çalışanlar kadar verimli olacaklarına inanmaktadırlar. Engellilerin diğer çalışanlar kadar verimli olamayacaklarına inananların oranı %10.2, kararsızların oranı ise % 15.6'dır. (Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 26/02/2009. "Özürlülük Eğitimi: Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor").

Engellilerin verimli çalışmaya ilişkin değerlendirmelerinde işini severek yapmanın, iş arkadaşlarından memnun olduğu için, gerekli performansı gösterdiği, faydalı olduğunu düşündüğü ve arkadaşları ile aynı şartlarda çalıştığı için verimlilik algılaması mevcuttur. Bu açıdan engellilerin % 90'a yakını kendisini başarılı görmektedir.

Bu araştırmada verilen cevaplarda katılımcıların çoğunluğunun, iş yerlerinde yasal zorunluluğa gerek kalmadan engelli çalıştırdıkları hem de engellilerden diğer çalışanlar gibi verimli olabileceklerini beklediklerinin altını çizmişlerdir. Bu sonuçlar engellilerin çalışma çevresindekilerin olumlu tutum içerisinde olduklarını göstermektedir.

Bu araştırmada her ne kadar işverenin engellilerde engelsiz olanlar kadar başarılı olmalarının beklendiği konusunda inancın var olduğu ileri sürülmüş ise de, engellilerin istihdam oranına bakıldığı zaman gerçeğin bu paralelde yürümediği görülmektedir. Türkiye Özürlüler Araştırması sonuçlarına göre (Bkz. Tablo: 1.5) engellilerin istihdam oranı % 19.60 olmuştur.(Türkiye Özürlüler Araştırması, DİE, 2002, www.ozida.gov.tr)

Bu Araştırmaya katılan 24 işveren Tablo 3.3. de gösterildiği gibi 142 Bedensel engelli, 23 işitime engelli, 33 görme engelli ve 2 zihinsel engelli çalıştırdıklarını beyan etmişlerdir. Toplam 200 engelli çalıştırmaktadırlar. Oysa işverenlerin işçi

sayılarına bakıldığında Bkz: Tablo: 3.1. yasal yükümlülük taşıyan işverenlerin çalıştırmaları yüzde 3'lük dilim üzerinden hesaplandığında işçi sayısı, toplam 336 kişi olması gerekmektedir. İşverenlerin zorunlu işçi çalıştırma kadrolarının % 60 oranında engelli işçi istihdamı gerçekleştirmiş oldukları görülmektedir. Araştırmamızda "Yine İşletmenize yeni bir personel aldığınızda engelli almayı düşünür müsünüz?" Sorusuna işverenler hiçbir şart belirtmeden % 62,5 oranında evet cevabını vermişlerdir. Bu sonuç da bize işverenin isteğinin var olduğu, fakat eyleme geçildiğinde yeteri kadar sonuç alınmadığını göstermektedir.

İşveren Anketi "İş Yerinizde Kaç Engelli Çalıştırıyorsunuz" sorusuna (İşveren Soru:2) verilen cevapta 200 işçi sayısı verilirken (Bkz: Tablo:3.2) yine işveren anketi. "Engellileri İşyerlerinde Hangi Alanlarda İstihdam Ediyorsunuz?" Sorusuna (İşveren Anketi soru: 3) verilen cevapta ise (Bkz: Tablo:3.4.) 162 kişi çalıştığı alan belirtilmiştir. Burada görülmektedir ki İşverenin engelli çalıştırdıkları alanı çok fazla önemsenmemektedir.

Araştırmamızda 2. Problem "Engelliler iş yerlerinde risk faktörü olan kısımlarda çalıştırılmamaktadır." Araştırmamızda İşveren anketi 10. Soruda "Soru 10. Sizin iş sektörünüz bir engelli için ne kadar risklidir? Açıklayınız?" sorusuna verilen cevaplarda; % 36,4'ü "Beden gücü ağırlıklı olduğundan risklidir" yine, % 36,4 'ü "Bizim iş alanımız engelli için risk taşıyan bölümlerimiz bulunmaktadır. Ancak onların istihdam edilebilecekleri alanlar da mevcuttur" cevabını vermişler ve % 27'si "Çalışma fiziki koşullar sağlandığında hiçbir risk yoktur" cevabını vermişlerdir.(Bkz: Tablo:3.11) Yine İşveren Anketi 3. Sorusu "Engellileri İşyerlerinde Hangi Alanlarda İstihdam Ediyorsunuz?" Sorusuna verilen cevaplarda Tablo:3.5'de Engellilerin İşyerlerinde istihdam edildikleri alanlara bakıldığında,

hizmetli, Santral operatörlüğü, Büro, satınalma, gen işleri, satış ve pazarlama, makine bakım, park ve bahçeler, boya kısmında, ustabaşı, idari işler, kalite kontrol, danışma, Psikolojik danışmanlık, avukat, üretim atölyesi, şoför ve fazla yorucu olmayan işler olarak cevap verilmiştir. İşverenler görüldüğü gibi engellileri riskli olarak gördükleri alanlarda istihdam etmekten kaçındıkları gözlenmektedir. Bizim araştırmamızda yer alan "Problem:2 Engelliler iş yerlerinde risk faktörü olan kısımlarda çalıştırılmamaktadır." Problem araştırmamızda doğrulanmış olmaktadır.

Bu araştırmada işverene işyerlerinde risk faktörü sorulmuş ancak risk faktörünün ne olduğu sorulmamıştır. Ergün'ün (Mayıs 2005) "Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılımı ve İşverenler İçin Rehber" isimli çalışmasında işverenlerin engelli bireylerin bir kaza olması halinde tazminatı ile ilgili endişelerinin olduğunun altını çizmiştir. Ayrıca o çalışmada işverenlerin, görme ve zihinsel engelli bireylerin çalışma performansı ve niteliği konusunda daha çok endişeleri olduğunu ifade etmişlerdir. Görüldüğü gibi işverenler işyerlerinde iş kazalarının meydana gelmesinden çekindikleri, bunların yasal ve sosyal boyutta getireceği yükleri taşımak istemedikleri görülmektedir.

Bu araştırmanın üçüncü problemi, "Engelliler diğer bireylere göre iş ortamına daha zor uyum sağlamaktadırlar" şeklinde kurulmuştu.

Engelli Anketinde 6. Soru bu konuya cevap aramaktadır. "İşe yeni alındığınızda ortama uyum sağlamakta zorlandınız mı? Sorusuna engellilerin verdikleri cevaba göre (Tablo:3.22'da verilmiştir) % 75,8 oranında engellilerin hayır cevabı verilmiştir. Engellilerin büyük oranda işyerlerine uyum sağlamakta zorlanmadıkları görülmektedir. İşe başlamakta zorlandıklarını ifade eden engellilerin

ise, alt soruda zorlanmalarının nedeni olarak (Bkz: Tablo 3.23'de) "Ortam, çalışma koşulları ve insanları tanımadığım için uyum sağlamakta zorlandım" ve "İnsanların ön yargılarını yüzünden işe uyum sağlamakta zorlandım" şeklinde bir açıklama getirmektedirler. Bu araştırma da engellilerin işe başlamada uyum problemini yoğun bir şekilde yaşamadıkları görülmektedir. Araştırma gurubunu oluşturan engellilerin eğitim düzeylerinin % 60 oranında yüksek olması, bu sonucu doğurmuş olabileceğini düşündürmektedir.

Engellilerin toplumun tüm imkânlarından yararlanabilmesi, üretebilmesi ve var olan potansiyellerini en üst düzeye çıkarabilmesinde toplumun engellilere yönelik yaklaşımları, bakış açıları, yanlış inanç ve tutumları hala bir "Engel" oluşturmaya devam etmektedir. Bu olumsuz ön yargılardan bir tanesi de "Engelliler diğer bireylere göre iş ortamına daha zor uyum sağlamaktadırlar." inancıdır.

Tüm dünyada teknolojik ilerlemenin getirdiği yenilikler yüzünden terk edilen iş kolları olduğu gibi, ilerlemenin gereklerine uygun yeni iş alanları da devreye girmektedir. İş hayatının şatlarına kısa sürede uyum sağlayabilecek niteliklere sahip işgücünün yetişmesi için, yaşam boyu eğitim öngörülmektedir. Ülkemizde halen engelsizler için bile yeterli düzeyde temel ve mesleki eğitim sağlanabilmiş değildir. Engellilerin de hem temel eğitimlerinde hem de mesleki eğitimlerinde yetersizlikler bulunduğu açıktır. Mesleki eğitimin temelini oluşturan temel eğitimdeki aksamalar engellilerin yetersiz mesleki eğitim almalarına yol açmaktadır. Engellilerin yetersiz mesleki eğitimleri nedeniyle de iş yaşamındaki istihdamlarında güçlük çekilmektedir.

Dördüncü Problemde "Engellilerin işletmelerde mesleki gelişimde yetersiz kalmaları beklenmektedir". Engellilerin mesleki eğitimleri yanında iş hayatına

başladıktan sonra da kendilerini daima geliştirmeleri gerekmektedir. Meslekte yükselmeleri için hem hizmet içi kurslara hem de mesleki gelişimlerini sağlayacak eğitim görmeleri gerekmektedir. İşveren anketi 5. Soruda "İşletmenizde Çalıştırdığınız Engellilerin eğitim çalışmalarına katılmasını Sağlıyor musunuz?" sorusuna, İşverenlerin cevapları Tablo:3.7'de görüldüğü gibi şu şekilde verilmiştir; % 66,4 si çalışanlarının eğitim faaliyetlerine katılmaları gerektiğinde engellileri de bu tür eğitimlere göndereceklerini ifade etmişlerdir. Engelli anketinde 7. Soru da "İşe Girdiğinizden Bu Yana Hizmet İçi Eğitimlere Katıldınız mı?" sorusuna verilen cevaplar Tablo:3.25'de verilen cevaplarda; Engellilerden evet diyenlerin oranı % 54,8 olmuştur. Bu sonuç engellilerin mesleklerinde ve işyerlerinde yükselme konusunda beklentileri olduğunu göstermektedir.

Beşinci Problemde: "İşyerlerinde engelliler mesleki beceri yetersizliği ileri sürülerek istihdamda tercih edilmemektedirler." Araştırma verilerine bakıldığında bu problem de doğrulanmamış olmakla birlikte bu önyargıyı besleyen düşünce yapısı incelenip, alanla ilgili yazına bakıldığında Bilgin (1993) "Özürlülerin Çalışma Hayatındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri" isimli çalışmasında yöneticilerin tutumlarını "….Çünkü, engelliler çoğunlukla deneyimsizdirler; kariyer ve mesleki eğitim açısından da işe uygun değillerdir. İşverene yüksek maliyet getirirken, düşük üretimde bulunurlar. Bu yüzden, diğer işsizlere göre şansları daha azdır" şeklinde nedenine açıklık getiren bir özetleme yapmıştır.

Yine aynı çalışmasında Bilgin (1993) . Engellilerin hareket yeteneklerindeki sınırlılık, işyerinde özel düzenlemeleri gerektirir. Bu gerekler yapılmadığı için engellilerin, yükselme imkanlarının sınırlı olduğunun altını çizer. Bazı işverenlerin önyargıları mevcuttur. Bu araştırmadan elde edilen bulgulara

bakıldığında, engellilerin imkanlarının sınırlı olması yerine işveren ve engellilerin anketlere verdikleri cevaplara göre beklenti yönünde cevap verme şeklini tercih ettikleri görülmekte olabileceğini düşündürmektedir

Engellilerin işe yerleştirilme süreçleri kadar önemli olan bir konu da, iş öncesi süreçlerdir. Engellilik tek boyutlu olmayan dereceleri olan bir problemdir. Engelli bireylerin engellilikten etkilenme dereceleri de farklı olmaktadır. Engellilik oranları da engellinin kendisine sunulan hizmetlerden faydalanma sürecini dereceli olarak etkilemektedir. Engellilerin tercih edilmeleri ile ilgili soruya işverenlerin vermiş olduğu cevaplar incelendiğinde işverenlerin en önemli faktör olarak istihdam edecekleri kişilerde çalışma şartlarını yerine getirebilmeyi ve mesleki bilgi ve beceri ile iş tecrübesi aradıkları görülmektedir. Ayrıca performans olarak beklenti içerisinde olduklarını da ifade etmektedirler. Bu şartları taşıyan engellilerde, engellilik türü göz önünde bulundurulamamakta ve istihdam konusunda en az zihinsel engelliler tercih edilmektedir.

Araştırmamıza katılan engellilerin Engelli Anketi 10. Sorusuna "Yaptığınız İş İçin Özel Bir Eğitim Aldınız mı?" Tablo:3.28'de verilen cevaplarda işleri ile ilgili özel bir eğitim aldıklarını bildirenlerin oranı % 71'dir. İşveren Anketi 7.Sorusunda "Sizce İşletmelerde Engellilerin Çalıştırılması İçin Devletin Yapması Gerekenler Nelerdir?"sorusuna işverenlerin verdiği cevaplara bakıldığında en fazla öngörülen % 29,4'ü "Mesleki Eğitim verilerek kalifiye eleman haline getirilmesi" yönünde verilmiştir. Aynı ankete verilen diğer cevaplar ise Tablo: 3.29' de "Engelliler için mesleki eğitim ve meslek edindirme kurslarının sağlanması" % 12,6 ile 2. Sırada yer almaktadır.

Ülkemizde mesleki eğitimin normal bireyler için bile birçok sıkıntı içerdiği bir gerçektir. Verilen mesleki eğitimlerin istihdam edilecek alanlardaki işin gereklerini bilgi ve becerileri kazanmalarını etkileyen staj çalışmalarının hem süre hem nitelik olarak azlığı istihdamı olumsuz yönde etkilemektedir. Özel sektörün rekabet şartlarından doğan zorunluluk nedeniyle teknolojik bilgi anlamında her birey kendini çok hızlı yenilemek zorundadır. Dolayısı ile okullarda öğretilen bilgiler ihtiyacı karşılamaktan uzak ve ilerleyen teknolojiye ayak uydurmada yetersiz kalmaktadır.

Engellilerin bu bilgilere ulaşmaları daha da zor olmaktadır. Bu sebeple engellilerin mesleki bilgi ve becerileri kazanmaları için sürekli bir eğitim faaliyeti içerisine girmeleri gerekmektedir. Engelliler bir şekilde işe yerleştirilseler bile işin gereklerini yerine getiremedikleri gerekçesiyle işten çıkarılan ilk kesim olmaktadır. Hem Engelli hem de işveren anketinden elde edilen bilgiler doğrultusunda engellilerin özel eğitim aldıklarını bildirmişlerdir. Sorudan özel eğitimden kastedilenin ne olduğu açık değildir. Bu sorudan mesleki eğitim anlaşılıp anlaşılmadığı araştırılmalıdır. İşveren anketi 7. Sorusu ve Engelli anketi 11. Sorusuna verilen cevaplar Engelli anketi 10. soruyla çelişmektedir. Hem engellilerin ve işverenlerin hem işverenlerin engellilerin istihdam edilmeleri için devletin neler yapması gerekir sorusuna cevap olarak, "devletin mesleki eğitim vermesi gerekir" ifadesi bu araştırma bulgularında yüksek çıkmıştır.(Bkz Tablo:3.10) Bu ifadelerden anlaşılacağı üzere, genellikle işyerlerinde engellilerin mesleki beceri yetersizliği ileri sürülerek istihdamda tercih edilmemekte oldukları anlaşılmaktadır. Bu da araştırmanın genel problemini doğrulamaktadır.

İşyerlerinin engellilere uygun ergonomik düzenlenmesi, engellinin aile, toplum ve iş ile ilgili uyumunun sağlanması, işe yerleştirilen engellinin işini kolaylaştırıcı ve verimliliğini arttırıcı önlemlerin alınması, engelli bireyin toplum hayatından uzaklaşmasını engelleyerek sosyal hayata yeniden uyumunun sağlanması günümüzün en önemli konularından biridir. (Şahsuvaroğlu,2006)

Özel eğitimin temel amacı engelli bireyleri mevcut bedensel, zihinsel ve sosyal becerilerini geliştirecek şekilde geliştirerek çalışan ve üreten bireyler olarak topluma ve ekonomiye kazandırmaktır.(MEB, 2003, Özel Eğitim El Kitabı)

Araştırmamızda EÇYÖT uyguladığımız İşverenlerin, engelsiz çalışanların, engelli çalışanların ve engelli yakınların EÇYÖT puanlarının gruplara göre farklılaşmasını incelemek için yapılan ANOVA testi sonucunda gruplar arası fark anlamlı olarak bulunmamıştır.($p=0,751>0,05$) Grupların EÇYÖT puanları benzer bulunmuştur. (Bkz. Tablo 3.34) Dolayısı ile 6. problem İşverenler, işyerlerinde çalışan engeli olmayan işçiler, engelliler ve engelli yakınlarının EÇYÖT puanlarının anlamlı derecede farklılaşması beklenmektedir desteklenmemiştir. Ancak (Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 2009 yılında gerçekleştirdiği Özürlülük Eğitimi: Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor adlı çalışmasında katılımcılara, "kendinize ait bir iş yeriniz olsa özürlülerden hangisini işe alırsınız?" sorusu sorulmuş ve bu soru ile elde edilen bulgular kendilerine ait bir iş yerine öncelikle işitme özürlüleri (%32.4), daha sonra da sırasıyla, ortopedik özürlüleri (%29.2), dil ve konuşma bozukluğu olanları (%25.9), süreğen hastalığı olanları (%25.2) ve görme özürlüleri (%18.0) alabileceklerini belirtmişlerdir. Ruhsal/duygusal sorunu olanlar (%5.7) ile zihinsel özürlüler (%3.7) yine en az tercih edilen grup olmuştur. "Hepsini alırdım" diyenlerin oranı ise %31,9 ile grubun önemli bir çoğunluğunu oluşturmaktadır. Hiç birini işe

almak istemeyenlerin oranı ise %9.0 olmuştur görüldüğü gibi burada da insanlarımızın bir çoğu engellilerin çalışmasını desteklemektedir. Bu da bizim araştırmamızda elde ettiğimiz bulguyla uyuşmaktadır. Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 20.11.2009, Özürlülük Eğitimi: Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor.

Tablo 3.34 incelendiğinde işverenlerin EÇYÖT puan ortalamalarının diğer gruplara göre farklılaşmadığı görülmekte ve EÇYÖT puanları yüksek çıkmaktadır. 7.Problem İşverenlerin ve engelli olmayan işçilerin EÇYÖT puanlarının düşük olması beklenmektedir doğrulanmamıştır.

Tablo 3.34 incelendiğinde engelli yakınlarının ve engelli çalışanların EÇYÖT puan ortalamalarının diğer gruplara göre farklılaşmadığı görülmekle birlikte EÇYÖT puanları yüksektir. Bu nedenle 8. Problem Engelli yakınlarının ve engellilerin EÇYÖT puanlarının yüksek olması beklenmektedir. Araştırma sonuçlarına göre bu beklenti doğrulanmıştır.

4.2. Sonuçlar ve Öneriler

Bu araştırma Engellilerin İş Yerlerinde Çalıştırılması İçin Yapılabilecekler üzerine hem işveren hem de çalışan bakış açısının ele alınması açısından oldukça önemlidir.

Araştırmanın örnekleminin çok küçük olması ve tüm Türkiye'ye genellenememesi bir eksikliktir. Engellilerin istihdamı konusu çok yönlü bir konudur. Farklı boyutların ele alınamaması da bir eksikliktir.

Yapılan araştırmalarda, engelliler üzerine yapılan çalışmaların hem akademik hem de yayın anlamında oldukça yetersiz olduğu görülmüştür. Akademik yayınların birçoğunda yabancı ülkede yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar çözüm önerileri olarak sunulmuştur.

Engellilerle ilgili yapılan bu araştırmada yasal düzenlemelerde, işleyişte ve toplumsal bilgi düzeyinde birçok eksiklikler olduğu görülmüştür. 41 yasa, 3 kanun hükmünde kararname, yönetmelik maddeleri ve genelgeler mevcuttur. Engellilere daha iyi hizmet verebilmek için kurulan Özürlüler İdaresi Genel Müdürlüğü istihdam konusunda yeterince etkili olamamaktadır. Yine de geçmiş yıllara göre atılan adımlar umut vericidir.

Tüm yasal düzenlemeler ışığında yapılan çalışmaların engelli ve işveren açısından hangi değişiklikleri getirdiğinin tespitinin yapılması açısından bu araştırma önemlidir. Engellilerle ilgili Sivil Toplum Kuruluşlarının engellileri temsil ve organize etmekten uzak olduğu görülmektedir. Engellilerin yasal hakları ile ilgili ve bu alandaki gelişme ve çalışmalar ve ilgili araştırmalar yetersizdir.

Ancak bu araştırma, daha kapsamlı sorularla ve daha geniş örneklem grubu üzerinde araştırmalar yapılmasının gerekli olduğunu ortaya koyması açısından önemlidir.

Alan yazına bakıldığında engellilerin karşılaştığı pek çok tepki sosyal tutumlardan kaynaklanmaktadır . Sosyal tutumlar olumlu olduğunda özürlülerin toplumla bütünleşmeleri kolaylaşır, özürlüler aile, arkadaş, işverenler ve diğerleri tarafından daha çok kabul görmeye başlamaktadırlar. Bu engelleri ortadan kaldırmak için engellilere yönelik tutumların yapısını ve özelliklerini iyi bilmemiz gerektiği,

böyle bir bilginin engelli ve engelli olmayanlar arasındaki etkileşimlerin doğasını daha iyi anlamamızı sağlayacağı dile getirilmektedir (Antonah ve Livneh, 2000).Aktaran(Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 20.11.2009) Aycan(2005), ve Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor araştırmasının bulgularında dile getirildiği gibi araştırmalarda her ne kadar beklendik yönde engellilerin istihdamında en önemli faktörlerin olumsuz tutumlar olduğu görülmektedir. İstatistiki sonuçlarda bunu desteklemektedir. Tutumların değişimi için hem ulusal basında hem de yerel basında planlı ve sürekli yayınlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu araştırma sonucunda işveren ve engelli açısından engelli istihdamının sağlanabilmesi aynı zamanda sürdürülebilmesi için ortaya konulan öneriler 3 grupta toplanabilir. Devletin yapması gerekenler için sayfa 105 teki Tablo: 3.10 ve sayfa 116'daki Tablo: 3.30, İşverenlerin yapması gerekenler için sayfa 106 teki Tablo: 3.11 ve sayfa 118' deki Tablo:3.31, diğer çalışanların yapması gerekenler için sayfa:114 teki Tablo 3.27'e bakılabilir.

Engelliler üzerine yapılan araştırmaların sayısı gittikçe artmakta olmasına rağmen hala sayısal ve niteliksel açıdan istenilen düzeyde değildir. Bu sebeple bu araştırmanın bu alanda ihtiyaç duyulan bir çalışma olması ayrıca tezin bir engelli tarafından yapılmış olması önemlidir. Engellilere yönelik olarak verilen hizmetlerde 2006 yılından bu tarafa gözle görülen bir artış görülse de istihdam konusunda bu eksikliğe hizmet edecek tüm engellileri kapsayacak çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

5. KAYNAKLAR

AKTAŞ, vd.(2005) Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması Özveri Dergisi 12,11,2009, http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2korumaliisyeri.htm)

ALTAN, Ö.Z. (1976). Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları, Eskişehir Ticari İlimler Akademisi, No. 146/90, Eskişehir

ATILGAN, H., İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel Prensipleri 26.11.2009, http://www.riskanaliz.net/is-sagligi-ve-guvenliginin-temel-prensipleri/

Avrupa Birliği ve Özürlülük 20.10.2009, http://www.ozida.gov.tr/raporlar/uluslararasi/abveozurluluk.htm

AYCAN, Z.(2005) "Türkiye'de Engellilerin İş Hayatına Katılımını Etkileyen Bireysel, Kurumsal ve Toplumsal Faktörler", Koç Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, Sarıyer, İstanbul

Aylık İstatistik Bültenleri, 12.12.2009, www.tuik.gov.tr

AYTAÇ, S. (2000). Özürlülerin Rehabilitasyonunun Artan Önemi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 2, Sayı:2.

Balkır, Z. Gönül. (Mayıs 1997). Türk Çalışma Hayatında Sakatların Korunması, Kocaeli, Kocaeli Üniversitesi,

Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Özürlülüğün Ölçülmesinde Metodolojik Yaklaşımlar 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması, 21.09.2009, http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2ozurlulugunolcul.htm

BİLGİN, K. U. (Temmuz 2000). Özürlülerin Çalışma Hayatındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri,Kamu - İş - İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu İşletmeleri İşverenleri Send. Cilt 5, Sayı 4, sh.21-38, Ankara

ERDEMİR, Ş. (1990). Sakat Kimseler İçin Şansların Eşitlenmesine İlişkin Ulusal Mevzuatlar Hakkında Rapor, Türkiye Sakatları Koruma Vakfı Yayını, Ankara,

ERGÜN, M. (Mayıs 2005) Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılımı ve İşverenler İçin Rehber, 12.10.2009, http://www.ozida.gov.tr/egitim/isverenrehberi.htm

Engelli İstatistikleri, (02 Aralık 2003) www.özida.gov.tr

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (10Aralık 1948) 27 Mayıs 1949 tarih ve 7217 Sayılı Resmi Gazete

4857 İş Kanunu, 25134 Sayılı, Resmi Gazete

9. Kalkınma Planı 2007-2013 1 Temmuz 2006 Cumartesi 26215 Resmî Gazete TBMM KARARI).

KARATAŞ, K. (2002). Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları Bir Sosyal Politika Yaklaşımı, Ufkun Ötesi Bilim Dergisi' Cilt 2, Sayı 2 sf: 43-55,

KARATAŞ, K. (1999). Görme Özürlülerin Sosyal Güvenlik Sorunları ve İstihdamı Sempozyumu, Altı Nokta Körlere Hizmet Vakfı Yayınları, Sayı:3, Ankara

Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik (21.10.2009), 30.05.2006 tarih, 26183 saylı Resmi Gazete www.ozida.gov.tr

KUZ, T. (11 Mayıs 2007). Zihinsel Geriliği Olan Bireylerin Eğitim, Bakım ve İstihdam Olanaklarıyla Hayata Hazırlanmaları(ARION ÇALIŞMA ZİYARETİ RAPORU/İNGİLTERE), 21.12.2009, http://www.ozida.gov.tr/

MEŞHUR, H.F. (Aralık 2004). Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi, ÖZ-VERİ Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, Sf: 153- 375

Meşhur, Filiz Alkan (2006). "Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma; Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi," Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü

KAVAF, S. ``BU, Özürlü Vatandaşlarımız İçin Atılmış Çok Büyük Bir Adım", 21.11.2009, www.ozida.gov.tr

Milli Eğitim Bakanlığı (2003). Özel Eğitim Hizmetleri Tanıtım El Kitabı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü

MUTLUER, S.Y.(1997). Engellilik Nedir? Engelli Kime Denir?, 21.10.2009, (Aktaran http://www.msxlabs.org/forum/tip-bilimleri/211811-engellilik-nedir-engelli-kime-denir.html

Özel Eğitim Hizmetlerin Yönetmeliği, 31.05.2006 Tarih 26184 Sayılı Resmi Gazete

Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği, 31 Mayıs 2005, 26184 Nolu Resmi Gazete

Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 20.11.2009, Özürlülük Eğitimi: Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor, 26/02/2009. http://www.ozida.gov.tr/arastirma/toplum_ozurlulugu_nasil_anliyor.pdf

Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 20.11.2009, Birleşmiş Milletler Sisteminde Özürlülük, http://www.ozida.gov.tr/raporlar/uluslararasi/bmsistemindeozurluluk.htm

Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Stratejik Planlama (2007), 12.11.2009, www.ozida.gov.tr/guncel/stratejik.pdf

2005–2010 Özürlülerin İstihdamı Eylem Planı Özürlüler İdaresi Genel Müdürlüğü

1.Özürlüler Şurası (1999). Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürlüler Komisyon Raporları Genel Kurul Görüşmeleri, Ankara

1. Özürlüler Şurası, (1999). Özürlüler Şurası, s:111).

4. Özürlüler Şurası, (16-20 Kasım 2009). İstihdam Yöntemleri ve Yeni Yaklaşımlar Komisyonu Raporu(Yayınlanmamış Rapor)

4.Özürlüler Şurası, (16-20 Kasım 2009). İstihdam Sürdürülebilirliği Raporu (Yayınlanmamış rapor)

4. Özürlüler Şurası, (16-20 Kasım 2009). İşe Hazırlama ve Yerleştirme Komisyonu Raporu (Yayınlanmamış rapor)

4. Özürlüler Şurası "İstihdamda Yeni Yaklaşımlar" Yayınlanmamış rapor

PAMUK, S.P. (2002). Çalışma Yaşamında Özürlülerin İş Doyumu ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana bilim Dalı, Bursa,

Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu, (1991). Sakatlara Yönelik Hizmet Raporu, Ankara,

SAROĞLU, R., 22.10.2009, Sosyal Devlet Bağlamında Çalışma Yaşamında Özürlülerin Korunması, http://www.ikt.yildiz.edu.tr/sempozyum/metin/4.pdf

159 Sayılı İlo Sözleşmesi, Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam Hakkında, 11.09.2009, http://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/ilo13.htm

222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu 5/1/1961Tarih 10705 sayılı Resmi Gazete

572 Sayılı KHK. Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname, 6 Haziran 1997 tarih –23011 Sayılı Resmi Gazete

573 Sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname 6.6.1997 tarih ve 23011 sayılı Resmi Gazete

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu: 14.6.1973 Tarihli 14574 Sayı Resmi Gazete

5378 Sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararname

ŞAHSUVAROĞLU, T. (19-20 Ekim 2006). Engelliler ve İstihdam .ppt, (Poverpoint sunumu) Kadıköy Engelli Sempozyumu, İstanbul

ŞAHİN, H. (2006). Türkiye Ekonomisi, 8. Baskı, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa

Temel Türkçe Sözlük, Kamus-ı Türki'nin, Şemsettin Sami'nin Sadeleştirilmiş ve Genişletilmiş Baskısı, Cilt 2, sf: 41 991, İstanbul

Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük, 10.11.2009, http://tdkterim.gov.tr/bts/

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 9/11/1982 Tarih, Sayı:17863, (Mükerrer) Resmi Gazete

YALÇIN, S. (24 Ağustos 2009), İstihdam ve İşsizlik, 20.11.2009, http://www.ekonomikpusula.com/yazarlar/75-sedat-yalcin/2233-istihdam-ve-issizlik.html

YILMAZ, Z. (Aralık 2004) Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, ÖZ-VERİ Dergisi. Cilt: 1 Sayı: 2.

6.EKLER

EK A

TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI

Kanun Numarası : 2709

Kabul Tarihi : 18/10/1982

Yayımlandığı R.Gazete: Tarih : 9/11/1982 Sayı:17863 (Mükerrer)
X. Kanun önünde eşitlik Madde 10 - Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

(Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.
V. Çalışma ile ilgili hükümler

A. Çalışma hakkı ve ödevi
Madde 49 - Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

(Değişik: 3/10/2001-4709/19 md.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

B. Çalışma şartları ve dinlenme hakkı

Madde 50 - Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

X. Sosyal güvenlik hakları

A. Sosyal güvenlik hakkı

Madde 60 - Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.

B. Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler:

Madde 61 - Devlet harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malül ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar.

Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır.

Yaşlılar, Devletçe korunur, Yaşlılara Devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir.

Devlet, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbiri alır.

Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur.

EK B

ÖZÜRLÜLER VE BAZI KANUN VE KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMELERDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN

Kanun Numarası: 5378

Kabul Tarihi: 1/7/2005

Yayımlandığı R.Gazete : Tarih: 7/7/2005 Sayı : 25868

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Tanımlar ve Genel Esaslar

Amaç

Madde 1- Bu Kanunun amacı; özürlülüğün önlenmesi, özürlülerin sağlık, eğitim, rehabilitasyon, istihdam, bakım ve sosyal güvenliğine ilişkin sorunlarının çözümü ile her bakımdan gelişmelerini ve önlerindeki engelleri kaldırmayı sağlayacak tedbirleri alarak topluma katılımlarını sağlamak ve bu hizmetlerin koordinasyonu için gerekli düzenlemeleri yapmaktır.

Kapsam

Madde 2- Bu Kanun özürlüleri, ailelerini, özürlülere yönelik hizmet veren kurum ve kuruluşlar ile diğer ilgilileri kapsar.

Tanımlar

Madde 3- Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Özürlü: Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal 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,

b) Özürlülük ölçütü: Uluslararası temel ölçütler esas alınarak hazırlanan ve gerek duyuldukça revize edilen ölçütleri,

c) Hafif özürlü: Özürlülük ölçütüne göre, hafif özürlü olarak tanımlanan kişiyi,

d) Ağır özürlü: Özürlülük ölçütüne göre, ağır özürlü olarak tanımlanan kişiyi,

e) Bakıma muhtaç özürlü: Özürlülük sınıflandırmasına göre resmi sağlık kurulu raporu ile ağır özürlü olduğu belgelendirilenlerden, günlük hayatın alışılmış, tekrar eden gereklerini önemli ölçüde yerine getirememesi nedeniyle hayatını başkasının yardımı ve bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede düşkün olan kişileri,

f) Korumalı işyeri: Normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürlüler için meslekî rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve malî yönden desteklendiği ve çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyerini,

g) Korumalı işyeri statüsü: Çalışanlarının yönetmelikle belirlenen oranını özürlülerin oluşturduğu veya özürlülere yönelik çalışmaları ile korumalı işyerine sağlanan teknik ve malî destek sağlanma şartlarını taşımayı,
h) Rehabilitasyon: Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle oluşan özrü ortadan kaldırmak veya özürlülüğün etkilerini mümkün olan en az düzeye indirmek, özürlüye yeniden fiziksel, zihinsel, psikolojik, ruhsal, sosyal, meslekî ve ekonomik yararlılık alanlarında başarabileceği en üst düzeyde yetenekler kazandırarak; evinde, işinde ve sosyal yaşamında kendine ve topluma yeterli olabilmesi ve özürlünün toplum ile bütünleşmesi, ayrımcılığa karşı tüm tedbirlerin alınması amacıyla verilen koruyucu, tıbbî, meslekî, eğitsel, rekreasyonal ve psiko-sosyal hizmetler bütününü,

i) Sınıflandırma: Önemli bir sağlık öğesi olarak insan vücudunun fonksiyonu ve yetersizliğinin tanımı konusunda ortak ve standart bir dil ve çerçeve geliştirme çalışmasını,

İfade eder.
Genel esaslar
Madde 4- Bu Kanun kapsamında bulunan hizmetlerin yerine getirilmesinde aşağıdaki esaslara uyulur:
a) Devlet, insan onur ve haysiyetinin dokunulmazlığı temelinde, özürlülerin ve özürlülüğün her tür istismarına karşı sosyal politikalar geliştirir. Özürlüler aleyhine ayrımcılık yapılamaz; ayrımcılıkla mücadele özürlülere yönelik politikaların temel esasıdır.

b) Özürlülere yönelik olarak alınacak kararlarda ve verilecek hizmetlerde özürlülerin, ailelerinin ve gönüllü kuruluşların katılımı sağlanır.

c) Özürlülere yönelik hizmetlerin sunumunda aile bütünlüğünün korunması esastır.

d) Kurum ve kuruluşlarca özürlülere yönelik mevzuat düzenlemelerinde Özürlüler İdaresi Başkanlığının görüşünün alınması zorunludur.

İKİNCİ BÖLÜM

Sınıflandırma, Bakım, Rehabilitasyon, İstihdam, Eğitim,

İş ve Meslek Analizi

Sınıflandırma

Madde 5- Özürlülerle ilgili derecelendirmeler, sınıflandırmalar, tanılamalar uluslararası özürlülük sınıflandırması temel alınarak hazırlanan özürlülük ölçütüne göre yapılır. Özürlülük ölçütünün tespiti ve uygulama esasları, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı ile Özürlüler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Bakım

Madde 6- Özürlü kişilerin yaşamlarını öncelikle bulundukları ortamda sağlık, huzur ve güven içinde sürdürmesi, toplum içinde kendi kendilerini idare edebilecek ve üretken hâle gelebilecek şekilde bakım ve rehabilitasyonlarının yapılması, bunlardan ihtiyacı olanların geçici veya sürekli bakım altına alınması veya bunlara evde bakım hizmeti sunulması esastır.

Ruhsatlandırma

Madde 7- Özürlülere yönelik bakım hizmetlerini, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğünden ruhsat alan gerçek ve tüzel kişiler ile kamu kurum ve kuruluşları verebilir.

Hizmet sunumu

Madde 8- Bakım hizmetlerinin sunumunda kişinin biyolojik, fiziksel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları da dikkate alınır. Bakım hizmetlerinin standardizasyonu, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü koordinasyonunda çalışmalar yürütülür.

Bakım hizmetleri ile bakımın nitelikli temini sağlanır.

Bakım çeşitleri

Madde 9- Bakım hizmetleri, evde bakım veya kurum bakımı modelleriyle sunulabilir. Öncelikle kişinin sosyal ve fiziksel çevresinden ayrılmaksızın hizmetin sunulması esas alınır.

Rehabilitasyon

Madde 10- Rehabilitasyon hizmetleri toplumsal hayata katılım ve eşitlik temelinde

özürlülerin bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak verilir. Rehabilitasyon kararının alınması, plânlanması, yürütülmesi, sonlandırılması dâhil her aşamasında özürlü ve ailesinin aktif ve etkili katılımı esastır.
Rehabilitasyonun her alanında ihtiyaç duyulan personelin yetiştirilmesine yönelik eğitim programları geliştirilir ve bu personelin istihdamı için gerekli önlemler alınır.

Erken tanı ve koruyucu hizmetler

Madde 11- Yeni doğan, erken çocukluk ve çocukluğun her dönemi fiziksel, işitsel, duyusal, sosyal, ruhsal ve zihinsel gelişimlerinin izlenmesi, genetik geçişli ve özürlülüğe neden olabilecek hastalıkların erken teşhis edilmesinin sağlanması, özürlülüğün önlenmesi, var olan özrün şiddetinin olabilecek en düşük seviyeye çekilmesi ve ilerlemesinin durdurulmasına ilişkin çalışmalar Sağlık Bakanlığınca planlanır ve yürütülür.

İş ve meslek analizi

Madde 12- Özür türlerini dikkate alan iş ve meslek analizleri, Özürlüler İdaresi Başkanlığının koordinatörlüğünde Millî Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılır. Bu analizlerin ışığında, özürlülerin durumlarına uygun meslekî rehabilitasyon ve eğitim programları, anılan kurumlarca geliştirilir.

Meslekî rehabilitasyon

Madde 13- Özürlülerin yeteneklerine göre mesleğini seçme ve bu alanda eğitim alma hakkı kısıtlanamaz.

Özürlülerin yetenekleri doğrultusunda yapabilecekleri bir işte eğitilmesi, meslek kazandırılması, verimli kılınarak ekonomik ve sosyal refahının sağlanması amacıyla meslekî rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması esastır.

Gerçek veya tüzel kişilerce açılacak olan özel meslekî rehabilitasyon merkezleri, yetenek geliştirme merkezleri ve korumalı işyerlerinin değişik tipleri ile özel işyerlerinde bireylerin bireysel gelişimleri ve yeteneklerine uygun iş veya becerilerini geliştirici tedbirler alınır. Bu alandaki hizmetler ihtiyaçlara göre iş ve meslek analizi yapılarak hizmet satın alınması suretiyle temin edilebilir. Buna ilişkin usul ve esaslar, Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Özürlüler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.
Sosyal ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri belediyeler tarafından da verilir. Belediyeler bu hizmetlerin sunumu sırasında gerekli gördüğü hallerde, halk eğitim ve çıraklık eğitim merkezleri ile işbirliği yapar. Özürlünün rehabilitasyon talebinin karşılanamaması halinde özürlü, hizmeti en yakın merkezden alır ve ilgili belediye her yıl bütçe talimatında belirlenen miktarı hizmetin satın alındığı merkeze öder.

İstihdam

Madde 14- İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özürlülerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.
Çalışan özürlülerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özrüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.
Çalışan veya iş başvurusunda bulunan özürlülerin karşılaşabileceği 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. Özürlülük durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürlülerin istihdamı, öncelikle korumalı işyerleri aracılığıyla sağlanır.

Korumalı işyerleriyle ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Özürlüler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Eğitim ve öğretim

Madde 15- Hiçbir gerekçeyle özürlülerin eğitim alması engellenemez. Özürlü çocuklara, gençlere ve yetişkinlere, özel durumları ve farklılıkları dikkate alınarak, bütünleştirilmiş ortamlarda ve özürlü olmayanlarla eşit eğitim imkânı sağlanır.

Özürlü üniversite öğrencilerinin öğrenim hayatlarını kolaylaştırabilmek için Yükseköğretim Kurulu bünyesinde araç-gereç temini, özel ders materyallerinin hazırlanması, özürlülere uygun eğitim, araştırma ve barındırma ortamlarının hazırlanmasının temini gibi konularda çalışma yapmak üzere Özürlüler Danışma ve Koordinasyon Merkezi kurulur.

Özürlüler Danışma ve Koordinasyon Merkezinin çalışma usul ve esasları, Sağlık Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurumu ile Özürlüler İdaresi Başkanlığınca müştereken hazırlanan yönetmelikle belirlenir.

İşitme özürlülerin eğitim ve iletişimlerinin sağlanması amacıyla Türk Dil Kurumu Başkanlığı tarafından Türk işaret dili sistemi oluşturulur. Bu sistemin oluşturulmasına ve uygulanmasına yönelik çalışmaların esas ve usulleri Türk Dil Kurumu Başkanlığı koordinatörlüğünde, Milli Eğitim Bakanlığı, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü ve Özürlüler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Özürlülerin, her türlü eğitim ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamak üzere kabartma, sesli, elektronik kitap; alt yazılı film ve benzeri materyal üretilmesini teminen gerekli işlemler, Millî Eğitim Bakanlığı ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca müştereken yürütülür.

Eğitsel değerlendirme

Madde 16- Özürlülerin eğitsel değerlendirme ve tanılaması il milli eğitim müdürlükleri rehberlik araştırma merkezlerinde uzman kişilerden oluşan ve özürlü ailesinin yer aldığı özel eğitim değerlendirme kurulu tarafından yapılır ve eğitim plânlaması geliştirilir. Bu plânlama her yıl yeniden değerlendirilerek gelişmeler doğrultusunda gözden geçirilir.

Çıraklık eğitimi almak isteyen özürlülerin ilgi, istek, yetenek ve becerileri doğrultusunda ve sağlık kurulu raporunu da dikkate almak suretiyle hangi meslek dalında eğitim alacaklarına kurul karar verir.

Kurulun teşkili ve çalışma usul ve esasları Milli Eğitim Bakanlığı ile Özürlüler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Değiştirilen Hükümler

Madde 17- 8.6.1965 tarihli ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 1 inci maddesinde yer alan "öğrenci etüd eğitim merkezleri," ibaresinden sonra gelmek üzere "özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri," ibaresi eklenmiştir.

Not: 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 5580 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış olup 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun ilgili maddelerine, bu kitabın kanunlar kısmında yer verilmiştir.
Madde 18- 625 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.
GEÇİCİ MADDE 2- 24.5.1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu hükümleri gereği izin almış olan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri 31.12.2007 tarihine kadar Millî Eğitim Bakanlığınca belirlenen şartlara uygun olarak açılış izinlerini yenilerler.
Not: 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 5580 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış olup bu kitabın kanunlar kısmında yer verilen 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun geçici 4 üncü maddesi, bu madde ile yapılan değişikliği içermektedir.

Madde 19- 23.6.1965 tarihli ve 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanununun 42 nci maddesinin birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Özürlülerin yaşamı için zorunluluk göstermesi hâlinde, proje tadili kat maliklerinin en geç üç ay içerisinde yapacağı toplantıda görüşülerek sayı ve arsa payı çoğunluğu ile karara bağlanır. Toplantının bu süre içerisinde yapılamaması veya tadilat talebinin çoğunlukla kabul edilmemesi durumunda; ilgili kat malikinin talebi üzerine bina güvenliğinin tehlikeye sokulmadığını bildirir komisyon raporuna istinaden ilgili mercilerden alınacak tasdikli proje değişikliği veya krokiye göre inşaat, onarım ve tesis yapılır. İlgili merciler, tasdikli proje değişikliği veya kroki taleplerini en geç altı ay içinde sonuçlandırır. Komisyonun teşkili, çalışma usulü ile özürlünün kullanımından sonraki süreç ile ilgili usul ve esaslar Bayındırlık ve İskan Bakanlığı ile Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından müştereken hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.

Madde 20- 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53 üncü maddesinin başlığı ve birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

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

Madde 21- 657 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir
EK MADDE 39- Devlet memurlarının, hayatını başkasının yardım veya bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede özürlü olduğu sağlık kurulu raporu ile tespit edilen eşi, çocukları ile kardeşlerinin, memuriyet mahalli dışında resmî veya özel eğitim ve öğretim kuruluşlarında eğitim ve öğretim yapacaklarının özel eğitim değerlendirme kurulu tarafından belgelendirilmesi hâlinde, ilgilinin talebi üzerine eğitim ve öğretim kuruluşlarının bulunduğu il veya ilçe sınırları dahilinde kurumunda bulunan durumuna uygun boş bir kadroya ataması yapılır.

Madde 22- 29.7.1970 tarihli ve 1319 sayılı Emlak Vergisi Kanununun 8 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "gazilerin," ibaresinden sonra gelmek üzere "özürlülerin," ibaresi eklenmiştir.
Madde 23- 18.1.1972 tarihli ve 1512 sayılı Noterlik Kanununun 73 üncü maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.
İlgilinin işitme, konuşma veya görme özürlü olması:
Madde 73- Noter, ilgilinin işitme, konuşma veya görme özürlü olduğunu anlarsa, işlemler özürlünün isteğine bağlı olmak üzere iki tanık huzurunda yapılır. İlgilinin işitme veya konuşma özürlü olması ve yazı ile anlaşma imkânının da bulunmaması hâlinde, iki tanık ve yeminli tercüman bulundurulur.
Madde 24- 1512 sayılı Kanunun 75 inci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Bir noterlik işleminde imza atılmış veya imza yerine geçen el işareti yapılmış olmasına rağmen, ilgilisi ister veya adına işlem yapılan ve imza atabilen görme özürlüler hariç olmak üzere noter, işlemin niteliği, imzayı atan veya el işaretini yapan şahsın durumu ve kimliği bakımından gerekli görürse, yukarıdaki fıkradaki usûl dairesinde ilgili, tanık, tercüman veya bilirkişinin parmağı da bastırılır. Mühür kullanılması hâlinde parmağın da bastırılması zorunludur.
Madde 25- 1.7.1976 tarihli ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanunun 1 inci maddesinin ikinci ve dördüncü fıkraları yürürlükten kaldırılmış ve aynı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.
EK MADDE 1- 65 yaşını doldurmamış olmakla birlikte;
a) Başkasının yardımı olmaksızın hayatını devam ettiremeyecek şekilde özürlü olduklarını tam teşekküllü hastanelerden alacakları sağlık kurulu raporu ile kanıtlayan, 18 yaşını dolduran ve kanunen bakmakla mükellef kimsesi bulunmayan özürlülerden; her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirleri toplamının aylık ortalamasına göre bu Kanunun 1 inci maddesinde belirtilen gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutardan daha az geliri olanlara, bu Kanunun 1 inci maddesine göre belirlenecek aylık tutarının % 300'ü tutarında,

b) 18 yaşını dolduran, kanunen bakmakla mükellef kimsesi olmayan ve herhangi bir işe yerleştirilememiş olan özürlülerden; her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirleri toplamının aylık ortalamasına göre bu Kanunun 1 inci maddesinde belirtilen gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutardan daha az geliri olanlara, bu Kanunun 1 inci maddesine göre belirlenecek aylık tutarının % 200'ü tutarında,

c) Her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirleri toplamının aylık ortalamasına göre bu Kanunun 1 inci maddesinde belirtilen gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutardan daha az geliri olduğu halde, kanunen bakmakla yükümlü olduğu 18 yaşını tamamlamamış özürlü yakını bulunanlara, bakım ilişkisi fiilen gerçekleşmek kaydıyla bu Kanunun 1 inci maddesine göre belirlenecek aylık tutarının % 200'ü tutarında,
Aylık bağlanır.
65 yaşın doldurulmasından önce bu madde hükümlerine göre bağlanmış olan aylıkların aynı şekilde ödenmesine devam olunur. Bu Kanunun 1 inci maddesine göre aylık bağlananlardan başkasının yardımı olmaksızın hayatını devam

ettiremeyecek kadar özürlü olduklarını tam teşekküllü hastaneden alacakları sağlık kurulu raporu ile kanıtlayanlara da birinci fıkranın (a) bendine göre aylık bağlanır. Aylık bağlanmasına esas özürlülük oranı değişenlerin aylıkları durumlarına göre yeniden tespit olunur. Özürlülük oranı, bu Kanuna göre aylık bağlanması gereken oranın altına düşenler ile birinci fıkrada belirtilen aylık ortama gelir tutarından fazla gelir elde etmeye başlayanların aylıkları kesilir.
Aylık hakkından yararlanan 18 yaşından küçük özürlülerin yalnızca kendileri bu Kanunun 7 nci maddesinde belirtilen tedavi hakkından yararlanır. Ancak, bu madde hükümlerine göre aylık alanlardan herhangi bir sosyal güvenlik kurumunun tedavi yardımı kapsamında bulunanlara tedavi yardımı yapılmaz.
Bu Kanunun 2, 3, 4, 5, 6, 7 ve 8 inci maddeleri birinci fıkra hükümlerine göre aylık ödenecekler hakkında da uygulanır.
Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan malûl olmaları sebebiyle yetim olarak aylık veya gelir almakta olan çocuklardan bu kurumlardan aldıkları aylık veya gelir toplamı tutarları bu madde gereğince durumlarına göre ödenebilecek tutardan daha az olanlara; aradaki fark ilgili sosyal güvenlik kurumu tarafından (birden fazla sosyal güvenlik kurumundan aylık veya gelir alanlar için yalnızca tercih edecekleri bir sosyal güvenlik kurumu tarafından) ödenir ve bu şekilde ödenen tutarlar Hazineden tahsil edilir.
Not: 2022 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin son fıkrası, 5754 sayılı kanunla değiştirilmiş; ayrıca anılan Kanuna, 5797 sayılı Kanunla Ek Madde 2 eklenmiş; 5754 sayılı Kanunla da Geçici Madde 1 eklenmiş olup söz konusu değişiklikler, bu kitabın kanunlar kısmında yer alan 2022 sayılı Kanun metninde gösterilmiştir.
Madde 26- 24.5.1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununun 3 üncü maddesinin (c) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki (d) bendi eklenerek bentler teselsül ettirilmiş ve mevcut (e) bendine (11) numaralı alt bent eklenmiştir.
d) "Bakıma Muhtaç Özürlü"; özürlülük sınıflandırmasına göre resmî sağlık kurulu raporu ile ağır özürlü olduğu belgelendirilenlerden, günlük hayatın alışılmış, tekrar eden gereklerini önemli ölçüde yerine getirememesi nedeniyle hayatını başkasının yardımı ve bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede düşkün olan kişiyi,

11- "Çocuk evleri"; 0-18 yaşlar arasındaki korunmaya muhtaç çocukların kaldığı ev birimlerini,

Not: 2828 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin (f) bendine, 5579 sayılı Kanunla 12,13,14 nolu alt bentler eklenmiş olup 2828 sayılı Kanuna bu kitabın kanunlar kısmında yer verilmiştir.
Madde 27- 2828 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (a) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve (e) bendi yürürlükten kaldırılmıştır.
a) Bu Kanun kapsamına giren sosyal hizmetlere ilişkin faaliyetler, Devletin denetim ve gözetiminde, sivil toplum kuruluşları ile halkın gönüllü katkı ve katılımı da sağlanarak bir bütünlük içinde yürütülür. Sunulacak bakım ve diğer hizmetlerin kapsamı ve bu hizmetleri verecek olan gerçek ve tüzel kişilerin izin, çalışma usul ve esasları ve diğer hususlar Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Madde 28- 2828 sayılı Kanunun 9 uncu maddesinin (g) bendi aşağıdaki şekilde

değiştirilmiştir.

g) Kuruma bağlı olanlar dışında kurulacak sosyal hizmet kuruluşlarının, özel eğitim ve rehabilitasyon hizmeti verenler hariç olmak üzere açılış iznine, her türlü standartlarına ve işleyişlerine ilişkin esasları, varsa ücret tarifelerini tespit etmek, onaylamak, denetimini yapmak ve bu esaslara uymayanların faaliyetlerini durdurmak.

Madde 30- 2828 sayılı Kanuna aşağıdaki ek maddeler eklenmiştir.
EK MADDE 7- Sosyal güvenlik kurumlarına tâbi olmayan, bakıma muhtaç özürlülerden ailesini kaybetmiş olanlar ile ailesi ekonomik veya sosyal yoksunluk içerisinde bulunanlara bakım hizmetinin resmî veya özel bakım kurumlarında ya da ikametlerinde verilmesi sağlanır.
Bakıma muhtaç özürlülere sunulacak bakım hizmetlerinin kapsamı ve bu hizmetleri verecek olan gerçek ve tüzel kişilerin izin, çalışma usul ve esasları, denetlenmeleri ile ücretlendirme ve ödemeleri Kurumun koordinatörlüğünde, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Özürlüler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.
Bakıma muhtaç özürlülere sunulacak bakım hizmetinin karşılığı olarak her ay için kişi başına belirlenecek tutar, iki aylık net asgari ücretten fazla olamaz.
Bakıma muhtaç özürlülerin, Kurumca bakılanlar dışındakilerin bakım ücreti bu amaçla Kurum bütçesine konulacak ödenekten karşılanır.
EK MADDE 8- İşitme ve konuşma özürlülerine gerek görüldüğü hâllerde tercümanlık yapmak üzere illerde işaret dili bilen personel görevlendirilir. Personelin işaret lisanı öğrenmeleri için gerekli kursların düzenlenmesi sağlanır. Bu personelin görev ve yetkileri, çalışma koşulları ile ilgili usul ve esaslar Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğünün müştereken hazırlayacakları yönetmelikle belirlenir.
Not: 2828 sayılı Kanunun Ek 7 inci maddesi, 5579 sayılı Kanunun 2 inci maddesi ile değiştirilmiş olup 2828 sayılı Kanuna bu kitabın kanunlar kısmında yer verilmiştir.

Madde 31- 13.10.1983 tarihli ve 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununun 61 inci maddesinin birinci fıkrasına (n) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki bent ve ikinci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.
o) Özürlülerin araçları için ayrılmış park yerlerinde,
(o) bendinin ihlâli hâlinde para cezası iki kat artırılır.
Madde 32- 25.10.1984 tarihli ve 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanununun 17'nci maddesinin (4) numaralı fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.
s) Özürlülerin eğitimleri, meslekleri, günlük yaşamları için özel olarak üretilmiş her türlü araç-gereç ve özel bilgisayar programları.
Madde 33- 21.5.1986 tarihli ve 3289 sayılı Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 2 nci maddesine (n) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki (o) bendi eklenmiş ve mevcut (o) bendi (p) bendi olarak teselsül ettirilmiştir.
o) Özürlü bireylerin spor yapabilmelerini sağlamak ve yaygınlaştırmak üzere; spor tesislerinin özürlülerin kullanımına da uygun olmasını sağlamak, spor eğitim programları ve destekleyici teknolojiler geliştirmek, gerekli malzemeyi sağlamak, konu ile ilgili bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları ile yayınlar yapmak, spor

adamları yetiştirmek, özürlü bireylerin spor yapabilmesi konusunda ilgili diğer kuruluşlarla işbirliği yapmak,

Madde 34- 7.5.1987 tarihli ve 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununun 3 üncü maddesine aşağıdaki bent eklenmiştir.

m) Rehabilite edici tıbbi hizmetlerde kullanılan yardımcı araç ve gereçleri üretmek amacıyla, kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulacak kuruluşların açılış iznini vermeye Sağlık Bakanlığı yetkilidir. Bu kurum ve kuruluşların açılış izninin verilmesine, üretim ve personel standardına, işleyiş ve denetimi ile daha önce açılmış olan kurum ve kuruluşların durumlarına ilişkin esaslar Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Madde 35- 30.4.1992 tarihli ve 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

EK MADDE 3- Görme, ortopedik, işitme, dil-konuşma, ses bozukluğu, zihinsel ve ruhsal özürlü çocuklardan özel eğitim değerlendirme kurulları tarafından, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerine devam etmeleri uygun görülenlerin eğitim giderlerinin, her yıl bütçe uygulama talimatında belirlenen miktarı Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır.

Not: 3797 sayılı Kanunun Ek 3 üncü maddesi, 5793 sayılı Kanunun 25 inci maddesi ile değiştirilmiş olup bu değişiklik, bu kitabın kanunlar kısmında yer alan 3797 sayılı Kanun metninde gösterilmiştir.

Madde 36- 28.12.1993 tarihli ve 3960 sayılı Kalıtsal Hastalıklarla Mücadele Kanununun 1 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 1- Devlet, kalıtsal kan hastalıklarından thalessemia ve orak hücreli anemi dahil olmak üzere, bütün kalıtsal kan hastalıklarıyla ve özürlülüğe yol açan diğer kalıtsal hastalıklarla koruyucu sağlık hizmetleri kapsamında mücadele eder. Bunun için gerekli ödenek Sağlık Bakanlığı yılı bütçesine konulur.

Kalıtsal kan hastalıklarıyla ve özürlülüğe yol açan diğer kalıtsal hastalıklarla koruyucu sağlık hizmetleri kapsamında mücadele için gerekli önlemler ve bu konuda uygulanacak usul ve esaslar Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Madde 37- 13.4.1994 tarihli ve 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (u) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

u) Kadınlara, güçsüzlere, özürlülere ve çocuklara karşı şiddetin ve ayrımcılığın teşvik edilmemesi.

Madde 38- 22.11.2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medenî Kanununun 348 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

1) Ana ve babanın deneyimsizliği, hastalığı, başka bir yerde bulunması veya benzeri sebeplerden biriyle velayet görevini gereği gibi yerine getirememesi.

Madde 39- 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 108 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve ikinci fıkrasının birinci cümlesi yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 inci maddedeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek 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.

Not: 4857 sayılı Kanunun 108 inci maddesi, 5763 sayılı Kanun ile değiştirilmiş olup bu değişiklik, bu kitabın kanunlar kısmında yer alan 4857 sayılı Kanun metninde gösterilmiştir.

Madde 40- 10.7.2004 tarihli ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir.
EK MADDE 1- Büyükşehir belediyelerinde özürlülerle ilgili bilgilendirme, bilinçlendirme, yönlendirme, danışmanlık, sosyal ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek üzere özürlü hizmet birimleri oluşturulur. Bu birimler, faaliyetlerini özürlülere hizmet amacıyla kurulmuş vakıf, dernek ve bunların üst kuruluşlarıyla işbirliği hâlinde sürdürürler. Özürlü hizmet birimlerinin kuruluş, görev, yetki, sorumluluk ve işleyişine ilişkin usûl ve esaslar Özürlüler İdaresi Başkanlığının görüşü alınarak İçişleri Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.

Madde 41- 26.9.2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 122 inci maddesinin birinci fıkrasında geçen "dil, ırk, renk, cinsiyet," ibaresinden sonra gelmek üzere "özürlülük," ibaresi eklenmiştir.
Madde 42- 25.3.1997 tarihli ve 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (h) bendine aşağıdaki paragraf eklenmiştir.
Başkanlığın bağlı olduğu Bakanın onayı ile özürlü kimlik kartı hazırlama veya verme yetkisi, valiliklere devredilebilir. Özürlü kimlik kartı hazırlama ve verme usul ve esasları, İçişleri Bakanlığı ve Özürlüler İdaresi Başkanlığı ile Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğünce müştereken hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.
Madde 43- 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 7 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.
Madde 7- Başkanlığın ana hizmet birimleri şunlardır:
a) Rehabilitasyon ve Eğitim Dairesi Başkanlığı.
b) Özürlülük Araştırmaları ve İstatistik Dairesi Başkanlığı.
c) Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı.
d) Proje ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı.

Madde 44- 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 8 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.
Rehabilitasyon ve Eğitim Dairesi Başkanlığı
Madde 8- Rehabilitasyon ve Eğitim Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

a) Özürlülerin rehabilitasyonu ve eğitimi sürecinde ilgili kurum ve kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.
b) Özürlülerin rehabilitasyonuna yönelik her türlü standardın oluşturulmasına yönelik çalışmalar yapmak.
c) Rehabilitasyon alanında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlardaki yapılan çalışmaları takip etmek, sorunları ve çözüm yollarını araştırmak.

d) Rehabilitasyon ve eğitim alanları ile ilgili (panel, sempozyum, konferans ve benzeri) etkinliklerde bulunmak.
e) İstihdamı kısıtlayan engellerin kaldırılmasını, istihdam alanlarının genişletilmesini ve özürlülerin kendi işini kurmalarına yönelik çalışmaları takip etmek ve tekliflerde

bulunmak.

f) Özürlülerin günlük hayatlarında karşılaştıkları fiziki ve mimari engellerin kaldırılması ve bu konudaki standartların belirlenmesi için teklifler hazırlamak ve hazırlatmak.

g) Kamuya açık sosyal, kültürel, sportif tesis ve alanlar ile kitle iletişim ve ulaşım araçlarından özürlülerin faydalanmasını sağlayıcı tedbirleri araştırmak, değerlendirmek ve teklifler hazırlamak.
h) Özürlü çocuklara, gençlere, yetişkinlere bütünleştirilmiş ortamlarda ve her düzeyde eğitim imkânı sağlamaya yönelik çalışmaları takip etmek.
ı) Özürlülüğün önlenmesi, erken teşhisi, özürlülerin rehabilitasyonu, eğitimi ve sosyal güvenlikleri ile ilgili konularda teklif ve projeler hazırlamak, hazırlatmak ve uygulatmak.

i) Başkanlıkça verilen benzeri görevleri yapmak.
Madde 45- 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 9 uncu maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.
Özürlülük Araştırmaları ve İstatistik Dairesi Başkanlığı
Madde 9- Özürlülük Araştırmaları ve İstatistik Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

a) Özürlülük politikasının belirlenmesine yönelik veri oluşturmak.
b) Özürlülük alanındaki çalışmaları takip etmek, değerlendirmek.
c) Özürlülerle ilgili mevzuatı derlemek, incelemek ve geliştirilmesine yönelik çalışma yapmak.
d) Özürlülere tanınan hak ve hizmetlerden yararlanma amacıyla kullanılmak üzere özürlüler kimlik kartı hazırlamak, hazırlatmak ve her türlü işlemleri takip etmek.

e) Başkanlık birimlerinin bilgi işlem ve otomasyon ihtiyacını karşılamak ve yürütmek.

f) Başkanlık birimlerinin iş akışlarını izleyerek etkin ve verimli iş, bilgi akışı ve iletişim düzenini sağlamak, bunlara yönelik gelişmeleri izlemek ve geliştirmek için önerilerde bulunmak.
g) Bilgi portalını oluşturmak, yönetmek ve iletişim ağını sağlamak.
h) Özürlüler ile ilgili veri tabanı oluşturulmasını sağlamak.
ı) Ulusal kurum ve kuruluşlardan özürlülere yönelik istatistiksel bilgilerin bilgi işlem ortamında toplanmasını sağlamak ve değerlendirmek.
i) Başkanın direktif ve emirlerini ilgililere duyurmak ve işlemleri takip etmek.

j) Başkanlıkça verilen benzeri görevleri yapmak.
Madde 46- 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 10 uncu maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.
Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı
Madde 10- Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

a) Başkanlığın uluslararası ilişkilerini düzenlemek ve yürütmek.

b) Özürlülere yönelik oluşturulan sosyal politikaları uluslararası ve ülkeler ölçeğinde izlemek ve değerlendirmek.
c) Uluslararası düzeyde özürlülere yönelik faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlarla işbirliği kurmak, sürdürmek, geliştirmek, ilgili personelin bilgilendirilmesini sağlamak.

d) Avrupa Birliği ile özürlülük alanındaki çalışmaları yürütmek.
e) Özürlülere yönelik faaliyetlerde uluslararası kurum ve kuruluşlardaki gelişmeleri takip etmek, özürlülerin sorunlarını ve çözüm yollarını ortak araştırmak, ortaya çıkan sorunlar hakkında ortak inceleme ve araştırma yapmak, yaptırmak, bu konuda ortak proje ve teklifleri hazırlamak ve hazırlatmak.
f) Uluslararası kurum ve kuruluşlardan özürlülere yönelik istatistiksel bilgilerin toplanmasını sağlamak.
g) Özürlülerle ilgili uluslararası gelişmeleri takip etmek, antlaşma ve sözleşmelerin ülkemizdeki uygulamalarını izlemek ve değerlendirmek.
h) Başkanlığın koordinatörlüğündeki uluslararası düzeyde özürlülere yönelik faaliyetler için teşkil edilen kurulların ve organizasyonların sekretarya hizmetini yürütmek.

ı) Yabancı kaynaklı dokümanların temini, tercümesi ve ilgili birimlerin bilgilendirilmesini sağlamak.
i) Başkanlığın iç ve dış tanıtımını ve halkla ilişkiler hizmetlerini yürütmek.

j) Başkanlığın her türlü protokol işlerini düzenlemek ve yürütmek.
k) Başkanlıkça verilen benzeri görevleri yapmak.
Madde 47- 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 11 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.
Proje ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı
Madde 11- Proje ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

a) Başkanlık birimlerince önerilen projelerin hazırlanması veya hazırlatılması ile ilgili çalışma yapmak ve uygulanmasına destek sağlamak.

b) Başkanlıkça yapılmasına karar verilen projelerin gerçekleşmesi amacıyla gerekli malî kaynakların sağlanması için ilgili birimlerle kurum ve kuruluşlarla iletişim kurmak.

c) Projenin tamamlanmasından sonra hazırlanacak proje sonuç raporunun ilgili birimler aracılığı ile duyurulmasını sağlamak.
d) Proje veri tabanının oluşturulmasını sağlamak.
e) Başkanlık süreli yayınının hazırlanması ve yayınlanması için gerekli çalışmaları yapmak ve yaptırmak.

f) Başkanlıkça görevlendirildiğinde, genel yahut özel protokole bağlı işbirlikleri geliştirmek.

g) Başkanlığı ilgilendiren toplantı, brifing ve görüşmeleri düzenlemek, Özürlüler Yüksek Kurulu ve Özürlüler Şurasının sekretarya hizmetlerini yürütmek, önemli not ve tutanakları tutmak ve yayımlamak.

h) Başkanlıkça verilen benzeri görevleri yapmak.
Madde 48- 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetvelin " Ana Hizmet Birimleri" bölümü "1. Rehabilitasyon ve Eğitim Dairesi Başkanlığı, 2. Özürlülük Araştırmaları ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, 3. Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı, 4. Proje ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı" şeklinde değiştirilmiştir.

Madde 49- a) Ekli (1) sayılı listede yer alan kadrolar iptal edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü bölümünden çıkarılmış, ekli (2) sayılı listede yer alan kadrolar ihdas edilerek adı geçen Kanun Hükmünde Kararnameye bağlı (I) sayılı cetvelin adı geçen Genel Müdürlüğe ait bölümüne eklenmiştir.
b) Ekli (3) sayılı listede yer alan kadrolar iptal edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Özürlüler İdaresi Başkanlığı bölümünden çıkarılmış, ekli (4) sayılı listede yer alan kadrolar ihdas edilerek adı geçen Kanun Hükmünde Kararnameye bağlı (I) sayılı cetvelin adı geçen Başkanlığa ait bölümüne eklenmiştir.

EK C

İŞ KANUNU

Kanun Numarası : 4857
Kabul Tarihi : 22/5/2003
Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134
Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu
Madde 30 - (Değişik : 15/5/2008-5763/2 md.)

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

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

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılamaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler 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. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi özürlü sigortalılar ile 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan özürlü sigortalıların, aynı Kanunun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası özürlü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece karşılanır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu fıkraya göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. **(Ek cümle: 31/7/2008-5797/10 md.)** Bu fıkrada düzenlenen teşvik, kamu idareleri hariç 506 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılara ilişkin matrah ve oranlar üzerinden olmak üzere, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir.

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek cezalar, özürlülerin ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, özürlünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılır. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü ve Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ile en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Eski hükümlü çalıştırılmasında, kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır.

Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık

Madde 101 - Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için yediyüzelli milyon lira para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.

İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar

Madde 108 - (Değişik: 15/5/2008-5763/10 md.)

Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106 ncı maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 ve 106 ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır.

EK D

DEVLET MEMURLARI KANUNU

Kanun Numarası : 657
Kabul Tarihi : 14/7/1965
Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 23/7/1965 Sayı : 12056

Sınav şartı:

Madde 50 - (Değişik: 29/11/1984 - KHK 243/6 md.)

Devlet kamu hizmet ve görevlerine Devlet memuru olarak atanacakların açılacak Devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmaları şarttır.

Sınavların yapılmasına dair usul ve esaslar ile sınava tabi tutulmadan girilebilecek hizmet ve görevler ve bunların tabi olacağı esaslar Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir genel yönetmelikle düzenlenir.

(Değişik: 30/5/1997 - KHK - 572/14 md.) Özürlüler için sınavlar, özürlü kontenjanı açık olan kurum ve kuruluşlarca ilk defa Devlet memuru olarak atanacaklar için açılan sınavla eş zamanlı, böyle bir sınava ihtiyaç duyulmamışsa, özürlü kontenjanı açığı bulunduğu sürece ayrı zamanlı olmak üzere özür grupları ve ulaşılabilirlikleri göz önüne alınarak yapılır.

(Ek: 30/5/1997 - KHK - 572/14 md.) Özürlüler için sınavlar, özürlü grupları dikkate alınarak sınav sorusu hazırlamak ve değerlendirmek üzere özel sınav kurulu teşkil edilerek ayrı yapılır.

Özürlülerin devlet memurluğuna alınmaları:

Madde 53 - (Yeniden düzenleme: 12/2/1982 - 2595/3 md.)

(Değişik birinci fıkra: 1/7/2005-5378/20 md.) Mevzuata uygun olmak kaydıyla; özürlülerin mesleklerine uygun münhal kadrolara atanması, mesleklerini icra veya infaza yardımcı araç ve gerecin kurumlarınca temin edilmesi esastır. Özürlülerin Devlet memurluğuna alınma şartları ile hangi işlerde çalıştırılacakları, mesleklerini icra ve infazda hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca temin edileceği,

zihinsel özürlülerin hangi görevlere atanmasında asgari eğitim şartından istisna edileceği hususları Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.
(Ek: 30/5/1997 - KHK - 572/15 md.) Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında özürlü çalıştırmak zorundadır. %3'ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (taşra teşkilatı dahil) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır.
(Ek: 30/5/1997 - KHK - 572/15 md.) Kurum ve kuruluşlar, çalıştırdıkları ve işten ayrılan özürlü personel sayısını üç ayda bir Devlet Personel Başkanlığına bildirmekle yükümlüdür. Bu Kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlarda, ikinci fıkrada tespit edilen oranda özürlü personel çalıştırma yükümlülüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetiminden Devlet Personel Başkanlığı sorumludur.
Yeniden işe alıştırma:
Madde 189 - Malûllük aylığı bağlanan Devlet memurlarından çalışma gücünün artırılabileceği umulanlar eski sınıflarında veya yeni sınıf veyahut meslekte çalışabilmelerini sağlamak üzere işe alıştırılmaya tabi tutulabilirler. İşe alıştırmanın ne suretle ve hangi esaslara göre yapılacağı özel kanununda gösterilir.
Ek Madde 39- (Ek: 1/7/2005-5378/21 md.)
Devlet memurlarının, hayatını başkasının yardım veya bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede özürlü olduğu sağlık kurulu raporu ile tespit edilen eşi, çocukları ile kardeşlerinin, memuriyet mahalli dışında resmî veya özel eğitim ve öğretim kuruluşlarında eğitim ve öğretim yapacaklarının özel eğitim değerlendirme kurulu tarafından belgelendirilmesi hâlinde, ilgilinin talebi üzerine eğitim ve öğretim kuruluşlarının bulunduğu il veya ilçe sınırları dahilinde kurumunda bulunan durumuna uygun boş bir kadroya ataması yapılır.

EK E

SAKATLARIN MESLEKİ REHABİLİTASYON VE İSTİHDAMI HAKKINDA 159 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ

ILO Kabul Tarihi	: 1 Haziran 1983
Kanun Tarih ve Sayısı	: 8.7.1999 / 4407
Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı	: 10.7.1999/ 23751
Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı	: 22.8.1999 /.99-13277
Resmi Gazete Yayım Tarih ve Sayısı	: 13.09.1999 / 23815

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplantıya davet edilerek orada 1 Haziran 1983 tarihinde 69'uncu toplantısı yapılan Uluslararası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı,

1955 tarihli Mesleki Rehabilitasyon (sakatlar) Tavsiye Kararı ve 1975 tarihli insan kaynaklarını Geliştirme Tavsiye kararında yer alan uluslararası Standartları gözönünde tutarak,

1955 tarihli Mesleki Rehabilitasyon (sakatlar) Tavsiye Kararı'nın kabulünden sonra rehabilitasyon gerekleri anlayışında rehabilitasyon hizmetlerinin kapsamı ve örgütlenmesinde ve sözü edilen Tavsiye Kararında ele alınan meseleler üzerine pek çok üye ülkenin yasa ve uygulamalarında ortaya çıkan kayda değer gelişmeleri dikkate alarak,

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 1981 yılını "Tam Katılım ve Eşitlik" temasıyla Uluslararası Sakatlar Yılı ilan etmiş olması ve geniş kapsamlı, sakatlar için Dünya Eylem Programı'nın sakatların sosyal yaşama ve kalkınmaya, "tam katılımı" ve "Eşitlik"lerinin sağlanması amacının ulusal ve uluslararası düzeyde gerçekleşmesi yolunda etkin önlemler alınmasına ortam oluşturacağı görüşünden hareketle,

Bu gelişmelerin, özellikle kırsal kesimde ve kentlerde yaşayan her kategoriden sakatların istihdam edilmeleri ve topluma entegrasyonlarında fırsat ve muamele eşitliği sağlanması gereğini dikkate alan, konuyla ilgili yeni uluslar arası standartlar kabul edilmesine uygun ortam hazırladığı değerlendirmelerinden hareketle,

Oturum gündeminin dördüncü maddesini oluşturan Mesleki Rehabilitasyon konusunda yapılan bazı önerilerin kabulüne karar vererek,

Bu önerilerin bir Uluslararası Sözleşme haline getirilmesini kararlaştırarak,

Bin Dokuzyüz seksenüç yılı Haziran ayının işbu yirminci günü Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi, 1983 olarak adlandırılabilecek aşağıdaki sözleşmeyi kabül etmiştir.

BÖLÜM 1
TANIM VE KAPSAM

MADDE 1

1- Bu sözleşmenin amaçları açısından "sakat" terimi, uygun bir iş temini muhafazası ve işinde ilerlemesi hususundaki beklentileri kabul edilmiş, fiziksel veya zihinsel bir özür sonucu önemli ölçüde azalmış olan bir bireyi ifade eder.
2- Bu sözleşmenin amaçları açısından, her üye ülke, mesleki rehabilitasyonun gayesini, bir sakatın, uygun bir iş edinmesi, sürdürmesi, sürdürmesi ve işinde ilerlemesini muktedir kılmak ve bu şekilde sakatın topluma entegrasyonunu veya reentegrasyonunu kolaylaştırmak, geliştirmek şeklinde dikkate alır.
3- Bu Sözleşme hükümleri her üye tarafından ulusal şartlara uygun ve ulusal tatbikatla bağdaşan önlemler vasıtasıyla uygulanır.
4- Bu Sözleşme hükümleri, her kategorideki sakatlara uygulanır.

BÖLÜM II

SAKATLAR İÇİN MESLEKİ
REHABİLİTASYON VE İSTİHDAM POLİTİKASI PRENSİPLERİ

MADDE 2

Her üye, ulusal şart, tatbikat ve imkanlarına göre, sakatlar için bir mesleki rehabilitasyon ve istihdam politikası formüle eder, uygular ve periyodik olarak gözden geçirir.

MADDE 3

Söz konusu politika her kategorideki sakatlar için uygun mesleki rehabilitasyon tedbirleri sağlamayı ve açık iş gücü piyasasında sakatlar için istihdam imkanlarını artırmayı amaçlar.

MADDE 4

Söz konusu politika, genel olarak sakat işçilerle sakat olmayan işçiler arasında fırsat eşitliği ilkesi üzerine kurulur. Sakat kadın ve erkek işçiler için fırsat ve muamele eşitliği göz önünde tutulur.

Sakat ve diğer işçiler arasında etkin bir fırsat ve muamele eşitliğinin tesisine yönelik özel olumlu himaye tedbirleri sakat olmayan işçiler aleyhine bir ayırımcılık olarak kabul edilmeyecektir.

MADDE 5

Mesleki rehabilitasyon faaliyetleri ile iştigal eden kamu ve özel kuruluşlar arasında koordinasyon ve işbirliğini teşvik için alınmış tedbirler de dahil olmak üzere, söz konusu politikaların uygulanmasında işçi ve işvereni temsil niteliğini haiz örgütlere danışılır. Sakatların kendi örgütleri ile onların yararına faaliyette bulunmak amacı ile kurulmuş örgütlere de danışılır.

BÖLÜM III

SAKATLAR İÇİN MESLEKİ REHABİLİASYON VE İSTİHDAM
HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ İÇİN ULUSAL DÜZEYDE
GERÇEKLEŞTİRİLECEK FAALİYETLER

MADDE 6

Her üye, bu Sözleşmenin 2, 3, 4, ve 5 inci maddelerini tatbik mevkiine koymak için Kanunlar ve Tüzükler vasıtasıyla veya ulusal şartlar ve tatbikatla bağdaşır, başka yöntemlerle gerekli olan tedbirleri uygulamaya koyar.

MADDE 7

Yetkili Makamlar, sakatların iş bulmaları, buldukları işi muhafaza etmeleri ve işlerinde yükselmelerini temin etmek üzere mesleki rehberlik, mesleki eğitim, işe

yerleştirme, istihdam ve diğer ilgili hizmetlerin sağlanması ve değerlendirilmesine yönelik tedbirleri alır; genel işçi kitlesi için mevcut olan hizmetler mümkün ve müsait olan hallerde gerekli değişiklikleri yapılarak sakatlar için de kullanılır.

MADDE 8

Kırsal alanlardaki ve uzak yerleşim merkezlerindeki sakatlar için mesleki rehabilitasyon ve istihdam servislerinin tesisi ve gelişimini teşvik için gerekli tedbirler alınacaktır.

MADDE 9

Her üye, sakatların mesleki rehberlik, mesleki eğitim işe yerleştirme ve istihdamından sorumlu rehabilitasyon danışmanlarının ve diğer uygun nitelikli görevlilerin eğitimini ve teminini sağlayacak tedbirleri alır.

BÖLÜM IV SON HÜKÜMLER

MADDE 10

Bu Sözleşmenin resmi onay belgeleri, tescil için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir.

MADDE 11

1-Bu Sözleşme yalnızca Uluslararası Çalışma Teşkilatı üyelerinden bu Sözleşmeyi onayıp da onayları Genel Müdürce tescil edilenler için bağlayıcıdır.
2-Sözleşme iki üyenin onaylarının Genel Müdürce tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.
3-Bu tarihten sonra onayı tescil edilen herhangi bir üye içinse, Sözleşme, tescil tarihinden itibaren on iki ay geçtikten sonra yürürlüğe girer
MADDE 12

1-Bu Sözleşmenin ilk yürürlüğe girdiği tarihten on yıl geçtikten sonra, bu sözleşmeyi onaylamış bir ülke resmi kayıt için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek resmi bir yazı ile bu onayın feshini isteyebilir. Bu fesih işlemi resmi kayıt tarihinden itibaren bir yıllık süre geçmedikçe yürürlüğe girmez.
2-Bu Sözleşmeyi onaylamış olan ve fakat bir önceki paragrafta zikredilen on yıllık sürenin sona ermesinden sonraki bir yıl içinde, bu maddenin öngördüğü fesih hakkını kullanmayan bir üye, bir on yıllık süre ile daha bağlı kalır ve bundan böyle ancak her on yıllık süre sonunda, bu maddenin öngördüğü hükümler çerçevesinde, Sözleşmeyi feshedebilir.
MADDE 13

l-Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Teşkilat üyeleri tarafından kendisine iletilen tüm onay ve fesih kayıtlarından bütün Uluslararası Çalışma Teşkilatı Üyelerini haberdar edecektir.

2-Genel Müdür, kendisine iletilen ikinci onaylamanın tescilinden Teşkilatın üyelerini haberdar ederken, Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında da onların dikkatini çeker.

MADDE 14

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki hükümler uyarınca kendisince tescil edilen onay ve fesih bildirimlerini bütün detaylarıyla birlikte, Birleşmiş Milletler Ana Sözleşmesinin 102 nci maddesi uyarınca, tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine gönderir.

MADDE 15

Gerekli gördüğü zamanlarda, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, Sözleşmenin işleyişi hakkında Genel konferansa bir rapor sunar ve Sözleşmenin tamamen veya kısmen bir tadilata tabi tutulması meselesinin gündemde yer almasının istenilip istenilmediğini soruşturur.

MADDE 16

1-Konferansın, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen tadil eden yeni bir sözleşme kabul etmesi halinde, değiştirilmiş yeni sözleşmede aksine hüküm yok ise;

a) Değişiklik getiren yeni sözleşmenin bir üye tarafından onaylanması, yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmiş olması kaydıyla, yukarıda zikr edilen l2inci madde hükmüne bakılmaksızın, işbu Sözleşmenin o üye ülke bakımından derhal feshini hukuken sağlar.
b) Değişiklik getiren yeni sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren işbu Sözleşmenin üye ülkelerin onayına açık olma durumu ortadan kalkar.

2-İşbu Sözleşmeyi onaylayan fakat değişiklik getiren yeni Sözleşmeyi onaylamayan üyeler için bu Sözleşme mevcut şekli ve muhtevası ile her halükarda yürürlükte kalır.

MADDE 17

Bu sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinleri olarak geçerlidir.

EK F

2005–2010 Özürlülerin İstihdamı Eylem Planı

SIRA NO	KARAR	SORUMLU KURUM VE KURULUŞLAR	İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR	SÜRE
1	**Planlamalar İnsan Haklarına Dayanmalıdır** Oluşturulacak olan Özürlüler İstihdam Politikasında, özürlülerin herkes kadar evrensel olan insan hakları ve temel özgürlükleri, işe alımda, ücretlendirmede ve istihdam sonrasında, herhangi bir ayrımcılığa uğramaksızın korunmalı ve geliştirilmelidir.	Özürlüler İdaresi Başkanlığı İŞKUR, Devlet Personel Başkanlığı**.**	İşçi- işveren ve meslek kuruluşları, özürlü sivil toplum örgütleri.	**Uzun vade**
2	**Özürlüler İstihdam Politikasının Ulusal İstihdam Politikasına Uygun Olması ve İşbirliği Yöntemi ile Oluşturulması Sağlanmalıdır.** Özürlüler istihdam politikasını, ülkemizin temel sorunlarından biri olan işsizlik sorunundan ayrı ve bağımsız kılmanın imkansız olduğu bir gerçektir. Bu nedenle, özürlüler istihdam politikası ulusal istihdam politikasına uygun olmalıdır. Ulusal bir politikanın oluşturulması aşamasında, istihdamda bulunan ve istihdam yaratan sosyal ortakların, özürlülerin ve ilgili kamu kuruluşlarının bir araya gelmeleri sağlanmalıdır.	ÇSGB, Devlet Personel Başkanlığı.	DPT, Üniversiteler, işçi- işveren ve meslek kuruluşları, özürlü sivil toplum örgütleri.	**Uzun vade**
3	**Kamudaki Yeniden Yapılanma Çalışmalarına ve Bölgesel İhtiyaçlara Uygun Planlamalar Yapılmalıdır.** Merkezî idare ile taşra ve mahallî idareler arasında işbölümlerinin gözden geçirilerek, yerel ve yerinden yönetim yapılarını öne çıkaran düzenlemelere (İl Özel İdareleri Kanunu, Büyükşehir Belediyeleri Kanunu, Belediyeler Kanunu) paralel uygulamalar gidilmelidir. Yapılacak bu uygulamalar göz önüne alınarak, kurum ve kuruluşların özürlülerin istihdamındaki görev ve yetkileri yeniden belirlenmelidir. İş yaşamına ilişkin çeşitli problemler yaşayan özürlülerin ve işverenlerin	İçişleri Bakanlığı	Özürlüler İdaresi Başkanlığı ÇSGB, Devlet Personel Başkanlığı, özürlü sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler,	**Orta vade**

	ihtiyaç duydukları danışmanlık ve çeşitli yardım hizmetleri yerel yönetimler tarafından karşılanmalı, bu ihtiyaçları karşılayabilecek kapasiteye sahip olmayan yerel yönetimler desteklenmelidir. Çeşitli kurumlarca sürdürülen iş gücü yetiştirme ve uyum hizmetleri, mesleki eğitim, beceri kazandırma, meslek edindirme vb. faaliyetler bölgesel ihtiyaçlara göre koordinasyon içerisinde yürütülmelidir. İl İstihdam Kurulları'nın özürlülerin istihdamındaki etkinlikleri artırılmalıdır. Özürlülerin işgücü piyasasına katılımları için İl İstihdam Kurulları il koşullarına uygun kararlar almalı ve bu kararları takip etmelidir.			
4	**Uluslararası ve Ulusal Kaynakların Verimli Kullanımı Sağlanmalıdır.** Önemli meblağlara ulaşan uluslar arası ve ulusal fonlar, özürlülerin istihdamında yararlanabilecek ancak, bu güne kadar verimli halde kullanılamayan önemli birer araçtır. Bugüne kadar özürlülere yönelik kullanılan bu fonların kimlerce kullanıldığı, özürlülerin istihdamına ne tür katkılar sağladığı ve miktarlarına ilişkin bilgilere ulaşılmasında güçlükler yaşanmaktadır. Bu alanın disiplin altına alınmaması kaynak israfı dışında, ülkemizi benzer kaynaklardan tekrar yararlanamama riskiyle karşı karşıya bırakabilecektir. Mevcut ihtiyaçlara ve imkânlara göre geliştirilemeyen ve sürdürülemeyen projeler beraberinde bu alana katkı sunabilecek kişi ve kurumlardaki özürlülük konusunda var olan sınırlı duyarlılığı zedelemektedir. Yukarıda dile getirilen sorunların giderilebilmesi için, ilgili taraflarca fonların kullanımına ve denetimine yönelik bir sistem oluşturularak, uluslararası ve ulusal kaynakların verimli bir şekilde kullanımı sağlanmalıdır.	DPT, İŞKUR, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.	İç İşleri Bakanlığı, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, özürlü sivil toplum örgütleri,	**Kısa Vade (Acil)**

5	**Özürlülerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Toplumsal Bilinçlendirme Çalışmaları Yapılmalıdır.** Tüm vatandaşlara, özellikle de işverenlere yönelik özürlü işgücünün geliştirilmesinin sosyal politika açısından nedenli önemli olduğuna dair toplumsal farkındalık ve duyarlılık yaratma çalışmalarına başlanmalıdır. Yapılacak çalışmalarda, özürlülerin yetersizliklerini değil, mevcut kapasitelerini öne çıkaracak yöntemler izlenmelidir. Bilinçlendirme, toplumun özürlülüğe bakış açısının yeniden yapılandırılmasını hedef alan tek taraflı çalışmalarla sınırlı kalmamalı, özürlüleri de toplumsal yaşama olan katkılarının arttırılması yönünde harekete geçirmeyi amaçlamalıdır.	Özürlüler idaresi Başkanlığı, RTÜK	MEB, özürlü sivil toplum örgütleri, işçi- işveren ve meslek kuruluşları ve Gazeteciler Cemiyeti	**Süreli**
6	**Ülkemize Uygun Model Uygulamalar Geliştirilmelidir** Özürlülerin istihdamında karşılaşılan önemli bir sorun, ülke çapında yaygınlaştırılabilecek ulusal modellerin yokluğudur. Çeşitli kurumlar tarafından yürütülen iyi niyetli ancak profesyonelleşememiş çalışmalar çeşitli nedenlerle istenilen düzeye ulaşamamaktadır. Ülkemizdeki örnekleri sınırlı olan mesleki rehabilitasyon merkezleri, korumalı işyerleri ve diğer uygulamalar desteklenmelidir. Uygulanabilecek modellerin olmadığı alanlarda model uygulamaların geliştirilmesi sağlanmalıdır.	ÇSGB, Özürlüler İdaresi Başkanlığı.	MEB, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Yerel Yönetimler.	**Kısa Vade**
7	**Kota, Kota - Ceza Sistemi İşverenlere Verilen Desteği Arttıracak Şekilde Yeniden Düzenlenmelidir.** Özürlü istihdamının artırılabilmesi için kota sistemi, işverenlerin cezalandırılmalarının yanı sıra teşvik edilmelerini de içerecek şekilde düzenlenmelidir. Teşvik sistemi, AB ülkelerindeki gibi istihdam bazlı olmalıdır. Bu konudaki uluslararası tecrübeler de dikkate alınarak, ücret sübvansiyonu, işveren sigorta prim hisselerinin devletçe ödenmesi, enerji maliyetinin düşürülmesi, işyerinde özürlü istihdamı nedeniyle yapılacak değişikliklerin maliyetinin	ÇSGB, Maliye Bakanlığı	Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Hazine Müsteşarlığı, işçi, işveren ve meslek kuruluşları.	**Kısa Vade**

	karşılanması gibi özendirme araçları devreye sokulmalı ve sağlayacağı bu avantajların ne şekilde kullanıldığı takip edilmelidir İşverene sağlanacak destekler sadece mali boyutla sınırlı kalmayıp, istihdam sonrası özürlülerin işe uyumlarını sağlayacak rehberlik hizmetlerini de içerecek şekilde verilmelidir. Devletin üzerine düşen sorumluluklarını yerine getirmesi, özel sektör işverenlerinin bu konuya daha duyarlı yaklaşmalarında etkili olacaktır. Bu nedenle öncelikle kamu, kota sistemi gereği var olan açık özürlü işçi ve memur kontenjanları konusundaki yasal yükümlülüğünü yerine getirmelidir. Kota sistemi, diğer özürlülere kıyasla iş bulma şansı daha az olan özürlülerin (ruhsal - duygusal, zihinsel, eğitim düzeyi düşük, ağır dereceli ve kadın özürlüler) istihdam imkânlarını artıracak ve istihdamlarının sürekliliğini sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.			
8	**Üretim Yapısı ve İş Gücü Süreçlerindeki Gelişmeler Takip Edilerek, Gerekli Düzenlemeler Yapılmalıdır.** Üretim teknikleri ve teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, uluslar arası rekabetin artması ve yaşanılan ekonomik krizler çalışma hayatında önemli değişikliklere yol açmaktadır. Genel olarak "esneklik" şeklinde ifade edilen bu değişiklikler, özürlü işgücünün özelliklerini içine alacak şekilde düzenlenmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen esnek çalışma biçimleri, özürlülere sağlayacağı avantajlar dikkate alınarak ve gerekli altyapı oluşturularak yaygınlaştırılmalıdır.	ÇSGB, Devlet Personel Başkanlığı	Özürlüler İdaresi Başkanlığı, işçi-işveren ve meslek kuruluşları, Üniversiteler.	**Kısa Vade**
9	**Alternatif İstihdam Yöntemleri Hayata Geçirilmeli, Özürlülerin Kendi İşlerini Kurmaları Desteklenmelidir.** Özürlülerin istihdamında başarılı sonuçlar almış ülkelerde var olan istihdam yöntemleri ülkemize uyarlanmalıdır. Korumalı istihdam, destekli istihdam, iş koçluğu vb. istihdam yöntemleri araştırılarak ülkemiz koşullarına	ÇSGB, KOSGEB, TOBB. TESK.	Özürlüler İdaresi Başkanlığı, İşçi-işveren ve meslek kuruluşları, Üniversiteler. Milli Prodüktivite Başkanlığı	**Kısa Vade**

	uyarlanmalıdır. İstihdam olanaklarının arttırılması, istihdam biçimlerinin çeşitlendirilmesi ve mesleki kapasitelerinin artırılması amacıyla bilgi teknolojilerinin özürlüler tarafından yaygın bir biçimde kullanımı sağlanmalıdır. Bilgi teknolojilerinin kullanımı sırasında işverene getireceği ek mali yüklerin karşılanmasında gerekli devlet desteği sağlanmalıdır. Özürlülerin, kendi işlerini kurmalarını ve işletmelerini kolaylaştıracak gerekli tedbirler alınmalıdır.			
10	**Özürlü İşgücünün Verim Seviyesi Yükseltilmelidir.** Temel eğitim, mesleki eğitim, mesleki rehabilitasyon hizmetleri özürlü işgücünün talep edilmesini sağlayacak biçimde düzenlenmelidir. Özürlülerin, Milli Eğitim Bakanlığı'nca verilen temel eğitim ve mesleki eğitim hizmetlerinden eşit olarak yararlanabilmesi amacıyla çalışmalar başlatılmalıdır. Yerel yönetimler tarafından yürütülen beceri kazandırma, meslek edindirme vb. kurslar özürlüleri de kapsayacak biçimde yaygınlaştırılmalıdır. Özürlülerin verim seviyelerini yükseltmek amacıyla yapılacak çalışmalar, işe yerleştirme sonrasında da devam etmelidir. Özürlülerin; uyum sorunlarını azaltacak, işte süreklilik ve kariyer sağlamalarına yardımcı olacak, mesleki rehberlik, danışmanlık, iş koçluğu gibi hizmetler devletçe desteklenmelidir.	ÇSGB, MEB	Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, SHÇEK, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Üniversiteler ve Devlet Personel Başkanlığı	**Süreli**

EK G

İŞVEREN ANKETİ

Adı ve soyadı:

Yaş:……Eğitim Durumu:……..Şirketteki konum:….....
Cinsiyet:□ Erkek □ Bayan
Çalıştığı iş kolu:……..……

1.İşyerinizde kaç kişi çalışmaktadır?.....
2.İşletmenizde engelli çalıştırıyor musunuz?
Evet □
Hayır □
Cevabınız evetse: Kaç engelli çalıştırıyorsunuz ve bunların engellilik durumunu söyler misiniz?
Görme engelli: □……..
İşitme engelli: □……
Bedensel engelli :□……
Zihinsel engelli :□……
Diğer □ ……
3.Engelli çalışıyorsa, engellileri hangi alanlarda istihdam ediyorsunuz?
……
4.Bir engelliden başarı konusundaki beklentiniz nedir?

5.İşletmenizde çalıştırdığınız engellilerin eğitim çalışmalarına katılmasını sağlıyor musunuz?

6.İşletmenize yeni bir personel aldığınızda engelli almayı düşünür müsünüz? Neden?

7.Sizce işletmelerde engellilerin çalıştırılması için devletin yapması gerekenler nedir?

8.İşletmelerde engellilerin çalıştırılması için işverenler neler yapabilir?

9.Eğer personel sayınız yüzün üstünde olsaydı engelli çalıştırır mıydınız?Ne türde engelli tercih ederdiniz? ……

10.Sizin iş sektörünüz bir engelli için ne kadar risklidir? Açıklayınız?

EK H

ENGELLİ ANKETİ

Adı ve soyadı:

Yaş:……. Eğitim Durumu:……
Cinsiyet:□ Erkek □ Bayan

1. Şu an çalışıyor musunuz?
□ Evet….Nerede çalışıyorsunuz?
…….....
□ Hayır….Neden çalışmıyorsunuz?.....
……
2. Kaç yıldan beri bu işyerinde çalışıyorsunuz?
.....
3. Çalıştığınız işletmede ne iş yapıyorsunuz?
……
4. İşyerinde verimli çalıştığınıza inanıyor musunuz?
□ Evet.Neden?.....
□ Hayır.Neden?.....
5. İşinizi seviyor musunuz?
□Evet.Neden?.....
□ Hayır.Neden?.....
6. İşe yeni alındığınızda ortama uyum sağlamakta zorlandınız mı?,
□ Evet. Sizi zorlayan şey nedir?.....
□ Hayır
7. İşe girdiğinizden bu yana hizmet içi eğitimlere katıldınız mı?
□Evet □ Hayır
8. Engelli olarak diğer çalışanlardan beklentiniz nedir?
……
……
9. Engelli olarak işverenden beklentiniz nedir?
……
……
10. Yaptığınız iş için özel bir eğitim aldınız mı?
□Evet □ Hayır

11. Sizce engellilerin işyerlerinde istihdam edilmesi için devletin neler yapması lazım?
……
……
……
12. Engellilerin işyerlerinde çalıştırılması için işverenin neler yapması lazım?
……
……
13. İşiniz sizce riskli bir iş mi?
□ Evet. Riski nedir?.....

□ Hayır

EK I

EÇYÖT

Sayın katılımcı;

Yanıtlamanızı istediğimiz bu anket, iş hayatında engellilere yönelik görüşlerinizi anlamak amacıyla hazırlanmıştır. Hiçbir sorunun doğru veya yanlış yanıtı yoktur. Bizim için önemli olan görüşlerinizi çekinmeden ifade etmenizdir. Lütfen hiçbir soru atlamayınız. Lütfen hiçbir yere isminizi yazmayınız.

BÖLÜM 1

Lütfen aşağıda sunulan fikirlerin başındaki boşluğa (__)aşağıdaki ölçeği kullanarak size en uygun olan rakamı yazınız.

1=*Hiç katılmıyorum* 2=*Katılmıyorum* 3=*Ortadayım* 4=*Katılıyorum* 5=*Tamamen katılıyorum*

_____1.Bir engelli, çalıştığı bölümün verimini düşürecek unsurlardan biridir.
_____2.Genel olarak engelli insanlar duygu sömürüsü yapmaya eğilimlidirler.
_____3.Engelliler, çalıştıkları ortamın estetiğini bozarlar.
_____4.Eğitimleri ne olursa olsun, engelliler yalnızca vasıfsız işlerde çalışabilirler.
_____5.Engellileri kolay işlerde çalıştırmak fazla yorulmaMAları açısından faydalıdır.
_____6.Engelliler çalışma arkadaşları üzerinde olumlu etki yaratırlar.
_____7.Genel olarak engelli insanlar kendine güvensizdirler.
_____8.Engellilerin çalıştığı iş ortamında iletişim problemi yaşanması olasılığı oldukça yüksektir.
_____9.Engellileri terfi ettirmek, onlardan yapabileceklerinden fazlasını istemek olur.
_____10.Engellilere iş sağlayarak, onlara yardımcı olunması gerektiğine inanıyorum.
_____11.Bir departmana fazla sayıda engelli almak, o departmana yapılan haksızlıktır.
_____12.Genel olarak engelli insanlar uyumsuzdur.
_____13.Engelli bir insanın becerileri konusunda kendini geliştirebileceğine inanMIyorum.
_____14. Engelliler hakkında fazla bilgim olmadığından, aynı iş ortamında çalışmayı tercih etmezdim.
_____15. Engellilerin çalıştığı iş ortamında huzursuzluk yaşanması olasılığı oldukça yüksektir.
_____16.Genel olarak engelli insanlar alıngandırlar.
_____17.Yasal bir zorunluluk olmasaydı, mutlaka engelli bir eleman çalıştırayım diye bir kaygım olmazdı.
_____18.Bu şirkette engellileri sadece vasıfsız pozisyonlar için istihdam etmeyi tercih ederim.

_____19.Engelli kişiler çalışmayı sevMEzler.
_____20.Engellilerin iş kazalarına neden olma olasılığı daha yüksektir.
_____21.Yeterli mesleki eğitim alırlarsa, engellilerin de engelsizler gibi çalışabileceklerine inanıyorum.
_____22.Bu şirkette engelli istihdamına yönelik düzenlemeleri yapmak için, şirket bütçesinden belli bir miktar ayrılması gerektiğini düşünüyorum.
_____23.Engellilere yardım etmek sevaptır.
_____24.Engelli insanlar kompleks sahibi kişilerdir.
_____25. Kurumda gerekli düzenlemeler ve gerekli imkânlar sağlanırsa engellilerin de engelsizler gibi çalışabileceklerine inanıyorum.
_____26.Genel olarak engelli insanlar sorumluluktan kaçarlar.
_____27. Şirketimizde, engellilerin mesleki eğitimi için kaynaklarımızın harcanMAması gerektiğini düşünüyorum.
_____28. Şirkette engelli çalıştırmanın çalışanlar arası uyumu bozacağını düşünüyorum.
_____29. Engelli birini işe alsam, onu hangi işte çalıştıracağımı bilemem.
_____30. Engelli çalışanların işte hata yapma oranı daha yüksektir.
_____31. Bir engelliye, sahip olduğu vasıflardan düşük seviyede iş yaptırmak, ona karşı yapılan bir haksızlıktır.
_____32.Genel olarak engelli insanlar işi kaytarma eğilimdedirler.
_____33.Engellilere her yardımcı olduğumda içimde bunun huzurunu hissediyorum.
_____34. Engellilere sağlanan ek imkânlar diğer çalışanlar arasında kıskançlık ve huzursuzluk yaratabilir.
_____35. Engelli çalışanların azmi ve çalışkanlığı, çalışma arkadaşlarını da motive eder.
_____36.Genel olarak engelli insanlar alıngandır.
_____37. Engellilerin iş ortamında bulunması, diğer çalışanların konsantrasyonunu bozar.
_____38. Engellilerle uyum içinde çalışmak için, tüm çalışanlara bu konuyla ilgili (örn. Engellilerle nasıl iletişim kurulması gerektiği, vs.) eğitim verilmelidir.
_____39. Engelli birini işe alsam, ona nasıl davranacağımı bilemem.
_____40. Engellilerle sürekli aynı ortamda çalışmak, üzüntü ve mutsuzluk yaratabilir.

EK İ

T.C.
BAŞBAKANLIK
Dış Görevler Komite Sekreterliği

Sayı : 29-4033/01644 / /198

Konu : 4 Eleman.

9 Mart 1983

SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINA

İLGİ: Sosyal Güvenlik Bakanlığının,15.2.1983 tarih ve 3082 sayılı yazısı.

Aşağıda açık kimliği, görev konusu, süresi ve gideceği ülke yazılı bulunan, Kurumunuz Personelinin, yurt dışına gönderilmesine ilişkin öneriniz, BDGK'ce uygun görülmüştür.

Bilgilerine arz/rica ederim.

BAŞBAKAN ADINA

Erdoğan YAZICI
Müsteşar Yardımcısı

(*) Not

Adı ve Soyadı	: Ekli Listede 4 (dört) eleman.
Görev Ünvanı	: Sos.Sigor.Kur.İst.Kartal Hastanesi Elemanları
Görev Konusu	: Alman Rehabilitasyon Merkezlerinde inceleme.
Görev Süresi	: 11.4.1983'den itibaren bir ay süreyle.
Gideceği Ülke	: F.Almanya.
Masraflar	: F.Alman Hük.ve Kurumlarınca.

EKLER:
Ek: 1 Liste.

DAĞITIM:

Gereği İçin:
Sosyal Güvenlik Bak.lığına

Bilgi İçin:
Dışişleri Bakanlığı

ASLI GİBİDİR.
31/3/1983
Ünal, Özkaya
Personel Şefi

10 Mart 1983