

2.Sayı 2004 Cilt1,Sayı2

TÜRKİYE KORUMALI İŞYERLERİ ARAŞTIRMASI
(Sheltered Workshops in Turkey)

Canan AKTAŞ

Sinan GERGİN

Tayyar KUZ

Lütfiye MUTLUOĞLU

Bahar UĞURLU

Zühal YILMAZ

Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı

Özürlüler Uzmanları

ÖZET

Özürlülerin istihdamında gerek diğer ülkelerde gerek ülkemizde yoğun sorunlar yaşanmaktadır. Ülkemizde özürlülerin istihdamında kota-ceza yöntemi benimsenmekte, istihdamı destekleyen hizmetler ihmal edilmekte ve yeni istihdam teknikleri üzerinde çalışmalar yetersiz kalmaktadır. Bu çalışmada, ülkemizde ihmal edilen ve dünyada pek çok ülkede başarılı bir şekilde uygulanan korumalı istihdam yöntemi ele alınmıştır.

Farklı tanımları ve uygulamaları olmakla beraber korumalı istihdam; normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürlüler için, meslekî rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla, gerektiğinde devlet tarafından teknik ve malî yönden desteklenerek çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyerlerinden oluşan bir yöntemdir.

Ülkemizde bugüne kadar korumalı işyerlerine ait kuramsal bir çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle makalede korumalı işyerleri araştırmasının yanı sıra kuramsal çerçeve de geniş bir biçimde yer almıştır.

Korumalı işyerleri araştırması Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından 2003 yılında başlatılmıştır. Başkanlık 2003 yılında yapılan çalışma sonuçlarına göre korumalı işyerleri ile iletişime geçmiş ve soru formları ile 25 Mayıs-15 Haziran 2004 tarihleri arasında 13 korumalı işyeri (özürlü çalışma merkezi, atölye) ziyaret edilerek araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada, merkezlerden elde edilen bilgiler arasında standart sağlanabilmesi amacıyla bir görüşme formu geliştirilmiş ve bu görüşme formunda; korumalı işyerinin adres bilgileri, mülkiyet durumu, kuruluşu, işbirliği yapılan kurum ve kuruluşlar, üretim yapılan/yapılması planlanan alanlar ve izlenen yöntem, mesleki rehabilitasyon, gelirler, giderler ve karşılama yöntemleri, pazarlama yöntemleri ve karşılaşılan sorunlar, hedefler, çalışan özürlülerin çeşitli değişkenler (cinsiyet, eğitim durumu, özürlü oranı, özürlü gurubu) açısından özellikleri, iş alanı ile ilgili başlıca sorunları ve sosyal güvenlik durumları gibi konularda bilgi alınmasını sağlayıcı sorular yer almıştır. Ayrıca görüşülen kişinin görüşlerini ve önerilerini daha özgürce ifade edebilmesini sağlamak amacıyla açık uçlu sorulara da yer verilmiştir.

Elde edilen veriler araştırma modeline uygun olarak frekans ve yüzdelerin hesaplanması yolu ile çözümlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Korumalı İşyerleri, Özürlüler, İstihdam

Dünyada özürlülere yönelik işgücü programları; temelde kota/kota-ceza, mesleki rehabilitasyon, mesleki eğitim, destekli istihdam, subvansede edilen istihdam, belli işlerin özürlüler için ayrılması ve korumalı istihdam olarak uygulanmaktadır.

Korumalı istihdam, bir dizi farklı programı kapsayan, özörlölere korunaklı bir ortamda istihdam sağlayan rekabetten uzak bir programdır (Bergeskog, 2001).

Korumalı işyeri; özörlöye, normal çalışma ortamında olduğu varsayılan yarışma ve başarısız olma riski olmadan çalışma fırsatı vermektedir. Normalleştirme yerine, kişiyi düş kırıklıkları, problem ve risklerden koruyarak bir takım düzenlemelerle beraber (çalışma tarih ve saatleri, süpervizyonluk, üretim planları gibi) özörlölünün işin gerektirdiği normal görevlere devam etmesini sağlamaktadır (Rosen, Bussone, Dakunchak, Cramp, 1993).

Almanya'da "Özörlöler Çalışma Atölyesi" (ÖÇA) adıyla faaliyet gösteren korumalı işyerleri; yetersizliklerinin derecesi ve/veya karmaşıklığı sebebiyle normal emek piyasasında iş bulmakta güçlük çeken veya iş bulması hemen hemen hiç mümkün olmayan özörlölere, bir çalışma imkanı sağlamakta ve/veya münasip bir iş yapabilmeleri için kendilerine uygun bir çalışma ortamı hazırlamaktadır. (Seyyar, 2001).

Korumalı işyerlerinin en önemli ve kritik bileşeni "korumalı" kavramının getirdiği anlam ile ilgilidir. Bu kavram, özörlölere, normal koşullarda travma etkileri getirecek rekabet faktörü olmaksızın, korunaklı bir ortamda çalışma ve işi öğrenme deneyimi sağlamaktadır (Rosen, Bussone, Dakunchak, Cramp, 1993).

Tarihsel olarak korumalı işyerlerinin ilk örneklerine 1800'lü yıllarda ABD'de rastlanmaktadır. Günümüzde korumalı istihdam, pek çok ölkede birbirinden farklı ve çeşitlilik gösteren kurumsal örgütlenmelerle yaygınlaşma eğilimi göstermiş ve çalışmak isteyen özörlölere iş imkanı sağlamaya başlamıştır. Bu gelişmeye karşın, bu sektörde iki temel sorun özel bir önem taşımaktadır. Bunlar: 1. Korumalı istihdamın değişik kavramsal tanımları : Korumalı istihdam uzun vadede özörlölere bir iş mi sağlamaktadır? Yoksa özörlölölerin açık istihdama girişlerini/yeniden girişlerini sağlayabilecek geçişli bir istihdam yapısı kurabilir mi?

2. Korumalı istihdamın amaçları : Hizmet ve mal üretimi, terapötik/tıbbi ve sosyal amaçlara göre daha öncelikli mi olmalıdır? Bu ikili amaçlar birbiri ile uyumlu bir şekilde bir arada yer alabilir mi? (Visier, 1998).

ILO tarafından, dünyada var olan korumalı istihdam hizmetlerine yönelik gerçekleştirilen bir araştırmada 20 ölkeden yanıt alınmış ve alınan bilgiler çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmiştir (Visier, 1998).

Araştırma çerçevesinde; korumalı istihdamın temel hedefleri çoğunlukla sosyal ve mesleki entegrasyon ile rehabilitasyon olarak vurgulanmıştır. Temel amaç:

1. İş sağlamaktır. (Avustralya, Danimarka, Hindistan, İsveç)
2. İşe yerleştirmektir. (Belçika)
3. Hizmet ve mal üretimidir. (Kosta Rika, Norveç, Portekiz, Güney Afrika)
4. Mali performanstır . (İsveç-öncelikler sırasında dördüncü sırada yer vermiştir)
5. Üretim bir çıktı değildir. Üretim acil bir hedeften ziyade çalışan özörlö bireyin kendini gerçekleştirmesinin bir sonucudur. (Lüksemburg)

Korumalı istihdam yapılarında yürütölen faaliyetlerle ilgili olarak kesin bir veri bulunmamasına rağmen en çok ifade edilenler sırasıyla: endüstriyel bir faaliyetin taşeronluğu (paketleme, montajlama veya imalat), sadece imalat, hizmetler, tarım, ve ticari faaliyetlerdir (Visier, 1998).

Araştırma kapsamındaki ölkelere baktığımızda karşımıza dört ana model çıkmaktadır:

1. Terapötik model ("çalışan" statüsüne karşı "koruma"): Terapötik model genellikle zihinsel engellileri çalıştıran kuruluşlarda karşımıza çıkmaktadır.
2. Ara model (özörlö işçinin "yarı çalışan" olarak göröldüğü durum): Bu modelde çalışma koşulları, tamamen ücretli istihdam olarak görölemeyeceği gibi tam olarak terapötik bir fonksiyonu da yansıtmamaktadır.
3. Karışık (dual) model: Bu modelde genellikle iki, bazen daha çok sayıda değişik tip korumalı istihdam yapıları görölmektedir. Ancak bu, dual (ikili) sistemi uygulayan ölkelerde benzer

durumların yaşandığı anlamına gelmemektedir.

4. Ücrete dayalı istihdam modeli (koruma ve iş yasaları): Bu modelde özürlü birey diğerleri gibi çalışma hakkına sahip bir birey olarak değerlendirilmekte ve olabildiğince aynı sorumlulukları üstlenmesi beklenmektedir (Visier, 1998).

Araştırma kapsamındaki ülkelerde korumalı işyerlerinde yasal durum ve denetim mekanizmalarına baktığımızda karşımıza değişik yapılar çıkmaktadır:

Korumalı sektör çok çeşitli yasal mevzuat altında yönetilmektedir. Bazı ülkelerde (örn. Kosta Rika, Yunanistan, Hindistan, İrlanda, Güney Afrika ve İsveç) korumalı işyerlerinin organizasyonu ve işletilmesi ile ilgili özel bir yasa bulunmazken, diğer birçok ülkede korumalı istihdamın çeşitli yönlerini ele alan belirli yasa veya yönetmelikler bulunmaktadır. Bu yasal düzenlemelerin amacı çalışanları korumak ve iş yasasının uygulanmasındaki istisnaları (özellikle belirlenmiş asgari ücret dikkate alındığında) ortaya koymaktır.

Bazı ülkelerde, korumalı istihdam açık bir şekilde standart iş mevzuatının dışında tutulmuş (örn. Avustralya), diğer bazı ülkelerde de korumalı istihdamla ilgili özel bir düzenleme bulunmadığı durumlarda, var olan iş mevzuatının kullanılması yolu seçilmiştir.

Korumalı işyerleri; merkezi bir şekilde çalışma bakanlığı (Örn. Norveç ve Portekiz) tarafından denetlenebildiği gibi bölgesel veya yerel düzeyde de denetlenebilmekte (örn. İspanya) veya her iki düzeyde de denetlenebilmektedir.

İki veya daha fazla tipte korumalı işyerlerinin bulunduğu durumlarda, önceliği üretime veren ve önceliği tedaviye veren işyerleri arasında farklılık görülmektedir. Bu işyerleri konu ile ilgili bakanlıklar tarafından denetlenmekte (çalışma veya sağlık bakanlığı) ve farklı farklı yönetmeliklerin ilgi alanına girmektedir. Hafif düzeyde özürlü olanlar daha çok üretime öncelik veren işyerlerinde, zihinsel engeli olanlar ise tedavi merkezli işyerlerinde çalışmaktadır (Visier, 1998).

Araştırma kapsamındaki ülkelerde korumalı işyerlerinin finansmanı ve sübvansiyonlarında da farklı uygulamalar olduğu görülmektedir:

Ülkeler iki geniş kategoriye ayrılmaktadır:

1. Bu tür yapılanmaların bir bakanlık birimi veya ulusal kuruluş tarafından merkezi hükümet yardımı aldığı durum (örn. Avustralya, Kosta Rika, Fransa, İrlanda, İsveç)

2. Finansmanın bölgesel veya yerel düzeyde karşılandığı durum (Örn. Belçika, Portekiz, Güney Afrika, İspanya).

Ancak, çok az sayıda da olsa her iki finansman türünden yararlanan örnekler de bulunmaktadır (örn. Arjantin, Danimarka ve Scotland (Birleşik Krallık)).

Bazı örneklerde, hükümetin finansmanı belli düzeyde kazançlara bağlanmışken (örn. İspanyada asgari ücretin yarısı), diğer bazı örneklerde kazançlarla doğrudan bir bağlantı kurulmamıştır.

Ancak hiçbir örnekte ücret bağlantısı tek başına finansmanı belirleyebilecek durumda değildir.

Bunun yanında; araç-gereçler, iş yaratılması ve eğitim için sübvansiyonlar (Örn. Portekiz'de korumalı bir işyerinde istihdam edilebilmek için gerekli olan ön mesleki eğitim aşamasının 9 aya kadarı tamamen subvanse edilmektedir.), işyerlerinin uyarlanması için sübvansiyonlar [örn.

İsveç'te Samhall'a (İsveç'te devlete bağlı olarak, ağır derecede özürlü olanlara korumalı istihdam hizmeti sunan bir şirket) bağlı işyerleri "özürlü çalışanların maliyet yüksekliği" temelinde tüm maliyetleri karşılayan bir sübvansiyon almaktadır.] (Visier, 1998).

Greenleigh Associates (1975) tarafından yürütülen çalışmalarda korumalı işyerleri; (a) ürettikleri malların çeşitliliğinin ve miktarının az olması,

(b) basit montaj işlerinin daha fazla olması,

(c) özürülülerin eğitiminde modern araç ve makinelerin yokluğu,

(d) eğitilmiş ve yeterli personelin az sayıda olması,

(e) korumalı işyerlerinin devamına yönelik fon kaynaklarının bulunmasına karşın, özürülülerin korumalı işyerlerinden açık istihdama geçişlerini destekleyici fonların bulunmaması açılarından

eleştirilmektedir (Rosen, Bussone, Dakunchak, Cramp, 1993).

Korumalı istihdamdan açık istihdama geçiş nihai bir amaçtır. Ancak uygulamada bu çok az gerçekleşen bir durumdur. Avrupa Birliği üyesi birçok ülkede korumalı işyerleri, dışarıda çalışacak donanımlı işgücü sağlamak yerine, ekstra eğitim ve sosyal destek sağlayıcı bireysel güvenlik ve yeterliği artıran yerler olarak kullanılmaktadır. Bu alanda devletin müdahalesindeki başlıca engel; açık istihdam sektöründe yeni olanaklar yaratmadaki başarısızlıktan kaynaklanmaktadır (Thornton ve Lunt, 1997).

Korumalı işyerleri kuşkusuz ağır eleştiriler karşısında bir takım değişiklikleri gerçekleştirmelidir. İşyerleri özürlü olmayan çalışanlarla entegre edilebilir, verimliliği sağlamak için ileri teknoloji düzenlemeleri kullanılabilir, rehabilitasyon amaçlarından taviz vermeden geçerli ürün ve hizmetleri sağlayabilir. İşgücünün ulaşabileceği ve piyasaya ulaşılabilen herhangi bir yerde korumalı işyerleri kurulabilir. Bu yer bir enstitü veya yerleşim yerinin içinde olabilir (Rosen, Bussone, Dakunchak, Cramp, 1993).

Korumalı istihdama ilişkin ortaya atılan görüşler ve ILO tarafından gerçekleştirilen geniş kapsamlı araştırma bu konuda iki farklı yaklaşımın benimsendiğini ortaya çıkarmıştır:

1. Özürülülerin öncelikle desteğe ihtiyaç duyan bireyler olarak değerlendirildiği yaklaşım (bu destek sayesinde özürülüler bazı mesleki sorumlulukları yerine getirebilmektedir).
2. Çalışma hakları ve kuralları açısından korumalı çevrenin normal iş çevresinden farklı olarak değerlendirilmediği yaklaşım.

Sonuç olarak araştırılması gereken soru şudur: Bu sektörün temel belirleyicileri olan 'koruma ve destek' iş ilişkilerini ve çalışma koşullarını etkilemekte midir, etkiliyorsa nasıl etkilemektedir? Bu sorunun yanıtı, ülkelerin benimsediği korumalı işyeri modellerine göre değişmektedir. Birinci yaklaşımı benimseyen ülkelerde koruma ve destek ön plana çıkarken, ikinci yaklaşımı benimseyen ülkelerde üretim ön plana çıkmaktadır. Ancak son yıllarda iki yaklaşımın dengeli bir şekilde kullanıldığı ara model benimsenmeye başlanmış ve tartışmalar bu yönde yoğunlaşmıştır. Bu tartışmalar ışığında korumalı işyerlerinde benimsenmesi gereken ölçütler şu şekilde belirlenmiştir:

- Korumalı işyerleri normal işgücü piyasasında yer alamayan ağır ve zihinsel engelliler için oluşturulmalı, işyerleri özürülülerin normal işgücü piyasasında çalışabilmelerini sağlayacak geçiş mekanizmaları olarak tasarlanmalıdır.
- Özürülünün özellikleri ile işin gereklilikleri ve iş organizasyonu birbiri ile uyumlu olmalıdır.
- Çalışanların yasal durumu, işin türü, çalışma saatleri ve alacakları ücret göz önüne alınmalıdır.
- Çalışanlara tıbbi, sosyal ve psikolojik destek ile yeterli danışman personel sağlanmalıdır.
- Çalışanlara normal bir çalışma ortamında özel eğitim ve denetim sağlanmalıdır.
- Korumalı işyerleri, iş piyasasında geçerliliği olan iş programları geliştirmeli ve gerekli personel desteğini sağlamalıdır.
- Normal firmalara bağlı bağımsız üretim birimleri oluşturulmalıdır.
- Korumalı işyerleri özürülülerin destekleme fonksiyonunu gerçekleştirme yanında mümkün olduğunca rekabetçi bir ekonomik sistemin parçası olmalıdır.
- Yapılan işin özelliklerine bağlı olarak tatmin edici ücret sağlanmalıdır.
- Korumalı işyerleri sosyal amaçlarını gerçekleştirmenin yanında mali olarak varlıklarını sürdürmeye çalışmalıdır. Bu, çoğunlukla verilen ücretin bir kısmının devlet desteği ile verilmesiyle sağlanır.
- Danışman personelin gerekli teknik vasıflara sahip olması gereklidir. Ayrıca gerek duyulduğunda ek bilgi ve eğitimin verilmesi gerekmektedir.
- Korumalı işyerlerinde çalışan özürülüler sözleşmeli statüye sahip olmalı ve mümkün olduğunca normal bir işveren-işçi ilişkisi kurulmalıdır (Council of Europe, 1991:37)

Ülkemizde özürülülerin istihdamına ilişkin politikalar büyük ölçüde kota ve kota/ceza sistemine

dayanmaktadır. Özürlülerin istihdamına ilişkin hükümlerin yer aldığı temel yasalar ise 4857 sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur. 657 sayılı DMK'na göre, kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlar dolu kadro sayısının (taşra teşkilatı dahil) %3 oranında özürünü istihdam etmekle yükümlü kılınmıştır. 657 sayılı DMK, özürünü istihdam etmeme durumunu herhangi bir cezai yaptırıma bağlamamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30.maddesi uyarınca, işverenler 50 ve daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde en az %3 oranında özürünü çalıştırmakla yükümlü kılınmıştır. Bu maddedeki hükümlere aykırı olarak özürünü çalıştırmayan kamu ve özel sektör işverenlerine yine aynı kanun 101. maddesi uyarınca her ay çalıştırmadıkları her özürünü için belli bir miktar para cezası uygulanmaktadır.

Yine aynı kanunun 30.maddesi uyarınca kontenjan üstünde özürünü çalıştıran, özürünü çalıştırma yükümlülüğü olmadığı halde özürünü çalıştıran ve çalışma gücünü %80'den fazla kaybetmiş özürünü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürünü için ödemeleri gereken sigorta prim hisselerinin %50'si Hazine tarafından karşılanmaktadır. Bu uygulama işverenlere yönelik bir teşvik olup, özürülerin istihdamında sigorta primlerinin sübvansiyonu şeklinde yerini almaktadır.

Ülkemizde özürünü nüfusun işgücüne dahil olma durumuna ilişkin veriler Tablo 1'de verilmiştir:

Tablo 1- İşgücü Durumuna Göre Özürünü Nüfus Oranı (12 ve daha yukarı yaştaki nüfus) TOPLAM

ERKEK (%)

KADIN(%)

TOPLAM (%)

İşgücüne dahil olma oranı

21.71

32.22

6.71

İşsizlik oranı

15,46

14,57

21.54

İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus

78,29

67.78

93.29

Kaynak: Türkiye Özürüler Araştırması, DİE, 2003

Ülkemizde 2002 yılında gerçekleştirilen ve genel sonuçları 2003 yılı Aralık ayında açıklanan Türkiye Özürüler Araştırması sonuçlarına göre ülke nüfusunun %12.29'unu özürüler oluşturmaktadır. Bu oran içerisinde 12 ve daha yukarı yaştaki nüfusun oranı %91.8'dir. Bu nüfusun işgücüne dahil olma oranı %21.71 olup, işgücüne dahil olmayan nüfusun oranı %78.29'dur. Bu oranlardan da anlaşılacağı üzere özürülerin işgücüne katılım oranı oldukça düşüktür.

Özürülerin iş piyasasında yeterince yer alamamalarının en önemli nedenlerinden birisi mesleki vasıf ve becerilerinin çok düşük olmasıdır. Uğuzer Karçkay'ın 2001 yılında özürünü çalıştırma yükümlülüğü olan 124 özel sektör işvereni ile gerçekleştirdiği çalışmada işverenler özürülerin istihdam edilmemelerinde; özürülerin rehabilitasyon almamaları ve düşük eğitim düzeylerinde olmalarını (%32) en önemli gerekçe olarak göstermişlerdir (Uğuzer Karçkay 2001). Bu Araştırmada işverenler özürülerin istihdamının artırılması konusunda birçok önerilerde bulunmuşlardır. Bunlardan en önemlisi; özürülere genel eğitim, mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin sağlanmasıdır (%39) (Uğuzer Karçkay, 2001:116).

Her iki veriden de anlaşılacağı üzere özürülerin istihdam aşamasından çok önce korunmaları ve ihtiyaç duydukları eğitim, mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinden yararlandırılmaları

gerekmektedir. Aksi takdirde işverenleri özürhüleri istihdam etme konusunda zorlamak, birtakım cezai yaptırımlar öngörmek tek başına yeterli olmayacaktır. Bunun yanında, ölkemizde istihdam yöntemi olarak benimsenen kota ve kota-ceza yönteminin yanında başka istihdam yöntemlerinin de ele alınması gerekmektedir. Bu yöntemlerden birisi de zihinsel engelliler ve ağır derecede engelli olan bireyler için geliştirilen korumalı istihdam yöntemidir.

Ölkemizde, literatürde yer alan "korumalı işyeri" kapsamında değerlendirilebilecek, özürhülerin çalıştığı ve "atölye, kurs, işyeri" adı altında faaliyette bulunan merkezlerin durumunu saptamaya yönelik herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışma, bu alanda var olan bu eksikliği gözeterek ele alınmıştır.

Özürhüler İdaresi Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen bu araştırmanın genel amacı; ölkemizde halen faaliyette bulunan korumalı işyerlerinin incelenerek çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmeleri, buldukları öznel koşullarda işlerlik kazanabilmeleri ve örnek modeller geliştirilmesi amacıyla öneriler getirilmesidir. Ayrıca, bu araştırma yoluyla korumalı istihdamın bir işgücü programı olarak öлке gündemine alınması ve tartışılması hedeflenmektedir.

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın örnekleme, kullanılan veri toplama aracı ve verilerin analizi aktarılacaktır. Örneklem

Araştırma kapsamına alınan işyerleri, 2001 yılında Özürhüler İdaresi Başkanlığı tarafından yayımlanan ve 1995-2000 yıllarını kapsayan "Özürhüler için Öлке Raporu"nda yer alan bilgiler, 2003 yılı Mayıs ayında soru formlarıyla yapılan merkezler ön araştırması ve kurumumuzla iletişim kuran merkez bilgileri dikkate alınarak belirlenmiştir. Bu çalışmada ölkemizde "korumalı işyeri" olarak nitelendirilebilecek tüm işyerlerine ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında değerlendirilen merkezler aşağıda yer almaktadır.

Araştırma kapsamına alınan merkezler:

1. Bedensel Engelliler Derneği Hakkari Şubesi Tekstil Atölyesi
2. Batman Halk Eğitim Merkezi Gümüş İşlemeciliği Kursu
3. Batman Halk Eğitim Merkezi Oltu Taşı İşlemeciliği Kursu
4. Diyarbakır Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Bedensel Ev Tekstil ve Galoş Atölyesi
5. Diyarbakır Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Bedensel Vaksan Ayakkabı Üretim Atölyesi
6. Karadeniz Ereğli Fiziksel Engelliler İş Atölyesi, Mesleki Rehabilitasyon ve Eğitim Merkezi
7. Vakıf Tekstil Özürhüler Beceri Kazandırma ve İstihdam Merkezi Atölyesi, Amasya
8. Türkiye Sakatlar Derneği Zonguldak Şubesi Mesleki Rehabilitasyon ve İş Atölyesi Merkezi
9. Türk Spastik Çocuklar Derneği Zonguldak Şubesi İş- Uğraşı ve Kaynaştırma Merkezi
10. Çaycuma Özürhüler Rehabilitasyon ve Aile Danışma Merkezi
11. Vakıf Sağlık Ürünleri Sanayi Ticaret Limited Şirketi, Amasya
12. Omurilik Felçliler Derneği Tekstil Atölyesi/Folyo Atölyesi / Resim Atölyesi, İstanbul
13. Dilek Sabancı Gülen Yüzler Engelliler Mesleki Rehabilitasyon ve İşyeri Projesi, Kocaeli

Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında ziyaret edilen merkezlerde gerçekleştirilmesi planlanan görüşmelerde standart sağlanması amacıyla 20 soruluk bir soru formu geliştirilmiş ve görüşmeler bu soru formu yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Yapılandırılan bu görüşme formunda; korumalı işyerinin adres bilgileri, mülkiyet durumu, kuruluşu, işbirliği yapılan kurum ve kuruluşlar, üretim yapılan/yapılması planlanan alanlar ve izlenen yöntem, mesleki rehabilitasyon, gelirler, giderler ve karşılama yöntemleri, pazarlama yöntemleri ve karşılaşılan sorunlar, hedefler, çalışan özürhülerin çeşitli değişkenler (cinsiyet, eğitim durumu, özür oranı, özür gurubu) açısından özellikleri, iş alanı ile ilgili başlıca sorunları ve sosyal güvenlik durumları gibi konularda bilgi alınmasını sağlayıcı sorular yer almıştır. Ayrıca görüşülen kişinin görüşlerini ve önerilerini daha özgürce ifade edebilmesini

sağlamak amacıyla açık uçlu sorulara da yer verilmiştir.
İşlem

Belirlenen korumalı işyerleri ile iletişime geçilerek araştırmanın amacı aktarılmıştır. 25 Mayıs-15 Haziran 2004 tarihleri arasında özürölüler uzmanları belirlenen 13 korumalı işyerini (özürölü çalışma merkezi, atölye) ziyaret etmiştir. Soru formlarında yer alan konulara ilişkin bilgiler korumalı iş yerlerinde çalışan özürölüler ve yöneticiler ile yüz yüze yapılan görüşmelerle alınmıştır. Elde edilen veriler araştırma modeline uygun olarak frekans ve yüzdelerin hesaplanması yolu ile çözümlenmiştir.

Arjantin, Avustralya, Belçika, Kosta Rıka, Çek Cum., Danimarka, Fransa, Almanya, Yunanistan, Hindistan, İrlanda, Lüksemburg, Norveç, Polonya, Portekiz, Güney Afrika, İspanya, İsveç, İsviçre ve İngiltere.

Araştırma makale yazarlarında adı geçen Özürölüler Uzmanları tarafından gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde ilk olarak araştırmaya katılan merkezler kısaca tanıtılacaktır. Daha sonra merkezlerin özellikleri ve merkezlerde çalışan özürölülere ilişkin veriler tablolar haline aktarılarak tartışılacaktır.

Tablo 1: Merkezlerin Bağlı Buldukları Birimlere Göre Dağılımı

Merkezin Bağlı Bulduğu Birim

Atölye Sayısı

Yüzde (%)

Valilik

6

46,2

Büyük Şehir Belediyesi

1

7,7

Özürölü Sivil Örgütü

6

46,2

Toplam

13

100

Tablo 1:

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere incelemesi yapılan işyerleri, ağırlıklı olarak kamu kurumlarının bünyesinde (46,2) ve özürölü sivil örgütlerinin (%46,2) kendi girişimleriyle kurulmuştur. Kimi merkezlerin kuruluş aşamalarında uluslararası kaynaklara da başvurulmuştur. Merkezler ticari rekabeti gerçekleştirebilecek özelliklere sahip değildirlir. Bu nedenle, ulusal (valilik, belediye) ve uluslararası desteklerle açılan merkezlerin sürdürülebilirliği desteklerin devamlılığıyla mümkün olabilmektedir.

Tablo 2: Merkezlerin Üretim Yapılan Alanlara Göre Dağılımı

Üretim Alanı

Atölye Sayısı

Yüzde (%)

Tekstil

4

30.Ağu

Gümüş işlemeciliği

1

7,7

Oltu taşı işlemeciliği

1

7,7

Galoş ve Tekstil

1

7,7

Ayakkabıcılık

1

7,7

Galoş ve Mum

2

15,4

Galoş, sağlık ürünleri (idrar torbası, tırnak fırçası vb)

1

7,7

Tekstil, folyo kesim, grafik ve görsel tasarım resim,

1

7,7

Atık kağıt, serigrafi grafik yazılım, file örme, paketleme montaj

1

7,7

Toplam

13

100

Tablo 2:

Merkezlerdeki üretim yapılan alanlar incelendiğinde 4 atölyede (%30.8) tekstil üretimi yapıldığı, ayrıca 3 atölyede diğer üretimlerin yanında galoş üretiminin yapıldığı görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle, merkezlerin piyasa araştırması yapmadan kolay üretilebilir ürünlere yöneldikleri söylenebilir.

Tablo 3: Merkez Gelirlerinin Dağılımı

Gelirler

Atölye Sayısı

Yüzde (%)

Üretim

6

46,2

Bağışlar ve Üretim

4

30,8

Üretim, Valiliğin aynı nakdi yardımı

2

15,4

Üretim, SSK ve Emekli Sandığı eğitim katkısı

1

7,7

Toplam

13

100

Tablo 3:

Merkezlerin temel gelir kaynağı üretimdir (%46.2). Bununla birlikte, bağışların ve kamu desteğinin de merkezler için önemli gelir kaynakları olduğu görülmektedir.

İşyerlerinin kendi gelirleri ile sürekliliklerini sağlayabilmeleri beklenmekle beraber, çoğu merkezde üretimin yetersiz kaldığı ve bu nedenle merkezlerin devamlılığında, kamu kuruluşlarınca sağlanan desteğe ihtiyaç duyulduğu göze çarpmaktadır.

Tablo 4:Merkezlerde Pazarlamada Yaşanılan Sorunların Dağılımı

Pazarlamada Yaşanılan Sorunlar

Atölye Sayısı

Yüzde (%)

Üretimde çeşit eksikliği nedeni ile ihtiyacı karşılayamama

2

15,4

Kamu ihalelere katılamama (Üretim çeşitliliğinin azlığı, SSK prim borcu vb. sebeplerle)

7

53,9

Pazarlama aşamasına henüz geçilmemiş olması

1

7,7

Pazarlama sorunu yok

3

23,1

Toplam

13

100

Tablo 4:

Merkezler pazarlamada yaşadıkları en önemli sorun olarak %53.9 oranı ile kamu ihalelerine katılamamalarını ifade etmişlerdir. Merkezler kamu ihalelerine katılamama sebepleri arasında; uygun miktarda ve kalitede üretim yapamama, kurumsallaşamama ve yasal sorumlulukları yerine getirememe gibi nedenler belirtilmektedir.

Merkezlerinin devamlılığının sağlanmasında ürünlerin kamuya satılmasının çözüm olarak gösterilmesi, merkezlerinin devlete bağımlı yapısını da ortaya koymaktadır.

Tablo 5:Merkezlerin Mülkiyet Durumuna Göre Dağılımı

Mülkiyet Durumu

Atölye Sayısı

Yüzde (%)

Mülkiyeti Merkeze Ait

1
7,7
Kira
7
53,8
Mülkiyeti başkasına ait ancak kira ödenmiyor
3
23,1
Valiliğe ait
2
15,4
Toplam
13
100

Tablo 5:

Merkezlerin mülkiyet durumu incelendiğinde, merkezler için genelde kira ödendiği (%53.8) görülmektedir. Merkezlerin, ayrıca kamu ve özel, kurum ve kuruluşlar tarafından da desteklendiği görülmektedir.

Tablo 6: Çalışanların Merkeze Ulaşım Biçimlerine Göre Dağılımı

Ulaşım Biçimi
Atölye Sayısı
Yüzde (%)
Merkeze Ait Servis aracıyla
2
15,4
Kişisel Olarak
1
7,7
İndirimli veya ücretsiz olarak toplu taşıma araçlarıyla
3
23,1
Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı tarafından sağlanan araçlar
4
30,8
Servis ve ücretsiz toplu taşıma araçları
3
23,1
Toplam
13
100

Tablo 6:

Çalışanların önemli bir bölümünün (%76.9) ücret ödemediği veya indirimli olarak (toplu taşıma araçları, ya da Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı tarafından sağlanan araçlar) merkezlere ulaşımını sağladıkları görülmektedir.

Tablo 7: Çalışanların Ücret Alma Biçimlerine Göre Dağılımı

Çalışanların Ücret Alma Biçimleri	Atölye Sayısı	Yüzde (%)
Ücretli Olarak Çalışmakta olanlar	2	15,4
Kar Ortaklığına Dayalı Olarak Çalışma	2	15,4
Aynı ve Nakdi Yardım Karşılığı Çalışma	5	38,5
Kar Ortaklığına Dayalı Olarak Çalışma ve Aynı Nakdi Yardım	2	15,4
Parça başı ücret alma aynı-nakdi yardım	1	7,7
Ücretsiz	1	7,7
Toplam	13	100

Tablo 7:

Tabloda görüldüğü gibi çalışanların önemli bir kısmı (%38.5) Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları tarafından sağlanan aynı-nakdi karşılığı çalışmaktadır. Gelirlerin yeterli ve düzenli olmayışı, özürülülerin iş güvencesi ve gelecek endişesi yaşamalarına sebep olmaktadır.

Tablo 8:Çalışanların Sosyal Güvenlik Durumu

Çalışanların Sosyal Güvenlik Durumu	Atölye Sayısı	Yüzde
Var	1	7,7
Yok	12	92,3
Toplam	13	100

Tablo 8:

Tabloda da görüldüğü gibi çalışanların büyük bir çoğunluğu (%92.3) sosyal güvenceden yoksundur.

Gelir kaynaklarının yetersizliği, merkezlerin özürlü çalışanlarının sosyal güvenlik gibi en önemli ihtiyaçlarını dahi karşılayamamasına yol açmaktadır.

Tablo 9: Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Çalışan Sayısı	Yüzde (%)
Kadın	43	28,1
Erkek	110	71,9
Toplam	153	100

Tablo 9:

Çalışanların, cinsiyete göre dağılımında erkek özörlülerin oranındaki yükseklik dikkat çekmektedir. (% 28 kadın %72 erkek) Batman'da bulunan iki merkezde ise hiç kadın özörlü bulunmamaktadır.

Tablo 10: Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Çalışan Sayısı	Yüzde (%)
Okur Yazar Değil	31	20,3
Okur Yazar	13	8,5
İlk Okul	64	41,8
Orta Okul	17	11,1
Lise	25	16,3
Üniversite	3	2
Toplam	153	100

Tablo 10:

Merkezde çalışan özörlölerün eğitim durumları incelendiğinde, çalışan özörlölerin %20.3'ünün okur yazar dahi olmadığı, %41,8'inin ise ilkokul mezunu olduğu görölmektedir.

Tablo 11:Çalışanların Mesleki Eğitim Aldığı Kurumlara Göre Dağılımı

Kurumlar	Özörlö Sayısı	Yüzde (%)
Merkez Bünyesinde	88	57,5
İş-Kur Kursları	15	9,8
MEB Yaygın Eğitim Kursları	41	26,8
Merkezde ve İş -Kur Bünyesinde	1	0,7
Merkezde ve MEB yaygın eğitim kursları	8	5,2
Toplam	153	100

Tablo 11:

Özörlölerin mesleki eğitim aldıkları kurumlar incelendiğinde, mesleki eğitimin genelde merkez bünyesinde (%57.5) verildiği, bununla beraber MEB Yaygın Eğitim ve İş Kur kurslarından da yararlanıldığı görölmektedir.

Tablo 12:Çalışanların Özür Oranlarına Göre Dağılımı

Özür Oranı	Özörlö Sayısı	Yüzde (%)
40-60	138	90,2
60-80	10	6,5
80-100	5	3,3
Toplam	153	100

Tablo 12:

Özür oranlarına göre dağılımda, çalışanların % 90'ının özür oranı % 40-60 aralığında değişen özür lülülerden oluştuğu görülmektedir. Özür lülülerin istihdamı konusunda yapılan değerlendirmelerde özür oranı yüksek kişilerin istihdamındaki güçlükler özür lülüler tarafından da sıkça dile getirilmesine rağmen, özür lülülerin kendi işyerlerinde özür oranı yüksek kişilere iş imkanı sağlamamaları dikkat çekmektedir.

Tablo 13:Çalışanların Özür Gruplarına Göre Dağılımı

Özür Grubu	Çalışan Sayısı	Yüzde (%)
İşitme ve konuşma	10	6,5
Ortopedik	75	49
Zihinsel	35	22,9
Görme	8	5,2
Süreğen Hastalık	8	5,2
Serebral palsi	3	2
Çift özür	14	9,2
Toplam	153	100

Tablo 13:

Korumalı iş yerlerinde ağır özür lülülerin istihdam edilmeleri öncelikli hedeftir. Ancak incelemesi yapılan iş yerlerinde çalışanların önemli bölümünün, diğer özür lülülere kıyasla daha kolay iş bulma şansına sahip olan ortopedik özür lülülerden (%49) oluştuğu görülmektedir.

Tabloda zihinsel özür lülülerin istihdamında yüksek bir oran (%23) karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu oranın yüksekliği, Çaycuma Özür lülüler Rehabilitasyon ve Aile Danışma Merkezinin özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bu merkezde, zihinsel engelliler hizmet almakta ve öncelikli hedef rehabilitasyon olarak karşımıza çıkmaktadır. Üretim, rehabilitasyonu destekleyici ikincil bir hedef olarak benimsenmektedir. Bir başka ifade ile, bu merkezde zihinsel engellilerin birer çalışan olarak değerlendirilmeleri oldukça güçtür.

Merkezlerde çalışan özür lülülerin özür gruplarına göre dağılımı, Çaycuma'daki merkez dışarıda tutularak hesaplandığında, diğer 12 merkezde çalışan zihinsel özür lülülerin oranı %9.2 ye inerken

ortopedik özürlülerin oranı %57.6 ya yükselmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Korumalı işyerleri; özürlülere normal çalışma koşullarındaki rekabetten uzak bir ortamda iş öğrenme deneyiminin ve çalışma ortamının sunulması ve (Rosen, Bussone, Dakunchak, Cramp 1993), özrünün ciddiyeti ve karmaşıklığı nedeni ile normal iş piyasasında iş bulması olanaksız olan özürlülere istihdam sağlanması (Seyyar,2001) gibi çeşitli biçimlerde tanımlanmaktadır. Bu çalışmada değerlendirilen iş yerleri; özürlülerin istihdam edilmelerini, meslek sahibi olmalarını, toplumsal hayatta daha fazla yer almalarını sağlayacak sosyal işyeri olma nitelikleri nedeniyle, henüz belirli bir yasal statüye kavuşmamış olsalar da "Korumalı işyeri" olarak adlandırılabilirler işyerleridir.

Bu çalışmada incelenen merkezlerin/işyerlerinin kurulu buldukları yerlerde, istihdam ile sınırlı kalmayan, özürlü hareketlerini, özürlü örgütlenmelerini, özürlülerin devlet ile ilişkilerini etkileyen fonksiyonları da bulunmaktadır.

Kimi ülkelerde korumalı işyerlerine yönelik özel yasal düzenlemeler bulunmakta iken kimi ülkelerde bu işyerleri, varolan iş mevzuatının içerisinde değerlendirilmektedir (Viser,1998). Ülkemizde ise korumalı işyerlerine ilişkin özel veya iş mevzuatı içinde yer alan her hangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Yasal düzenlemenin bulunmaması merkezlerin kurulması, yönetimi ve sürdürülebilirliği aşamalarında çeşitli sorunlara yol açmaktadır.

Bu çalışmada incelenen merkezlerin kurulması ve merkezlerin ayakta kalabilmesinde devletin sağladığı destekler önemli yer tutmaktadır. Merkezler, özürlülük konusunda duyarlı bir kamu yöneticisinin (Vali, Kaymakam, Belediye Başkanı, Sosyal Hizmetler İl Müdürü, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Müdürü, İş Kurumu İl Müdürü v.b.) görevde bulunduğu dönemlerde ve/veya ulusal veya uluslararası bir kaynak fırsatından yararlanma isteği ile kurulmuştur. Ancak, ilgili kamu görevlilerinin ayrılmaları ile göreve gelen yetkililerin, özürlülük konusunda her zaman gereken duyarlılığı göstermemeleri durumunda ya da fon kaynakları tüketildiğinde merkezlerin çalışmalarında ciddi sorunlar yaşanmaktadır.

Korumalı iş yerleri birer ticari işletme olarak değil sosyal iş yeri olarak değerlendirilmeli ve bu özellik, belirlenecek yasal statüde de göz önünde bulundurulmalıdır. Korumalı iş yerlerinin kendilerine özgü bir statülerinin oluşmasının yanı sıra kooperatif, vakıf veya derneklere bağlı ticari işletmeler olarak faaliyet sürdürebilmeleri merkezlerin işletilmesine katkı sağlayacaktır. Korumalı iş yerleri finansal açıdan kimi ülkelerde merkezi hükümetler, kimi ülkelerde yerel yönetimler kimi ülkelerde ise her iki otorite tarafından desteklenmektedir. (Viser,1998). Ülkemizde ise korumalı işyerleri hem merkezi otoritenin taşra örgütleri hem de yerel yönetimler tarafından finansal açıdan desteklenmekte, ayrıca uluslararası kaynaklardan da yararlanmaktadır.

Kuruldukları tarihlerde özürlülerin başta istihdam edilmeleri olmak üzere bir çok ihtiyacı karşılayan işyerleri zamanla önemli finans sorunlarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Merkezlerin ticari işletme mantığı ile işletilmemeleri karşılaşılan en önemli finansal sorundur. Bu sorunun önemli nedenleri arasında merkezlere destek sağlayan kurum ve kuruluşlar ile, özürlü sivil örgütlerinin merkezleri piyasa şartlarına uygun işletebilecek personel veya üye bulmakta zorluk çekmeleridir. Üyelerin kişisel ilişkileri ile buldukları sınırlı pazarlama olanakları, üye yapısının ve piyasa koşullarının değişmesi ile birlikte daralmakta ve büyük ümitlerle kurulan işyerleri kapanma noktasına gelmektedir.

Yaşanılan bu sorunun kaynağı merkezlerin kuruluş aşamasına kadar gitmektedir. İşyerlerinde kullanılan ulusal veya uluslararası kaynaklar, kuruluş aşamasında ve belirli sürelerle projelere destek sağlamıştır. Ulusal veya uluslararası kaynaklı projeler, bu tür katkıların sona ereceği tarihe kadar iş yerlerinin kendi ayakları üzerinde durabilmelerini hedeflemektedir. Ancak, yapılan incelemelerde özellikle uluslararası kaynakların sona ermesiyle, iş yerlerinin kendi ayakları üzerinde durma konusunda ciddi sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir.

Yaşanan finansal sorunların diğer bir nedeni merkezlerin önemli bölümünde üretilecek ürünlere yönelik piyasa araştırmalarının yapılmamasıdır. Piyasa araştırması yapılmasına ihtiyaç duyulmamasında, özürülülerin “hangi kalitede ve fiyatta olursa olsun biz yapalım, devlet satın alsın” anlayışının önemli bir etken olduğu düşünölmektedir. Bu anlayış özürülüler tarafından ifade ediliyor olsa da, anlayışın oluşumunda sürdürülebilirliği güç olan projelere özürülülerini yönlendiren ve kamu imkanlarını aktaran kamu görevlilerinin önemli etkisinin olduğu düşünölmektedir. Bu anlayışla işletilen merkezlerin kuruluş aşamasından itibaren karşılaşılan temel sorun, merkezler için başlıca pazar olarak kamunun düşünölmüş olmasıdır. Ancak, Devlet İhale Kanununda yapılan değişiklik, kamunun malzeme alımında yerel düzeyde merkezlere sağladıkları kolaylıkların sona ermesine neden olmuş ve işyerleri için pazarlamada önemli sorunlar ortaya çıkartmıştır.

Yukarıda yer alan sorunların sonucu bazı iş yerleri sınırlı sürelerle çalışır hale gelmiş, bazı işyerleri ise kapanma noktasına gelmiştir. Bazı işyerlerinin ise sorunlarının çözümü için buldukları yöntem, merkezin kamu kuruluşlarınca devralınmasıdır.

İşyerlerinin sürdürülebilirliği açısından, işyerlerine üretim maliyetlerini azaltacak ve rekabet imkanı sağlayacak desteklerde bulunulmalıdır. Üretim maliyetlerinin azaltılmasını sağlayacak destekler; çalışanlara ödenecek sigorta primlerinin bir bölümünün devletçe karşılanması, elektrik, doğal gaz, su gibi işletme giderlerinde indirimine gidilmesi ve vergi indirimlerinin sağlanmasıdır. Üretim maliyetlerinin azaltılması beraberinde merkezler için rekabet imkanını da sağlayacaktır. Buna ilaveten Kamu İhale Kanununda yapılacak değişikliklerle korumalı işyerlerinde üretilen ürünlerin devlet tarafından satın alınmasında belli kolaylıkların sağlanması, iş yerlerinin pazarlama sorununun çözülmesinde etkili olacaktır.

Pazarlama sorununun gidermesini sağlayacak diğer bir yöntem ise, işyerlerinin kurulması aşamasında bölgesel ihtiyaçların belirlenmesi ve ihtiyaçlara göre üretim yapılmasıdır. Bunun için belediyeler, sanayi ve ticaret odaları, esnaf ve sanatkar odaları, üniversiteler, İŞ-KUR ve KOSGEB ile kurumsal işbirliği kurulmalıdır. Bu süreçte en önemli görev il istihdam kurullarına düşmektedir. Yapılacak işbirliği merkezlerde eksikliği gözlenen araştırma ve geliştirme birimlerinin işlevini de üstlenecektir.

İş yerlerine insan kaynakları kapasitelerinin artırılmasını sağlayacak desteklerde bulunulmalıdır. Ülkemizde özürülülük alanında çalışan yeterli sayıda personel bulunmamakta (psikolog, sosyal hizmet uzmanı, fizyoterapist, odyolog vb.) ayrıca bir korumalı iş yerinde bu meslek elemanlarının birden fazlasına ihtiyaç duyulmaktadır. Nitelikli personel bulamamanın yanı sıra, personele ücret ödenmesi de korumalı işyerlerinin karşılaştığı bir başka sorundur.

Mevcut işyerlerinde yaşanan bu sorunlar ileride kurulacak işyerleri için de geçerli olacaktır. İşyerlerinin Milli Eğitim Bakanlığı, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, İş Kurumu, üniversiteler ile işbirliği kurarak gerekli uzman personeli temin etmeleri, işyerlerinin insan kaynakları kapasitelerinin artırılmasında önemli rol oynayacaktır.

Bu işbirliğinin kurulması ile kamuda çalışan, özürülülük konusunda uzman personel, korumalı işyerlerindeki eğitimcilerin eğitimini gerçekleştirmiş olacaktır.

Yukarıda da yer aldığı gibi, karşılaşılan önemli sorunlara rağmen korumalı istihdam, özürülülerin istihdamı ve toplumla bütünleşmeleri açısından desteklenmesi ve geliştirilmesi gereken bir istihdam yöntemidir. Ülkemizde uygulanan kota ve cezaya dayalı istihdam yöntemlerinin bu alanda istenilen sonuçları sağlayamaması, korumalı işyerlerinin önemini daha da artırmaktadır.

Korumalı işyerlerinin yaygınlaşması ve geliştirilmesi için öncelikle mevcut işyerlerinin sürekliliklerinin sağlanması ve daha sonra kurulacak işyerlerinin de benzer sıkıntılar yaşamamasını önleyecek tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Aynı zamanda birer sosyal işyeri olmaları nedeniyle korumalı işyerleri sadece istihdam boyutu ve özürülüler için gelir sahibi olmanın bir aracı olarak değerlendirilmemeli, özürülülerin toplumsal bütünleşmesindeki önemi de göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu çalışmada, incelenen iş yerleri 1995-2000 yıllarını kapsayan “Özürümler İçin Ülke Raporu”nda yer alan bilgiler, 2003 yılı Mayıs ayında soru formları yoluyla gerçekleştirilen “merkezler ön araştırması” ve kurumumuzla iletişim kuran merkez bilgileri dikkate alınarak belirlenmiştir. Ülke raporu ve ön çalışmada ulaşılamayan merkezler, küçük atölyeler veya işyerleri dışarıda tutulmuş olabilir. Bir sonraki çalışmada daha detaylı bir tarama ile daha geniş bir örnekleme ulaşmak mümkün olabilir.

KAYNAKLAR

- BERGESKOG, A., Labour Market Policies, Strategies and Statistics for People with Disabilities, Uppsala, Sweden: Office of Labour Market Policy Evaluation (IFAU), (2001).
- Council of Europe., A Cohorent policy for the rehabilitation of people with disabilities. (1991).
- ROSEN, M., Bussone A., Dakunchak P., Cramp, J., Sheltered Employment and Second Generation Workshop, Journal of Rehabilitation, January-March, 59,1, 1-7. (1993).
- SEYYAR, A., Özürümlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları Toplumun Özürümlere Karşı Sorumlulukları, Türdav A.Ş, İstanbul, (2001).
- THORNTON, P., Lunt N., Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review, Social Policy Unit, University of York. (1997).
- UĞUZER, Karçkay, K., Employment Policies and Their Implications for Disabled Population in Turkey, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara:H.Ü. Nüfus Etüdüleri Enstitüsü, (2001).
- VISIÉR, L., Sheltered Employment for Persons with Disabilities, International Labour Review, 137,3, 347-365. (1998).

ABSTRACT

In Turkey, disabled people face so many problems during their working life like in other countries. In our country quota/levy scheme is being used for the employment of disabled people. Other supportive services are insufficient and there are very limited studies related with the new employment techniques. In this research, sheltered employment technique which is neglected in our country but practiced successfully in some developed countries has been considered. The term “Sheltered Employment” has many definitions and practices. In general, in sheltered workshops the work environments are adjusted for vocational rehabilitation and employment of disabled people who face difficulties in participating into normal labour market. Governments usually give technical and financial support for the adjustment of these workshops if it’s necessary. Up to now, there is no theoretical study related with sheltered workshops in our country. Because of this deficiency there is also a detailed theoretical framework in our research besides assessing the sheltered workshops.

Administration on Disabled People has initiated the research on sheltered workshops in 2003. In this year the Administration has determined the sheltered workshops and sent a question form to take information about them. After receiving the answers the research had been conducted with 13 sheltered workshops in 25 May- 5 June 2004 . The sheltered workshops that have been visited during this research were examined by different variables

Key Words: Sheltered Workshops, People with Disabilities, Employment

SUMMARY

In Turkey , disabled people face so many problems during their working life like in other countries. In our country quota/levy scheme is being used for the employment of disabled people. The other supportive services are insufficient and there are very limited studies related with the new employment techniques. In this research, sheltered employment technique, which is neglected in our country but practiced successfully in some developed countries, has been considered. The term “Sheltered Employment” has many definitions and practices. In general, in sheltered workshops the work environments are adjusted for vocational rehabilitation and employment of

disabled people who face difficulties in participating into normal labor market. Governments usually give technical and financial support for the adjustment of these workshops if it's necessary. Up to now, there is no theoretical study related with sheltered workshops in our country. Because of this deficiency there is also a detailed theoretical framework in our research besides assessing the sheltered workshops.

The aim of this research is to examine the sheltered workshops, which are still activated in our country by different variables and to evaluate the results. Our target is to improve new models for our country and also to put sheltered employment on Turkey 's agenda as a labor market program by the help of this research.

Method:

By gathering the information from "Country Report for Disabled" that published in 2001 by Administration on Disabled, the Administration has determined the sheltered workshops and send a question form in order to take information about these workshops in May 2003. Our aim was to reach all the workshops which have been qualified as a "sheltered workshop" in Turkey . After receiving the answers the sample of this research has been formed. Researchers have evaluated 13 sheltered workshops in the extend of these study visits. These were:

1. Bedensel Engelliler Derneği Hakkari Şubesi Tekstil Atölyesi
2. Batman Halk Eğitim Merkezi Gümüş İşlemeciliği Kursu
3. Batman Halk Eğitim Merkezi Oltu Taşı İşlemeciliği Kursu
4. Diyarbakır Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Bedensel Ev Tekstil ve Galoş Atölyesi
5. Diyarbakır Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Bedensel Vaksan Ayakkabı Üretim Atölyesi
6. Karadeniz Ereğli Fiziksel Engelliler İş Atölyesi, Mesleki Rehabilitasyon ve Eğitim Merkezi
7. Vakıf Tekstil Özürlüler Beceri Kazandırma ve İstihdam Merkezi Atölyesi, Amasya
8. Türkiye Sakatlar Derneği Zonguldak Şubesi Mesleki Rehabilitasyon ve İş Atölyesi Merkezi
9. Türk Spastik Çocuklar Derneği Zonguldak Şubesi İş- Uğraşı ve Kaynaştırma Merkezi
10. Çaycuma Özürlüler Rehabilitasyon ve Aile Danışma Merkezi
11. Vakıf Sağlık Ürünleri Sanayi Ticaret Limitet Şirketi, Amasya
12. Omurilik Felçliler Derneği Tekstil Atölyesi/Folyo Atölyesi / Resim Atölyesi, İstanbul
13. Dilek Sabancı Gülen Yüzler Engelliler Mesleki Rehabilitasyon ve İşyeri Projesi, Kocaeli

During these study visits, a question form was formed in order to obtain standard data from these sheltered workshops which the researchers planed to interview. The question form that was used as a tool for collecting data from these workshops was formed by 20 questions. The addresses, ownership, foundation, institutions that are cooperated, the existing production areas or the planned production areas an the method that they followed for their production, vocational rehabilitation, their incomes and expenses (method for them), the methods and problems about marketing, their goals, disabled workers properties by different variables and their main problems about these work areas and their social security conditions, arrangements, profile of the working trainers were the standard questions. Also views and suggestions were asked as open-ended questions during these interviews.

The sheltered workshops that are visited in 25 May- 5 June 2004 have been examined by different variables with the question form. In this study, face-to-face interview technique was used.

Findings and Discussion

This part consists of the important determinations of analyzed data that were gathered from the question form.

In this study it was came out that the sheltered workshops that have been examined during this research have other aspects that effects the movements of disabled, their organizations, the relations of these organizations with public authorities in addition to employment.

Governmental support is determined as a very important issue for the establishment and continuity of the examined sheltered workshops.

Sheltered workshops should be evaluated not only as commercial enterprises but also as social workshops and this property should be taken into consideration while making legislation on sheltered workshops.

There are some necessary supports that have to be supplied for the continuity of sheltered workshops and for reducing the production costs. These supports are: the insurance premium support to the employers by the government, discount of the costs of electricity, gas and water and discount of taxes.

In order to manage the marketing problems of the workshops that were came out from the findings, the regional needs have to be determined, and the production should be organized according to these regional needs.

There should be supporting services to improve the human source capacity of the sheltered workshops. In order to cope with this problem, the workshops should be in regular cooperation with public institutions in order to take the necessary help from the specialized staff.

Exposing the present situation of sheltered workshops we can obviously understand that the sheltered workshops have many problems that they have to cope with. Although they experience so many problems in order to sustain their functions we have to claim that they should be supported for increasing the employment rates of disabled and for their integration into the society.

22.01.2002 tarih ve 24648 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu İhale Kanunu ile değişiklik yapılmıştır.

ÖZÜRLÜLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILMA GEREĞİ VE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

H. FİLİZ ALKAN MEŞHUR

Öğretim Görevlisi

Selçuk Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi

Şehir ve Bölge Planlama Bölümü

ÖZET

Özürli insanlar da herkes gibi eşit olanaklara sahip olmak istemektedirler. Bunun yanı sıra sosyal ve ekonomik ihtiyaçları vardır ancak, özürlerinden dolayı, bir çok sorunla karşılaştıkları, toplum tarafından yanlış anlaşıldıkları ve çevreden gelen sosyal baskılardan dolayı da yalnızlığa itildikleri görülmektedir. Sosyal çevreden gerekli ilgiyi ve yardımı bulamayan özürli ise, bir çok kısıtlamalarla ve olumsuz etkenlerle yüz yüze kalmaktadır. Özürli topluma kazandırmanın, kimseye muhtaç olmadan bağımsız yaşayabilmelerini sağlamanın en önemli yolu onların istihdam etmektir.

Günümüzde özürli bir bireyin yaşamını sürdürmesi çok zor olup, bazı az gelişmiş ülkelerde neredeyse imkansızdır. İnsan onuruna yaraşır ve toplumla kaynaşan yaşam biçimi özürlilerin en doğal hakkı ve devletin görevidir. Devletin özürlilik konusunu eğitsel ve örgütsel yönleriyle bir bütün olarak ele alması insan haklarının bir gereğidir. Bu güne kadar uygulanan politikaların eksiklikleri giderilmeye çalışılırken yeni istihdam politikaları bulunmalıdır. Bu makalenin amacı da, özürlilerin çalışma yaşamına katılma gereğini ortaya koyarak, mevcut istihdam politikalarının bir değerlendirmesini yapmak ve istihdam politikalarına yönelik olarak öneriler geliştirmektir.

Anahtar Kelimeler: Özürli, özürlilik, çalışma yaşamı, istihdam politikaları

Ülkemiz nüfusunun yaklaşık %12.29’u (8.5 milyon kişi) özürlidir. Her geçen gün sayıları artan özürli bireylerin yaşamları zor ve pahalıdır. İş bulmaları güç olan özürlilerin, yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gerekli olan parasal kaynağı nasıl bulacakları sorusu cevaplanması gereken bir

sorudur. Özürlülerin de herkes gibi ekonomik bağımsızlıklarını kazanmak istemeleri doğal bir davranıştır ve aslında özürlüler herkesten çok çalışma yaşamına katılmaya ihtiyaç duymaktadır. Toplumdaki olumsuz önyargılardan dolayı özürlü bireyler kendi iç dinamik ve potansiyellerini değerlendirmekte güçlüklerle karşılaşmaktadırlar. Özürlülerin özürlülüklerinin giderilmeye çalışılması veya bunun mümkün olmadığı hallerde onlara yaşamları için gerekli maddi ve manevi olanakların sağlanması gerekmektedir. Ancak bundan da önemlisi; bu kişilerin çalışma hayatında yer almalarını sağlamaktır. Bir işte çalışıyor olmanın ekonomik sonuçları yanı sıra sosyal ve psikolojik sonuçları da bulunmaktadır. Özürlülerin toplum yaşamına katılımlarını sağlamanın en gerçekçi ve akılcı yolu onların istihdam edilmesidir. Bu bağlamda, makalede öncelikle özürlülerin çalışma yaşamına girme gerekçeleri vurgulanarak, dünyada ve ülkemizde uygulanan istihdam politikaları ortaya konulmaktadır. Daha sonra, ülkemizdeki istihdam politikalarındaki sorunlar ve bunlara ilişkin öneriler yapılmıştır.

1. ÖZÜRLÜLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILMA GEREĞİ

Geçmişten günümüze kadar özürlü insan ve sorunları hep var olmuştur ve bu konuda gerçekleştirilen gayretlerin hiçbirisi sorunu ortadan kaldıramamıştır (Aytaç, 1993, s:34). Özürlü birey genellikle toplumun diğer bireylerinden farklı muameleye tabi tutulmuştur (Ekmekçi, 1987, s: 4-6). Özürlü kişilere karşı duyulan hisler acımak, üzülmek, irkilmek gibi olumsuz hislerdir. Özürlü bir kişi görüldüğü zaman, O'na güç kazandırmak yerine hemen korumaya yönelinir çünkü, toplumun gözünde özürlü insan zavallıdır, güçsüzdür, topluma verebileceği hiçbir şey yoktur, hatta topluma yüküdür! (Kut, 1981, s:50). Bu bakış açısının sonucu olarak özürlü birey kendi yeteneklerini bilmemekte, kendi başına yaşayamayacağını ve verilecek işleri yapamayacağını düşünmektedir (Aytaç, 1993, s:33).

Geçmişte özürlülük olgusuna genel olarak sosyal yardım temelinde yaklaşmakta ve bakım hizmetleri sunulmaktadır. Bu da özürlülerin, kendilerini toplum dışı hissetmelerine neden olmakta ve kendini yeniden üreten dışlanmışlığın devamı sonucunu yaratmaktaydı (Özürlüler Şurası, 1999, s:111).

Özürlülerin özürlülüklerinin giderilmeye çalışılması veya bunun mümkün olmadığı hallerde onlara yaşamları için gerekli maddi ve manevi olanakların sağlanması gerekmektedir. Ancak bundan daha da önemlisi; bu kişilerin çalışma hayatında yer almalarını sağlamaktır. Bu özürlülere yardımcı olabilmenin en akılcı yoludur (Ekmekçi, 1987, s:310). Zira özürlülük ile birlikte maddi ve manevi büyük bir yardıma muhtaçlık zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Özürlü birey de bu ekonomik nedenler yüzünden çalışmak zorundadır (Altan, 1976, s:230).

Özürlüleri bir insan hakkı olan çalışma hakkından yoksun tutmak önce insancıl açıdan sonra da sosyal hukuk düzeni bakımından kabul edilmez bir durumdur. İş sahibi olmak, başarı göstermek ve bu sayede onurlu bir yaşam sürmek tüm insanların olduğu gibi özürlülerin de hakkıdır (Kutal, 1978, s: 321).

Özürlülerin çalışma yaşamına girme gereği dört açıdan ortaya çıkmaktadır; bunlar, özürlülerin sayısının büyük boyutlarda olması, sosyal sebepler, ekonomik nedenler ve birey, toplum ve devlet görüşlerindeki değişimlerdir.

1.1. Özürlü Sayısının Büyük Boyutlarda Olması

Sayıları her geçen gün artan, özürlülerin hiç üretmeden tüketmesi nüfus ile kaynak dengesini olumsuz yönde etkilemektedir. Kaynakların optimum düzeyde kullanılması için özürlülerin de üretime katılması gerekmektedir (Aydın, 1991, s:31). Ülkelerin kaynakları sınırlı, ihtiyaçları ise sınırsızdır. Bu gerçek ışığında özürlüleri, güçleri oranında üretici hale getirmek, toplum için büyük önem taşımaktadır.

1.2. Sosyal Sebepler

Çağdaş demokrasi anlayışına göre çağdaş toplumlarda, artık insanların fakir, cahil, özürlü, genç, yaşlı, kadın ya da erkek olmaları, onların haklarını kullanmalarını engellememektedir. Bu nedenle,

bedensel veya zihinsel özürleri olanların sorumluluğu, teorik olarak sadece ailelerine değil, aynı zamanda topluma ve ülke yönetimlerine de düşmektedir. Çalışmak, topluma yararlı olmak arzusu taşıyan birey için mutluluk nedenidir. Başarılı olacağı bir işte çalışmak insanı mutlu kılan olaylardan biridir. Kişi çalışmak ve topluma yararlı olmak ister. Bu istek sadece gelir elde etmek amacını taşımamakta, aynı zamanda kendine güven ve saygı duygusu ile topluma olan bağlılık duygusunu da geliştirmektedir (Altan, 1976, s:229). Aynı duyguları özürsüzlere de yaşamak ister. Özellikle, toplumla olan bağlarının güçlenmesi için bir işte çalışmaları özürsüzlere birey açısından büyük önem taşımaktadır.

Özürsüzlere istihdamında öncelikle kabul edilmesi gereken konu, özürsüzlere diğer insanlara göre istihdam edilmeye daha çok ihtiyaç duyduklarıdır. Çünkü bu ihtiyacın karşılanması, her şeyden önce özürsüzlere bir biçimde toplumdan soyutlanmasını önlemekte, diğer bir deyişle, özürsüzlere 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, özürsüzlere bile olsa her insanın gösterdiği normal bir istek olmaktadır (Özürsüzlere Şurası, 1999, s:111). Özürsüzlere kişilerin toplumdan soyutlanmasına, yeteneklerinin geliştirilerek topluma katkıda bulunmasına olanak sağlamak, özürsüzlere kişilerin horlanmaması, saygınlık kazanması, insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyine ulaşabilmesi ancak bir işte çalışarak gerçekleşebilir. (Kutal, 1993, s:32). Özürsüzlere başkalarına bağımlı ve topluma yük olmanın ezikliğinden kurtaracak, kendini toplumun bir parçası olarak görmesini sağlayacak ve onlara bir işe yaramanın mutluluğunu hissettirebilecek başlıca yol, onların istihdam edilmesidir. Çünkü çalışmayı sadece gelir elde etmenin bir yolu olarak görmemek gerekir. Bir işte çalışma, bireyin kendine güveni ve saygı duygusunu geliştirmekte, O'na bir değer katmanın mutluluğunu vermekte ve topluma olan bağlılık duygusunu güçlendirmektedir.

Ayrıca

özürsüzlere de, diğer insanlara göre özürlerinin oluşturduğu güçsüzlük ve eksikliklerinin istihdam edilme ile dengelenmesi gerekir. Özürsüzlere dolaylı toplumun bir üyesi olarak kendilerinden beklenen vermemenin acısını duyan özürsüzlere, istihdam edilebildikleri ölçüde toplumla olan bağlarını güçlendireceklerdir (Özürsüzlere Şurası, 1999, s:113). Özürsüzlere çalışma hayatına uyumunun ve katılımının sağlanmaması, onları her toplumda hayır kurumlarının ve kişilerin merhameti ile yaşamını sürdüren, kendisine sağlananla yetinmek zorunda kalan ikinci sınıf vatandaş durumuna düşürecektir.

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

Sonuçta çalışmak yolu ile topluma yararlı olmak arzusunu taşıyan özürsüzlere, başka insanların acıma duygularına maruz kalmak gibi insanlık onuru ile çelişen bir duruma düşmemeleri ve toplum ile sağlam ilişkiler kurmaları sağlanmış olacaktır (Ekmekçi, 1987, s:310).

1.3. Ekonomik Sebepler

İnsanlar kendilerinin ve bakmakla yükümlü olduklarının varlıklarını sürdürebilmek, doğal, sosyal ve kültürel gereksinimlerini karşılayabilmek için çalışmak ve gelir sağlamak zorundadır. Bu zorunluluk özürsüzlere için de geçerli olup aynı zamanda da bir haktır. Bu açıdan özürsüzlere çalışma yaşamına girmesi sosyal olduğu kadar aynı zamanda ekonomik bir zorunluluktur. Ayrıca toplumun genel refah düzeyinin yükselmesi ancak yüksek bir istihdam düzeyinin sağlanması ile mümkün olabilir. Her ülkenin sahip olduğu üretim kaynaklarından en önemlisi ise insan gücüdür. Zira insan gücü bir ülkede üretime etkin bir biçimde katkıda bulunabilecek emek potansiyelini gerek sayı, gerekse nitelikleri itibarıyla kapsayan bir kavramdır. Bu nedenle insan gücü hem diğer kaynakları en rasyonel biçimde kullanabilecek olan üretim faktörüdür, hem de bizzat kendisi kıt bir kaynaktır

(Kutal, 1978, s:7). Çalışmayarak ömrü boyunca tüketici olarak kalan ve sayıları büyük boyutlara varan özürsümler, ekonomi için büyük bir yük oluşturmaktadır (Aydın, 1991, s:32). Özürsümler istihdam edilmedikleri için, üretime katılmamakta, buna karşın ulusal gelirden bir vatandaş olarak pay almaktadır (Özürsümler Şurası, 1999, s:112). Özürsümlerin fiziksel ya da düşünsel bir özürlerinin bulunması sağlam olan yeteneklerini kullanamayacakları anlamına gelmez. Böyle düşünöldüğünde toplum için bir israf söz konusudur. Özürsümlü olmayan diğere bireyler de çalışırken sahip oldukları organları tüm kapasitesi ile kullanmazlar. Yaptıkları işin cinsine göre bir kısım yeteneklerini ya hiç kullanmazlar ya da eksik kapasite kullanırlar. Bu durumda özürsümlü bireylerin de kendilerine göre bir takım işlerde çalışabilecekleri ve kendilerinden sağlıklı insanlar gibi ya da onlara yakın verim alınabileceği söylenebilir (Seçkin, 1978, s:62). Önemli olan O'nun hangi işte verimli bir biçimde çalışabileceğinin tespit edilebilmesidir. Böylece özürsümlü birey ekonomik gelişmeye büyük katkılarda bulunacaktır. Ayrıca özürsümlü kişilerin kendi kendine yeterli hale getirilmemesi ve istihdam edilmemesi durumunda kendilerine bakma zorunluluğunda kalan yakınlarından en az bir kişi de çalışma gücüne sahip olmasına rağmen, ulusal gelire katkıda bulunmaksızın gelirden pay alır duruma getireceği unutulmamalıdır (Karaduman, 1988, s:8). Özellikle az gelişmiş ölkelerde özürsümlülere bakma görevi genellikle aile bireylerinden birinin gönüllü olarak üstlendiği bir görevdir. Çalışmayıp herhangi bir gelir elde edemediği için kendine bakamayan özürsümlüye, doğal olarak ailesinin, yakınının veya devletin bakmasıdır. Bu durumda, çalışmadığı için ulusal gelire hiçbir katkısı olmayan özürsümlünün , kendine bakmak durumunda kalan kişi ya da kişilerin de üretime katılmasını engellemesi söz konusu olmaktadır (Özürsümler Şurası, 1999, s:112). Dolayısıyla bir çok gelişmiş Batı ölkesinde olduğu gibi sosyal hizmetler, organize edilmiş, ücret karşılığında yapılan bir görev değildir. Bu da hem aile gelirinin daha az olmasına hem de işgücüne katılma oranının düşmesine neden olmaktadır.

1.4. Birey, Toplum ve Devlet Görüşlerindeki Değişimler

Özellikle 18.yüzyıl sonrası insan hakları konusunda önemli gelişmeler yaşanmıştır. Günümüzde devletler, toplumun korunması gereken kesimlerine (yaşlı, yoksul, özürsümlü, kimsesiz insanlara) artık daha fazla hizmet götürmekte ve bir çok sorumluluklar yüklenmektedir.

Bir ölkenin kalkınmışlığı ve sosyal açıdan gelişmişliğini belirlemede aranan ölçütler sadece demir çelik üretimi veya eğitime ayrılan paylar değildir; hastalara, özürsümlülere ve yaşlılara yapılan yardım ve verilen hizmetler ile özürsümlülerin istihdam oranları da artık önemli ölçütlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Özürsümler Şurası, 1999, s:113).

Özürsümlüler için belli bir yaştan sonra önem kazanan istihdam konusu, bir sorun olarak değil, sosyal devletin sıradan bir görevi olarak kabul edilmelidir. Birey ve toplum da bu şekilde davranmalıdır. Özürsümlülerle ilgili sosyal politikanın dayandığı temel ilke, özürsümlülerin de özürsümlü olmayanlar gibi yasal, sosyal, kültürel başka bir deyişle tüm insan haklarına sahip olduğu gerçeğidir (Özürsümler Şurası, 1999, s:75).

Özürsümlülerin istihdamı konusunda her ölkede aynı oranda başarılı bir uygulamanın olduğunu söylemek güçtür. Ölkemizin içinde bulunduğu gelişmekte olan ölkeler ile az gelişmiş ölkelerde henüz istihdam sorunu çözülememiştir (Aydın, 1991, s.33).

2. ÖZÜRLÜLERİN ÇALIŞTIRILMA YÖNTEMLERİ

Özürsümlülerin ekonomik yaşama katılmaları çalışma hakkının bir uzantısı olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinde, Avrupa Sosyal Haklar Temel Yasasında ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşmelerinde düzenlenmiştir. Ayrıca Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün 88 Sayılı Sözleşmesinde iş için başvuran özürsümlülerin ihtiyaçlarına tatminkar bir biçimde cevap vermek üzere önlemler alma görevi üye devletlere verilmiştir (Kutal, 1993, s:32). Gelişmiş ölkelerde genellikle özürsümlüler istihdam edilmeden önce, yeterli ve gereğince korunmaktadır. İşe girebilme önceliği, evde çalıştırma, korumalı istihdam ülke genelinde seçilecek tüm ya da bazı işlerin yalnızca özürsümlülerin istihdamı için ayrılması gibi teknikler özürsümlülerin istihdam

edilmesinde yararlanılan tekniklerden sadece bazılarıdır (Altan, 1998, s:30-31).

Özürülerin çalışma hayatına girmesi ve çalıştırılma şekilleri altı grupta ele alınabilir;

1. İşverenlerin yasal zorunluluk olmadan özürürlü çalıştırmaları
2. Yasal zorunluluk ile özürürlülerin çalıştırılmaları
3. Korumalı işyerleri
4. Evde çalışma
5. Kişisel Çalışma Yöntemi
6. Kooperatif Çalışma Yöntemi

2. 1. İşverenlerin Yasal Zorunluluk Olmadan Özürürlü Çalıştırmaları

Özürürlü çalışma hususunda işverenler üzerinde devletin yaptırımı yoktur, serbest iradeleri ile özürürlü çalıştırmaktadırlar. Bu durumda özürürlülerin çalıştırılmaları işverenlerin olumlu veya olumsuz tutumuna ve özürürlülerin bireysel girişim ve imkanlarına bağlıdır. Ancak özürürlülerin iş bulmaları bu yöntemle çok zordur (Aydın, 1991, s:41).

2.2. Yasal Zorunluluk İle Özürürlülerin Çalıştırılmaları

İşverenler, kanunen özürürlü çalışma hususunda yükümlülük altına girmiş olmaktadır. Özürürlü çalışma yükümlülüğü ise çeşitli şekillerde düzenlenmiştir.

Ø Belli sayıda işçi çalıştıran işverenler, yasalarca belirlenen oranlarda özürürlü çalışma zorunluluğu getirilmiştir.

Ø Özürürlülerin çalışabileceği bazı işler ve mesleklerde özürürlü olmayan kişilerin çalışması yasaklanmıştır.

Ø Bazı iş ve mesleklerin tümü olmasa da, yasalarla belirlenen işyerlerinin çalışma kolu veya bölümlerinin özürürlülere ayrılması kabul edilmiştir.

Ø İşverenler boş kontenjanlarını ve işçi taleplerini zorunlu olarak kuruma bildirmekte, kurum da bu işlere özürürlü işçileri yerleştirmektedir (Altan, 1976, s:244).

Ülkemizde uygulanan yöntem, belli sayıda işçi çalıştıran işverenlerin kanunen zorunlu olarak, belirlenmiş oranlarda özürürlü işçi çalıştırılması yöntemidir. Bu yöntemlerden başka, bir işyerinde çalışmayacak derecede ağır özürleri olanlar için "Korumalı İşyerleri" ile "Evde Çalıştırma" gibi sistemler de geliştirilmiş olup başarıyla uygulanmaktadır (Aydın, 1991, s:41).

2.3. Korumalı İşyerleri

Korumalı istihdam, kişisel noksanlıkları veya özürleri nedeniyle yaşamlarını normal bir mesleki faaliyetle kazanamayacaklar için özel olarak düzenlenip, kurulan işyerlerindeki istihdam türüdür. Bu yöntem hem kota rejimini hem de ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini kabul eden ülkeler tarafından uygulanmaktadır (Uşan, 2003, s:13). Genellikle özürürlülerin istihdamı devletin yasal müdahaleleri ile gerçekleşmektedir. Buna literatürde "korumalı istihdam" denilmektedir. Bu kavram aynı zamanda ileri derecede ki özürürlüler için kurulup düzenlenen işyerlerinde istihdam olanağı sağlamasını da kapsamaktadır (Kutal, 1978, s:7).

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

İş koşulları, üretim metotları, fiziksel ortam, iş düzenlemeleri gibi konular özürürlülerin verimli bir şekilde çalışabilmeleri amacıyla yeniden organize edilmektedir. Amerika'da "Ulusal Korumalı İşyerleri Standartları Enstitüsü'nce" yapılan tanıma göre korumalı işyerleri; "Özürürlülerin normal yaşamlarına dönebilmeleri ve uygun mesleki statülerine ulaşabilmeleri amacı ile iş ortamını ve mesleki imkanları özürürlüler için uyumlu ve düzenli biçimde gerçekleştirmeye çalışan servislerdir" (

Aydın, 1991, s:42).

Erdemir (1990, s:11), 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 özürlü çalıştırma zorunluluğunun getirilmesi yöntemi
2. Tahsis yöntemi de denilen, kolaylıkla ve açık olarak belirlenebilen ülke çapında bazı işlerin ve mesleklerin tümü ile özürllülere ayrılması yöntemi
3. Sınırlı tahsis sistemi de denilen, bazı iş ve mesleklerin tümü ile değil, yasalarla belirlenen işyerleri, çalışma kolu veya mevkiler için özürllülere ayrılması yöntemi
4. Öncelik ve tercihlerin tahsisi yöntemi de denilen, işe girebilme öncelik ve tercihlerinin yasalarla özürllülere tanınması yöntemi
5. İşverenlerin işçi talep ve boş işlerini zorunlu olarak bir kuruma bildirmesi ve kurumun bu talep ve boş işlere göre özürllüleri yerleştirmesi yöntemi

6. İşverenlere özürlü işçi çalıştırmalarına karşılık, tazminat niteliğinde bir ödeme yapılması veya vergi muafiyeti şeklinde teşvikler verilmesi (Şişman, 1995, s:50).

Bu yöntemler içinde ülkemizde uygulanan ve en yaygın olanı, kota sistemi ile işverenlerin yasal bir zorunluluk olarak özürlü işçi çalıştırmalarıdır (Kutal, 1993, s:396). Kota yöntemi özel ve kamu sektörlerinde yasalarla saptanan oranlarda özürlü çalıştırma yükümlülüğünün getirilmesine ilişkin istihdam tekniğidir. Kota oranları bir ülkenin sanayi yapısı ile özürllülerin istihdam edilebilirlik oranları göz önünde tutularak belirlenmektedir (Altan, 1998, s:30-31). Gelişmiş ülkelerde korumalı işyerlerinin başarılı örnekleri de bulunmaktadır. Özellikle İngiltere’de 1944 yılında özürllülerin Endüstride çalışabilmeleri için kurulmuş “Remploi” isimli limited şirket önemli sayıda özürllü çalıştırmaktadır. Şirketin amacı kardan çok maliyeti karşılamak, özürllüleri 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, s:246).

2.4. Evde Çalıştırma

Özürllülerin fiziksel veya dşünsel yeteneklerindeki güçsüzlük yüksek düzeyde ise; fiziksel, duygusal ve coğrafi nedenlerle eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinden yaralandırabilmeleri ve çalışabilmeleri imkansızlaşır. Bu çeşit özürllülerin çalışabilmeleri için, işleri özel olarak özürllülerin evlerine götüren ve bitmiş ürünleri evlerinden toplayan bir sistem kurulmuştur. Bu sistemin özel yasalarla çerçevlendirilmiş hukuki bir temelini bulunması gerekir. Evinden ağır özürllü hali durumu nedeniyle ayrılamayan ancak bulunduğu yerde uygun bir işte çalışabileceği belirlenenler için “Evde Çalıştırma” sistemi uygulanmaktadır (Aydın, 1991, s:42).

Fransa’da “Özürllü işçilerin yeniden işe yerleştirilmesi kanunu” çerçevesinde kurulan “Evde Çalıştırma Dağıtım Merkezleri” kamu veya özel kurum ve kuruluşlarının ortak çalışma ve fonları ile hizmet görmektedirler. Almanya’da, yürürlükte bulunan “Ağır Özürllüler Kanunu” ile çalışma yeteneklerinden büyük bölümünü kaybetmiş özürllülerin evde çalıştırılmaları düzenlenmiştir (Altan, 1976, s:247).

2.5. Kişisel Çalışma Yöntemi

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

2.6. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Bu yöntem özürllülerin kendi çabalarıyla ya da devlet desteği ile kurdukları kooperatif örgütlenmelerle, çeşitli çalışma alanlarından kendilerine çalışma imkanları yaratmalarıdır. Böylece,

işbirliğine dayanan bu yöntem ile özürllüer öncelikle üyelerinin mevcut yetenek ve kapasitelerini değerlendirme bunları yapacakları işe göre iyileştirme ve bağımsız bir kuruluş olarak ülke pazarında kendilerine yer edinebilmektedirler.

Özürllüer işbirliği ve dayanışmanın yer aldığı kooperatif türü örgütlenme ile aynı durumda olan özürllü kişilerin gerek aralarında iyi bir iletişim sağlamaları açısından, gerekse yetenek ve becerilerini belli bir amaç için birleştirmeleri açısından kooperatifleşmeleri, istihdam edilmelerinde başarılı olmalarını sağlayabilmektedir (Pamuk, 2002, s:17).

3. TÜRKİYE'DE ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAM POLİTİKALARINA İLİŞKİN SORUNLAR VE ÖNERİLER

Ülkemizde çalışma hakkı Anayasa'da yer almış, ayrıca 50. maddede bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı öngörülmüştür. Ayrıca 1475 sayılı İş Kanunu özürllüerle ilgili düzenlemelere yer vermiştir. Özürllüerinin çalıştırılması ile İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından mesleğe yöneltilmeleri ile ilgili düzenlemeler yapılması öngörülmüştür.

Ülkemizde 1997 yılından itibaren özürllüer alanında önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu husus Özürllüer İdaresi Başkanlığı kurulmasına ve Özürllüerinin Durumları İle İlgili Çeşitli Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Yetki Kanunu ile sağlanmıştır. Yapılan değişiklik ve düzenlemeler arasında Başbakanlığa bağlı bir Özürllüer İdaresi Başkanlığının Kurulması, Devlet Memurları Kanunu, İş Kanunu, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu gibi kanunlarda değişiklikler yapılması ve Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararnemenin yürürlüğe konması gibi hususlar sayılabilir (Uşan, 2003, s:2). 1475 Sayılı İş Kanununun 25. Maddesine göre 50 ve üzeri işçi istihdam eden işverenlerin %3 oranında özürllü çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Yine aynı yasanın 98. Maddesine göre, yükümlü olduğu halde özürllü istihdam etmeyen işverenlerden 1999 yılı için 124 YTL ceza alınmakta olup, bu ceza her yıl Vergi Usul Kanununun yeniden değerleme oranında artırılarak uygulanmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanununun 30. Maddesine göre, Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özürllü çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için özürllü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde özürllü çalıştıran veya çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürllüyü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürllü için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendisi, yüzde ellisini Hazine öder.

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek para cezaları Türkiye İş Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir kaydedilir. Bu hesapta toplanan paralar özürllüerinin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu gibi projelerde kullanılmak üzere Türkiye İş Kurumuna aktarılır. Toplanan paraların nerelere ve ne kadar verileceği Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Özürllüer İdaresi Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

3.1.Sorunlar

Ø Türkiye'de özürllüerinin istihdamına yönelik olarak "kota" yöntemi uygulanmaktadır. Ancak, gerek kamu gerekse özel sektör için yasalarla getirilen kotalarda istenilen başarıya ulaşılamamıştır. Bu başarısızlığı nedeninin, özürllüerinin istihdam edilmesinde kullanılan çeşitli yöntemlerden sadece bu yöntemin uygulanmasından kaynaklandığı düşünölmektedir. Bunun yanında, kota tekniğinden yararlanılarak işe yerleştirilmeye çalışılan özürllüerinin, istihdam edilmeden önce yeterince ve gereğince bilgilendirilmediği düşünölmektedir.

Ø 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri, genelde büyük şehirlerde ve özellikle sanayi ve hizmetler

sektörünün gelişmiş olduğu merkezlerde toplanmıştır. Buna karşılık, kırsal bölgelerde ve az gelişmiş şehirlerde 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde rastlamak mümkün değildir. Dolayısıyla bu yörelerde yaşayan özürllülerin iş bulma ve işe girme şansları yoktur (Özürllüler Şurası, 1999, s:118).

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

Ø Mevcut yasal düzenlemelerin tek taraflı ele alınması ve ağırlıklı olarak ceza sistemine dayanması, işverenlerin bu kişileri istihdam etme konusunda olumsuz tutumlar geliştirmeleri biçiminde bir sorun ortaya çıkarmaktadır.

Ø Sosyal güvenlik kapsamına alınan özürllüler genelde bir işte çalışan özürllüler olup, iş bulamayan ya da çalışmayacak durumda olan özürllülerin büyük bir bölümü bu güvenceden yoksundur (Aydın, 1991, s:152).

Ø İşverenler özürllülük oranları düşük olanları (%40-50 arası) tercih ettiklerinden özürllülük oranı yüksek olan özürllülerin işe girme şansı çok azalmakta, bu tür ağır özürllüler için diğer ülkelerde uygulanan istihdam imkanları (korunmalı işyerleri, evde çalıştırma) sağlanmamaktadır (Aydın, 1991, s:153).

Ø Bir işe yerleştirilmiş özürllülerin en önemli sorunlarının toplumdan özürllüye karşı oluşmuş yanlış değer yargıları, ulaşımda karşılaşılan zorluklar ile sosyal ve sportif faaliyetlere katılmama olduğu görülmüştür (Aydın, 1991, s:154).

Ø Özürllülerin istihdamı konusunda yapılan denetimlerin yetersiz olduğu görülmektedir.

Ø Yerel yönetimlerin, özürllülerin istihdamını destekleyici hizmetler vermedikleri görülmektedir (Özürllüler Şurası, 1999, s:118).

Ø Gerek dış mekan gerekse iç mekan düzenlemelerinde özürllü duyarlı tasarım eksiklikleri ile karşılaşılmaktadır. Avrupa Birliği'ne girme aşamasında olan ülkemizde bir an önce konu ile ilgili tedbirler alınmalı ve uygulamaya konulmalıdır.

3.2. Öneriler

Ø Ülkemizde özürllülerin istihdam edilerek korumalarını öngören politikalarla hukuki ve kurumsal düzenlemeler planlanmamıştır. Planlama yoluyla gerekli nitelikte ve yeterli insan gücünün yetiştirilmesi ve bu politikaları taşıyan kurum ve kuruluşlar arasında işbirliği ve eşgüdüm sağlanmasına ilişkin sorunların daha kolay aşılması mümkündür. Söz konusu planlama yapılmalıdır.

Ø Özürllü hukukunun oluşturulması ve özürllülerin de diğer bireylerin yararlandığı bütün haklardan eşit olarak yararlandırılmaları sağlanmalıdır.

Ø Özürllüler yeteneklerini değerlendirebilecekleri bir iş ve meslek için yetiştirilmelidirler.

Ø Özürllülerin istihdam edilmelerine yardımcı olabilecek korunmalı istihdam, öncelikli istihdam, evde istihdam gibi yöntemler uygulanırken, aynı zamanda ücretli olarak işe girmeleri, belli mesleklerde çalışmaları, kendi işlerini kurmaları ve iş kooperatifleri kurabilmeleri teşvik edilmelidir (Özürllüler Şurası, 1999, s:129).

Ø Özürllü işçi çalıştırma zorunluluğu için kıstas olan 50 ve daha fazla işçi çalıştırma koşulunun, ülkenin ekonomik durumu ve bölgesel özellikleri göz önünde tutularak yeniden düzenlenmesi gerekir. Kırsal alanlarda 50'den daha az işçi çalıştıran küçük ölçekli kuruluşlar bu durumda özürllü çalıştırma sorumluluğunda olmamaktadır. Bu sayının ülkenin az gelişmiş bölgelerinde ve kırsal alanlarında azaltılması bu yörelerde yaşayan özürllülerin iş bulma ve işe girme şanslarını artıracaktır.

Ø Özürllülerin mesleki rehabilitasyonu, mesleki eğitim ve istihdamına yönelik bütün yasal mevzuat ve uygulamalar yeniden gözden geçirilmeli ve özellikle hizmetlerde bütünlüğü sağlayacak yeni yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

Ø Özürllülüğün önlenmesi ve özürllülerin sorunlarını çözmeye yönelik düzenlemeler getiren yasa tasarısının kapsamında bulunan önemli konulardan bir tanesi kamu kurum ve kuruluşlarına ait resmi yapılar, yol, kaldırım, yaya geçidi, sosyal ve kültürel altyapı alanları beş yıl içinde özürllülerin

kullanımına uygun hale getirilmesidir. Bu konunun uygulanması ile özürlülerin kentsel yaşamda karşılaştıkları pek çok sorunun da çözüm bulacağı beklenmektedir.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çağdaş demokrasi anlayışına göre çağdaş toplumlarda, artık insanların fakir, cahil, özürlü, genç, yaşlı, kadın ya da erkek olmaları, onların haklarını kullanmalarını engellemektedir. Bu nedenle, bedensel veya zihinsel özürlüleri olanların sorumluluğu, teorik olarak sadece ailelerine değil, aynı zamanda topluma ve ülke yönetimlerine de düşmektedir.

Çalışmak, topluma yararlı olmak arzusu taşıyan birey için mutluluk nedenidir. Başarılı olacağı bir işte çalışmak insanı mutlu kılan olaylardan bir tanesidir. Kişi çalışmak ve topluma yararlı olmak ister. Bu istek sadece gelir elde etmek amacını taşımamakta, aynı zamanda kendine güven ve saygı duygusu ile topluma olan bağlılık duygusunu da geliştirmektedir. Özellikle, toplumla olan bağlarının güçlenmesi için bir işte çalışmaları özürlü için çok önemlidir.

Ülkemizde üniversite sınavına girip, kazanıp daha sonra da çalışma yaşamına katılan özürlü sayısı çok çok azdır. Bun da en önemli etken, özürlülerin eğitim alamamalarıdır. Bir diğer önemli etken de, kentsel mekanların özürlülerin kolaylıkla kullanabileceği şekilde düzenlenmemiş olmasıdır.

Evinden çıktığı anda özürlüleri evinin bahçesinden gideceği yere kadar pek çok mimari ve kentsel engel beklemektedir. Bu olumsuz koşullarda da özürlülerin eğitim alması güçleşmekte, eğitim alamayan bu kişilerin istihdam edilme şansları da azalmaktadır.

Özürlülere yönelik iş ilanlarının çoğu paketleme, yapııştırma, temizlik gibi niteliksiz iş ilanlarıdır. Bu bir önyargıdır ve acilen değişmesi gerekmektedir. Çünkü, özürlüler içinde de bir çok nitelikli eleman bulunmaktadır.

Özürlüler için en önemli zorluklardan bir tanesi de yöneticilerin ön yargılarıdır. Bu ön yargılar daha işe alınırken devreye girmektedir. Örneğin, eğer öz geçmişe özürlü yazılmış ise işveren muhtemelen özürlü kadrosu var ise görüşmeye davet edilmektedir. Yasada belirtilen %3'lük oran sanki aşılamaz şeklinde değerlendirilmektedir. Halbuki yasa işverene en az %3 demektedir.

İşyerindeki bir başka zorluk ise mimaridir. Özürlülerin çalıştıkları işyerlerinin çoğu bu kişilere uygun düzenlenmemektedir. Çalıştıkları binada asansör olmayabilir ya da uygun bir tuvalet düzenlemesi yoktur. Bu konu ile ilgili olarak da yöneticiler ve işverenler daha duyarlı davranmalıdır.

Özürlülüğün önlenmesi ve özürlülerin sorunlarını çözmeye yönelik düzenlemeler getiren yasa tasarısının kapsamında bulunan önemli konulardan bir tanesi kamu kurum ve kuruluşlarına ait resmi yapılar, yol, kaldırım, yaya geçidi, sosyal ve kültürel altyapı alanları beş yıl içinde özürlülerin kullanımına uygun hale getirilmesidir. Bu konunun uygulanması ile özürlülerin kentsel yaşamda karşılaştıkları pek çok sorunun da çözüm bulacağı beklenmektedir.

Sonuç olarak, özürlülerin de herkes gibi çalışma yaşamında yer almaları bir hak ve çağdaş, demokratik toplumların yerine getirmesi gereken bir gerekliliktir. Ancak, gerek toplumsal önyargılar gerekse uygulama politikalarındaki bazı eksiklikler sonucunda özürlülerin istihdamları büyük ölçüde yetersiz kalmaktadır. Konuya ilişkin gelişmiş ülkelerdeki uygulamalar da incelenerek, ülkemiz için en uygun politikalar ve stratejiler oluşturulmaya çalışılmalıdır.

KAYNAKLAR

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

ALTAN, Ö.Z., Kota Tekniği ve Kota Oranlarının Yükseltilmesinde Ülkemizde Daha Çok Sakatın İstihdam Edilebilmesine Yardımcı Olabilir mi?, Mercek Dergisi, MESS, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Ss: 25-33, (1998).

AYDIN, Y., Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük Uygulaması Açısından Sakatların Çalışma Sorunlarının İncelenmesi ve Zonguldak Örneği, (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, (1991).

AYTAÇ, S., Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı, Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktive

Merkezi Yayınları, S.2, (1993).

AYTEK, B., Türkiye’de Yasal ve Uygulama Açılımlarından Sakatların İstihdamı ve Çalışma Sorunları, AİTİAD, C.10, (1978).

DİE , Türkiye Özürlüler Araştırması, (2002).

EKMEKÇİ, Ö., Yeni Tüzük Hükümleri Uyarınca Sakat İşçi Çalıştırma Yükümü, İstanbul Barosu Dergisi., C.IV, S.6., İstanbul, (1987).

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

KARADUMAN, M., Türkiye’de Sakatların İstihdamı, İstihdam Dergisi, Ss:8-11, (1988).

KUT, S., Sakatlıklar ve Sosyo-Ekonomik Önlemler, Halk Sağlığı ve Sakatlıklar Sempozyumu, Ss:50, Ankara, (1981).

KUTAL, M., Sosyal Hukuk ve Uygulaması, İktisat ve Maliye Dergisi, C.25, (1978).

KUTAL, G., Sakatların Ekonomik Hayata Katılması, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslar arası Temsil ve Güncel Konuları, Kamu- İş, Ankara ,(1993).

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

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

SEÇKİN, H., Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu, Yasa HD., C.1, (1978).

ŞİŞMAN, Y.,Türkiye’de Sakat Çalıştırma Yükümlülüğünün Düzenlenmesi ve Uygulanması, (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, (1995).

UŞAN, M.F., İş Hukukunda Sakat İstihdamı, (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, (1997).

UŞAN, M.F., Mesleki Eğitim ve İstihdam Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı, e-akademi Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, S.15, Ss:1-50, (2003).

THE REQUIREMENT FOR DISABLED PEOPLE TO BE INTEEGRATED INTO THE WORKING LIFE AND EVALUATION OF IMPLEMENTED EMPLOYMENT POLICIES

ABSTRACT

Just like everyone else, persons with disability want to have equal opportunities. They also have social and economic requirements however, because of their disability, they are misunderstood by the community, and due to the pressure come from environment, they have been push into loneliness. Disabled people have not found enough concern and help by social environment so they come face to face many constraints and negative factors. The important way for the disabled people to be integrated into the community and to have an independent life without a need of support from others is to employ them. Today it is too difficult for a disabled person to maintain his/her life; it is almost impossible in some underdeveloped countries. A life style combined with community and self-respect is the rights of disabled people. It is also a duty of states. Governments have to consider disability concept by regarding educational and organizational aspects as a whole, because it is a requirement of the human rights. Policies implemented until today should be tried to remove their deficiencies and new employment policies should be found. The aim of this article is to emphasize the requirement for disabled people to be included into the working life, and make an evaluation of employment policies and suggestions related to employment problems.

Keywords: Disabled people, disability, working life, employment policies

SUMMARY

The World Health Organization estimates that, as a rough figure, 10% of the population of any given country has a disability in some form and severity or another. In Turkey , approximately 8,5 million people in total population are disabled. These people vary in character, age, social and

education background, financial status, and of course disability. Naturally, this means that their needs are also different and thus it is difficult to make general statements about the “disabled population” as if we are talking about a homogenous group of people. We can see that disabled people make up a more sizeable proportion of society than many people think. Unfortunately, many disabled people find it hard to gain employment due to their disabilities. It can be argued that work is not only a mean to earn for life, but also a way to be included into the society, to achieve goals, and to realize personal fulfillment. There is no reason why those with disabilities should not have the same opportunities to achieve all of these as the physically able.

The important way is to integrate disabled people into the community. For disabled persons, it is too difficult to continue of their life, and even impossible in some undeveloped countries. A life style combined with community and self-respect is the rights of disabled people. It is also a duty of states. Governments have to take up disability concept by considering educational and organizational aspects as a whole, because it is a necessity of human rights. Policies implemented until today should be tried to remove their deficiencies but new employment policies should be found. The aim of this article is to determine the need of disabled people to be included into the working life, and do an evaluation of employment policies and make suggestions related to employment problems.

The most reasonable and rationalist way of including disabled people into the social life is employment. In this article, firstly, the requirement for disabled people to be included into the working life is emphasized. Secondly, implemented employment policies in developed countries and Turkey are defined. Finally, the problems of employment policies and relating suggestions are discussed.

Up to now, the problems of disabled persons have always been existed. Making efforts did not solve these problems. Disabled people cannot have the same opportunities with other people. The inclusion necessity of disabled persons deals with four aspects. These are: increasing the percentage of disabled people in society; the social and economic causes; the changing of personal; the social and governmental opinions.

Disabled persons should be included into production in order to optimally use the human sources in countries. The sources of countries are scarce but the necessities are endless. In this respect, the inclusion of disabled people into the working life is very important for societies. The way of this can be considered six respects. These are: to employ disabled persons without legal obligations; to employ disabled persons with legal obligations; sheltered workshops; work from home; personal working way; and cooperative working way .

The effect of institutionalization and lifelong unemployment have often had unfortunate results for the employment desires of disabled people. However, the movement of disabled people has helped to change all this. This change emphasizes that disabled people have the same rights and responsibilities as other citizens.

The disability movement is encouraged by the social model of disability which claims that real disability is the society labeling people as “disable”. It is the society, making physical barriers, stigmatizing disabled people, paying them below the minimum wage, neglecting to adapt the workplace and conditions. The society needs to change from disabler to enabler. Enabling disabled people to be included into the society can only be done on the basis of rights and equal opportunities, not on protection.

Employment is the most important way for full participation. The main reason of this, most people experience multiple benefits from it. Successful employment is good for people’s mental health and well-being. People in employment generally have more gains with respect to social status, income, purpose in life, friends and social networks.

Firstly disabled people are citizens, like other citizens, want to work in real jobs for real pay. In

other words, disabled people do not want to segregated work or work that is paid below market rates. People in the labor market get their support from employers, supervisors, companions and trade unions. These kinds of supports, if the equality is provided, are often preferable to support by specialist disability agencies or other social agencies. So we need some shared values for encouraging disabled people's employment ambitions to underpin the types of support we give. These values need to be shared by disabled people occupation providers and employers. Firstly, disabled peoples' employment is the responsibility of everyone. In other words, the society, services and disabled people are responsible for providing and keeping employment for disabled people. Disabled people need to spend more time for working in their societies and less time in specialist, segregated services that do not provide real work for real pay. Specialist services for disabled people should be designed with the capacity of individuals to make their own way in the labor market. Another important necessity is that the capacity of the labor market should create environment and conditions in which disabled people can fulfill valued work roles. Disabled people have the same rights as other citizens. Disabled people need to be in control of their lives. Institutions, segregated work and unemployment are the barriers for disabled people for their control over their lives. Disabled people are excluded from decision-making process, and they fail to satisfy their employment ambitions seriously in vocational services. In this process, a sense of control over one's destiny, whether as an individual or as part of a group, seems to be fundamental to human well-being. Disabled people are a diverse group with respect to their abilities. Services need to be tailored to respond to this diversity. Disabled people are also culturally diverse. There are different employment ambitions for different cultures and some cultural groups have poor access to the labor market. Therefore, government should give extra assistance to these people who have disadvantages at the 'starting point'. It's hopeful to see that recent government policy is stating to reflect the employment ambitions of disabled people and the values that need to encourage these aspirations.

YAZIŞMA ADRESİ

H.FİLİZ ALKAN MEŞHUR

Öğretim Görevlisi

Alaeddin Keykubat Kampüsü Selçuk Üniversitesi

Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Şehir ve Bölge Planlama Bölümü

Kampüs-Selçuklu/KONYA

Tel:0332/223 22 04

Faks: 0332/241 06 35

GSM:0532-334 41 76

e-posta: hfilizalkan@yahoo.com

fameshur@selcuk.edu.tr

ÇALIŞAN ÖZÜRLÜLERİN İŞ YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR ve BUNLARI ETKİLEYEN ETMENLER

(The barriers faced by disabled people during their working life and the factors influencing these barriers)

Zühal YILMAZ

Başbakanlık Özürllü İdaresi Başkanlığı Özürllü Uzmanı

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, özürllülerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunları etkileyen etmenleri belirlemektir. Araştırmanın çalışma evrenini, Ankara'da İş Kanunu (4857)

kapsamında özürlü çalışma yükümlülüğü bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile özel işyerlerinde çalışan özürllüer oluşturmaktadır. Toplam 62 işyerinde 341 özürlü çalışan ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, çalışan özürllüerinin düşük ücretli, az vasıf gerektiren basit işlerde çalıştıkları, ayrıca ileri özür derecesi olan, cihaz, yardımcı araç kullanan özürllüerinin çalışma hayatında çok az yer aldıkları görülmüştür. Araştırmada özürllüerinin çalışma yaşamlarına yönelik politikaların ve düzenlemelerin olmadığı, diğer taraftan çalışan özürllüerinin çalışma yaşamına ilişkin gereksinimleri konusunda bilinçli olmadıkları ortaya çıkmıştır.

Anahtar Sözcükler: Özürllülük, özürllüer, istihdam, çalışma sorunları

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

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

Özürllüerinin istihdamı konusunda karşımıza iki belirgin olumsuzluk çıkmaktadır: Bunlardan birincisi, özürllüer arasındaki işsizlik oranının daha yüksek olmasıdır. Özürllüer arasında işsizlik oranı tahminleri, kullanılan özürllülük tanımları ve ölçütlerine bağlı olarak değişmesine karşın, bu tahminlerin hepsi de işsizliğin özürllülerde 3 kat daha fazla olduğunu onaylamaktadır (Thornton ve Lunt 1994).

İkinci olumsuzluk ise, özürllüerinin işgücü piyasasına katılma tarzlarının, çoğunlukla talep edilmeyen az ücretli, düşük beceri gerektiren, alt statülü işlerde olduğudur (Barnes 1992).

Bir çok araştırmada özürllüerinin işgücü piyasasında yer alışı incelendiğinde, onların tüm çalışanlar arasında en verimsiz bireyler oldukları gibi bir sonuca varılmamıştır aksine özürllü çalışanlar en az özürllü olmayan iş arkadaşları kadar performans göstermekte ve sıklıkla daha güvenilir ve verimli ayrıca işe devamları ve iş güvenlikleri açısından da eşit veya daha iyi durumda bulunmaktadırlar (RADAR 1995 aktaran Arthur ve Zarb 1995).

Bir başka araştırmada, ekonomik olarak aktif durumda olan özürllüerinin yaklaşık beşte biri sağlık problemleri olmadığı zamanlarda verimliliklerinin en az sağlıklı çalışanlar kadar olduğunu ifade etmişlerdir (SCPR 1990 aktaran Arthur ve Zarb 1995).

Özürllü çalışanlar ile gerçekleştirilen bir araştırmada (SCPR 1990'dan aktaran Arthur ve Zarb 1995), görüşülenlerin dörtte biri yükselme şanslarının özürleri sebebiyle olumsuz etkilendiğini ifade etmişlerdir. Bir başka araştırmada ise ayrımcılığın bir diğer şekli işverenlerin işyeri ve iş düzenlemeleri konusunda isteksiz davranmaları görülmektedir. (Thomas 1992 aktaran Arthur ve Zarb 1995).

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

Özürü bireyin işe alınmasıyla, istihdam sorununun büyük ölçüde çözüldüğü varsayılmaktadır. Oysa iş yaşamı, işe alınan özürü bireyin özellikleri ve yetenekleri dikkate alınarak düzenlenmediğinden ve iş başında geliştirme eğitimi verilmediğinden, işe alınan özürülerden çoğu kez beklenen verim sağlanamamaktadır. Bu durumun hem işveren kurum, hem çalışan özürüler hem de işe alınmayı bekleyen özürüler açısından ayrı ayrı ve birlikte olumsuz sonuçları olmaktadır. Başlangıçta iş bulduğu için mutlu olan birey, iş ortamında karşılaştığı tutumlar ve sorunlar yüzünden kendisini verimsiz, hatta "işe yaramaz" hissedebilmektedir. İşveren, iş ortamında özürü bireyin özelliklerini ve yeteneklerini de dikkate alan düzenlemeler yapmamış olduğu ve böyle bir düzenleme yapmayı da çoğu kez iktisadi nedenler ve bilinçsizlik yüzünden gereksiz bulduğu için, özürü bireye ya "işgücü vasıfları" ile uyumsuz işler yaptırmaya kalkmakta ya da hiçbir iş yaptırmamaktadır. Bazen sorunlar özürü bireyin eğitilmiş iş gücü vasıflarından yoksun olması ya da istihdam edildiği işe uygun iş gücü vasıflarının bulunmayışı gibi sebeplerle de yaşanmaktadır. Çoğu işveren yasal zorunluluklar nedeniyle işe aldığı özürünün iş yerinde ne yapabileceği konusunda bir bilgiye sahip değildir ve bu doğrultuda bir hazırlık da yapmamaktadır (Karataş, 2001: 147). Tüm bu engeller, özürülerin istihdam edilmiş bile olsalar vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalıştırılmaları, işten çıkarmalarda ilk sıralarda yer almaları gibi sorunlarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Bu çalışmada özürülerin istihdamının son aşaması olan çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar ve bunları etkileyen etmenler incelenmiştir. Özürülerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturmaktadır. Bunları etkileyen etmenler ise bağımsız değişkenler olarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın bağımlı – bağımsız değişkenleri "şematik" olarak şöyle belirlenmiştir:

Bağımsız Değişkenler

Bağımlı Değişkenler [1]

Cinsiyetleri

Özür grupları

Genel eğitim düzeyleri

İstihdam öncesi mesleki eğitim/rehabilitasyon alma durumu

Çalışılan sektör

Diğer çalışanlardan farklı ücret alma

İşte yükselme olanaklarının sınırlanması

Fiziksel çevre koşullarının yetersiz olması

İş arkadaşlarının olumsuz tutumları

Amirlerinin/Patronlarının olumsuz tutumları

Ayrımcılık

Ulaşım sorunları

İşte verimliliğini yükseltecek teknolojik desteğin sağlanmaması

Özürün yaptığı işi etkilemesi

Kullandığı araç-gereci işyerinde kullanma güçlüğü yaşamaması

Tedavisi için izin almada güçlük yaşamaması

Bu çalışmanın genel amacı, ülkemizde özürülerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunları etkileyen etmenleri belirlemektir.

Bu genel amaca bağlı olarak araştırmanın ayrıntılı amaçları soru cümleleriyle ifade edilmiştir:

- 1. Çalışma yaşamında yer alan özürülerin sosyo demografik özellikleri (cinsiyetleri, yaşları, genel eğitim düzeyleri, gelir düzeyleri) nelerdir?**
- 2. Çalışan özürülerin özür durumlarına ilişkin özellikler (özür grupları, özür dereceleri, özür nedenleri vb.) nelerdir?**
- 3. Çalışan özürülerin çalışma yaşamlarına ilişkin özellikleri (çalışılan sektör, işe giriş biçimi, çalışma süresi, istihdam öncesi mesleki eğitim/rehabilitasyon alma durumu, iş içinde geliştirme eğitimi**

alma durumu vb.) nelerdir?

4. Çalışan özürülerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar (işte yükselme olanaklarının sınırlanması, fiziksel çevre koşullarının yetersiz olması, damgalanma, ulaşım sorunları, işte verimliliğini yükseltecek teknolojik desteğin sağlanmaması, diğer çalışanlardan farklı ücret alma, işe başlarken yeterli alıştıma/uyum devresi geçirilmemesi, işe alıştıma ve uyum devresinin özürünün özelliklerine uygun bir şekilde planlanmaması, ayrımcılığa uğrama vb.) ve gereksinimleri nelerdir?

5. Özürünün cinsiyeti iş yaşamında karşılaşılan sorun ve gereksinimleri etkilemekte midir?

6. Özürünün özür türü ve derecesi iş yaşamında karşılaşılan sorun ve gereksinimleri etkilemekte midir?

7. Özürünün genel eğitim düzeyi, iş yaşamında karşılaşılan sorun ve gereksinimleri etkilemekte midir?

8. Özürünün istihdam öncesi mesleki eğitim/rehabilitasyon alma durumu iş yaşamında karşılaşılan sorun ve gereksinimleri etkilemekte midir?

9. Özürünün çalıştığı sektör, iş yaşamında karşılaşılan sorun ve gereksinimleri etkilemekte midir?

Araştırma ile elde edilecek bilgi ve verilerin;

1. Ülkemizde özürülerin çalışma sorunları üzerinde düşünme, tartışma ve yeni araştırma olanakları yaratacağı,

2. Özürülerin istihdamına yönelik var olan politikaların gerçekçi değerlendirmelerinin yapılmasını sağlayacağı,

3. Özürü çalışanların görüş ve önerilerinin alınması yoluyla elde edilecek verilerin özürülerin istihdamı ile ilgili üretilecek yeni politikalara kaynaklık edeceği,

4. İstihdam sonrasında özürülerin korunmasına yönelik çalışmalara kaynaklık yapacağı umulmaktadır.

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeline, örnekleme, veri toplama aracına, verilerin toplanmasına ve çözümlenmesine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Araştırmanın modeli tekil ve ilişkisel tarama modelidir. Araştırmanın evrenini Türkiye'de, İş Kanunu (4857) kapsamında özürü çalıştırma yükümlülüğü bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile özel işyerlerinde çalışan özürüler oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma evrenini ise Ankara'da aynı Kanun kapsamında özürü çalıştırma yükümlülüğü bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile özel işyerlerinde çalışan özürüler oluşturmaktadır. Örneklemin oluşturulmasında, 2003 yılında İŞKUR, Ankara İl Müdürlüğünden temin edilmiş olan Ankara ilinde özürü çalıştırma yükümlülüğü olan kamu ve özel sektör işyerlerinin listesi kullanılmıştır. Örnekleme oluşturma aşamasında listeler öncelikle kamu ve özel işyerlerine göre ikiye ayrılmıştır. İkinci aşamada belirlenen sektörlerde yer alan hizmet ve sanayi iş yerleri saptanmıştır.

Evrende, her gruptan (Kamu-Özel) kendi içinde "oranlı elaman örnekleme" tekniği kullanılarak örnekleme oluşturulmuştur. Özürülerin çalıştıkları kamu ve özel sektörün sayısal ağırlığı örnekleme yansıtılmış ve yansız seçimle örnekleme belirlenmiştir.

Buna göre kamudan hizmet sektöründe çalışan [2] 154 özürü, özel sektörden ise hem hizmet hem de sanayi sektöründe çalışan 198 özürü, daha önce oluşturulan listelerin yardımıyla, yansız bir biçimde belirlenmiştir. Sonuçta toplam 62 işyerinde kamuda çalışan 159, özel sektörde çalışan 182 özürü ile görüşmeler tamamlanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından hazırlanan bir görüşme formu yardımıyla toplanmıştır. Bu formda çalışan özürülerin sosyo demografik özellikleri, çalışma yaşamlarına ve özür durumlarına ilişkin özellikleri, çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunları etkileyen etmenleri belirlemeye yönelik sorular yer almıştır.

Verilerin Toplanması

Veriler, kamu ve özel sektörde işçi statüsünde çalışan özürlü bireylerle işyerlerinde yüz yüze yapılan görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Uygulama aşamasında araştırmacı konu hakkında bilgi ve deneyimi olan özürllü uzmanlarından [3] ve sosyal hizmet öğrencilerinden destek görmüştür. . Önceden kamu ve özel sektör işverenlerinden randevu ve izin alınarak görüşme formları 26 Mart-15 Nisan 2004 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Soru formuna verilen cevaplar, açık uçlu soruların kategorileştirilmesinden sonra kodlanmıştır. Veriler SPSS 11.5 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler frekans dağılımları, ortalama, ortanca, tepe değer, genişlik, en az, en çok değerler, gibi betimleyici çözümleme teknikleri yoluyla çözümlenmiştir. Ayrıca uygun düşen değişkenler için Ki kare tekniği kullanılmıştır.

BULGULAR

1. Özürllülerin Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışan özürllülerin yaşları 19 ile 59 arasında değişmektedir. Yaş ortalamaları 33 olan çalışan özürllülerin çoğunluğunu erkekler (%82,4) oluşturmaktadır. Özürllülerin %66' sı evlidir; ancak kadın özürllülerde evlenme oranı daha düşük çıkmıştır (%38,3). Özürllülerin eğitimleri ağırlıklı olarak ilkokul (%26,7), ortaokul (%22,6) ve lise (%37,6) düzeyindedir.

Görüşülenlerin bireysel aylık gelirleri 300 milyon TL ile 2 milyar TL arasında değişmekle beraber, ortalama gelirlerinin 580 milyon TL olduğu görülmüştür. Özürllülerin çalıştıkları işlerin çoğunlukla düşük gelir getiren işler olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların hane aylık gelirlerine bakıldığında ise; görüşülenlerin 300 milyon ile 2,5 milyar TL arasında değişen aylık hane gelirlerinin olduğu ve hane gelirlerinin ortalama 728 milyon TL olduğu görülmektedir. Özürllü çalışanlar özürllü ve aileleri alt gelir grubunda yer almaktadır.

2. Özürllülerin Özür Durumlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan özürllüler sırası ile , ortopedik özürllülerin (%48,7, 166 kişi), görme özürllülerin (%17, 58 kişi), süregen hastalığı olanların (%10,6, 36 kişi) yer aldığı görülmektedir. İşitme, dil ve konuşma özürllülerin (%14,1, 42 kişi), zihinsel özürllülerin (%3,5 12 kişi), ruhsal ve duygusal özürllülerin (%2,3 8 kişi) olduğu görülmektedir. Bu verilerden de görüleceği üzere, araştırma kapsamında görüşülen özürllülerin neredeyse yarıya yakını (%48,7) ortopedik engellilerden oluşmaktadır.

Çalışma yaşamında yer alan özürllülerin çoğunluğunu özür derecesi düşük özürllüler oluşturmaktadır. Dağılımın %80,3'ü, %40 ile %60 arasındaki özürllülerden oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların özürllü olma sebepleri arasında ilk sırada doğum sonrası nedenler (%68,4), ikinci sırada doğum öncesi nedenler (%29,2) ve son sırada ise doğum sırası nedenler (%2,3) yer almaktadır.

Araştırmaya katılanların %78'inin hiçbir özürllü örgütlenmesine üye olmadıkları görülmüştür. Araştırmaya katılanların yardımcı araç ve gereç kullanma durumlarına bakıldığında %33,4'ünün (114 kişi) kullandığı, %66,6'sının (227) ise kullanmadığı görülmektedir. Bulgulardan da anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan özürllülerin yarıdan fazlası özür nedeni ile herhangi bir araç-gereç kullanmamaktadır.

Özürllülerin %'ünün ailesinde başka özürllü birey(ler) bulunmaktadır.

3. Özürllülerin İstihdam Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların %53,4'ü özel sektörde, %46,6'sı ise kamu sektöründe istihdam edilmektedir. Araştırmaya katılan özürllülerin büyük bir çoğunluğu (%79,82) hizmet sektöründe çalışmaktadır.

Özürllü çalışanların çoğunun bir mesleği bulunmamaktadır. Meslek sahibi özürllülerin oranı yalnızca %29'dur.

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

Özürülerin 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 özürülerin işyerlerinde ortalama çalışma sürelerinin 8.25 yıl olduğu görülmüştür. Özürülerin %86'sının çalışma sürelerinin 15 yıl ve daha az olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan özürülerin %47,2'si daha önce bir veya daha fazla işte çalışmıştır.

Özürülerin daha önceki işlerini bırakma sebepleri olarak, aldıkları ücretin daha az olması, sigortanın olmaması, işin ağır olması gibi nedenlerle işi kendilerinin bırakmaları; işyerinin kapanması, ekonomik kriz, anlaşmazlık, özelleştirme sebepleri ile işten çıkartılmaları; askerlik, hastalık, eğitimlerine devam edebilme gibi durumları sebebiyle işten çıkmak zorunda kalmaları; daha önce yaptıkları işlerin mevsimlik işler veya geçici olması gibi nedenler ileri sürülmüştür.

Özürülerin yalnızca %27,9'u işe girmeden önce beceri ve meslek edindirme kursundan faydalanmış olup büyük bir çoğunluğu beceri ve meslek kursu almamıştır. Çalışan özürülerin büyük bir çoğunluğunun istihdam öncesi yeterince korunmadıkları (mesleki rehabilitasyon ve eğitim programlarından yeterince yararlanamamaları) görülmektedir. Özürülerin %37,9'u MEB, %37,9'u özel kurs, %12,6'sı İŞKUR, %5,3'ü SHÇEK'ten beceri ve meslek edindirme kursu almışlardır.

Özürüler bu eğitimlerini ağırlıklı olarak bilgisayar operatörlüğü, santral operatörlüğü, dikiş-nakiş, daktilografik, trikotaj, muhasebe gibi alanlarda almışlardır.

Özürülerin büyük bir çoğunluğu (%71,6) işe ve işyerine uyumlarını kolaylaştıracak herhangi bir hizmet almamaktadır.

Araştırmaya katılanların %54,5'inin gelir vergisi indiriminden yararlandığı, %16'sının ise bu haklarından bütünü ile habersiz oldukları görülmüştür.

Araştırmaya katılan özürülerin %41,6'sı erken emekli olmak istemekte, %31,1'i erken emekliliği düşünmemektedir. Yüzde 6,2'sinin erken emeklilik konusunda henüz karar vermedikleri, %21,1'inin ise erken emeklilik konusunda bilgileri olmadığı görülmüştür.

Özürülerin yarıya yakınının (%47,2), kendi iş kolları ile ilgili bir sendikaya üye oldukları görülmektedir.

Araştırmaya katılanların %5,3'ü iş kazası ve meslek hastalığı geçirmiştir. İş kazası veya meslek hastalığı geçiren özürülerin %50'si iş değişikliği yapmıştır. İş kazası veya meslek hastalığı geçiren ve iş değişikliği yapan özürülerin çoğunluğu yeni işlerine ve iş ortamlarına uyum sağlayabilmek için herhangi bir hizmet almamışlardır.

4. Özürülerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Bulgular

4.1. İşyerinde İlaç, Araç-Gereç Kullanımı

Çizelge 1: Özürüyle İlgili İlaç, Araç-Gerecin İşyerinde Kullanımında Güçlük Yaşanma Durumu

Güçlük yaşanma

Sayı

%

Evet

6

5,3

Hayır

108

94,7

Toplam

114

100

Çizelge 1:

Özürülerin özürleriyle ilgili kullandıkları ilaç, araç-gerecin işyerlerinde kullanımında güçlük yaşama durumlarına bakıldığında yardımcı cihaz, araç-gereç kullanan özürülerin %5,3'ü (6 kişi) güçlük yaşadığını, %94,7'si ise güçlük yaşamadığını ifade etmektedir.

Çizelge 2: Görüşülenlerin Kullandıkları Yardımcı Araç-Gereçlere İlişkin İşyerinde Yaşanan Güçlükler

Sayı

%

Ortamın hijyen olmaması

3

50

Lavabonun uygun olmaması

1

16,7

Merdivenlerin uygun olmaması

1

16,7

Otobüslerin uygun olmaması

1

16,7

Toplam

6

100

Çizelge 2:

Güçlük yaşadığını belirten 6 kişiden üçü işyerinde çalıştıkları ortamı temiz ve sağlıklı bulmazken, bir kişi lavaboyu kullanırken, birisi merdiven çıkarken, diğeri ise işyerine ulaşımında otobüse inerken ve binerken güçlük yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

4.2. Ücret

Çizelge 3: Görüşülenlerin Aldıkları Ücretin Aynı İş Yapan Özürülü Olmayanların Aldıkları Ücrete Göre Durumu

Aldıkları ücretin durumu

Sayı

%

Eşit

308

90,3

Daha az

17

5

Daha fazla

4

1,2
Bilgim yok

12

3,5

Toplam

341

100

Çizelge 3:

Özürülerin aldıkları ücretin aynı işi yapan özürülü olmayan çalışanların aldıkları ücrete göre durumlarına bakıldığında özürülerin %90,3'ü (308 kişi) eşit ücret aldıklarını, %5'i (17 kişi) daha az ücret aldıklarını, %1,2'si (4 kişi) ise daha fazla ücret aldıklarını ifade etmişlerdir.

Daha az ücret aldığını ifade eden özürüler (17 kişi) bunun nedenini özürülere yönelik önyargılara bağlamaktadırlar.

4.3. Özüün İşe Etkisi

Çizelge 4: Görüşülenlerin Özülerinin Yaptıkları İş Etkileme Durumu

Özülerinin işlerini etkilemesi

Sayı

%

Hiç Etkilemiyor

235

68,9

Az Etkiliyor

88

25,8

Çok Etkiliyor

18

5,3

Toplam

341

100

Çizelge 4:

Araştırmaya katılanların özülerinin yaptıkları işi etkileme durumuna bakıldığında %68,9 (235 kişi), özülerinin işlerini etkilemediğini, %25,8 (88 kişi) az etkilediğini, %5,3 (18 kişi) ise çok etkilediğini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla araştırmaya katılan özürülerin %31'i sahip oldukları özüün yaptıkları işi etkilediğini düşünmektedir.

Çizelge 5: Görüşülenlerin Yaptıkları İşte Özülerinin Etkileri

Yaptıkları işte özülerinin etkileri

Sayı

%

İşin yorucu olması	20
Performans	18,9
İşin sürekli ayakta durmayı gerektirmesi	17
İletişim güçlüğü	16
İşin ağır şartlarda yapılması	16
Rahatsızlanıldığında çalışamama	15,1
İşin özre uygun olmaması	13
Kışın soğuktan etkilenme	12,3
Görememek	11
Düzenli tedavi gerektirmesi	10,4
Fiziki engeller	10
Ayakta olmanın zaman zaman yorucu olması	9,4
Toplam	106
	100

Çizelge 5:

Özürülerin yaptıkları işte özürlerinin etkilerine bakıldığında işin yorucu olması (%18,9), performansın etkilenmesi (%16), ayakta durmayı gerektiren işlerde olumsuz etkilenme (%15,1), iletişim güçlüğü (%12,3), işin ağır şartlarda yapılması (%10,4) ifadelerinin öne çıktığı görülmektedir. Ayrıca %9,4 oranı ile rahatsızlandığı zaman çalışamama ve işin özre uygun olmaması ifadelerinin vurgulandığı görülmektedir. Bütün bu ifadelerden de anlaşılabilceği gibi özürüler ortak bir şekilde yaptıkları işlerin özürlerine uygun olmadığını vurgulamaya çalışmaktadır.

4.4. Ulaşım

Çizelge 6: Görüşülenlerin Ulaşımında Özürleri Nedeniyle Güçlük Yaşama Durumları

Ulaşımında güçlük yaşama

Sayı

%

Çok güçlük yaşıyor

27

7,9

Az güçlük yaşıyor

41

12

Hiç güçlük yaşamıyor

273

80,1

Toplam

341

100

Çizelge 6:

Araştırmaya katılan özürlülerin ulaşımında güçlük yaşayıp yaşamadıklarına bakıldığında %7,9'unun (27 kişi) çok güçlük yaşadığı, %12'sinin (41 kişi) az güçlük yaşadığı, %80,1'inin (273 kişi) ise hiç güçlük yaşamadığı anlaşılmaktadır. Araştırmacı bu soruda cevap sıklığının "güçlük yaşıyor" ifadelerinde yoğunlaşacağını öngörmüş ancak bu öngörüsü gerçekleşmemiştir. Tablodan da görüleceği üzere görüşülenlerin çoğunluğu özürleri nedeniyle ulaşımında güçlük yaşamadıklarını ifade etmektedirler. Bu durumun olası bir nedeninin görüşülenlerin % 80'inin sahip oldukları özür oranının %40-60 arasında yani hafif derecede özüre sahip olmaları düşünülmektedir.

Çizelge 7: Görüşülenlerin İş Yerlerine Ulaşım Yolları

Ulaşım yolları

Sayı

%

İşyerinin servis aracı ile

163

47,8

Belediyeye ait toplu taşıma araçları ile

116

34

Yürüyerek

31

9,1

Başkasının yardımı ile

3

0,9

Kendi aracıyla

19

5,6

Özel servis ile

1

0,3

Banliyö treni ile

4

1,2

Bisiklet ile

2

0,6

Taksi ile

2

0,6

Toplam

341

100

Çizelge 7:

Özürliülerin işyerine ulaşım biçimlerine bakıldığında büyük bir çoğunluğunun (%47,8) işyerinin servis aracı veya belediyeye ait toplu taşıma araçları ile (%34) işyerine ulaşımını sağladıkları görülmektedir. Bir önceki çizelgede özürliülerin büyük oranda (%80) ulaşımında güçlük yaşamadıklarını ifade etmelerinin bu ulaşım biçimi ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir.

4.5. İşyerinde Fiziksel Koşullar ve Düzenlemeler

Çizelge 8: Görüşülenlerin İşyerindeki Fiziksel Koşullarının Rahat Hareket Etme ve Çalışmalarına Uygunluğu

Fiziksel koşulların uygunluğu

Sayı

%

Evet

302

88,6

Kısmen

15

4,4

Hayır

24

7

Toplam

341

100

Çizelge 8:

Araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu (%93) işyerinde fiziksel koşulların rahat hareket etmelerine ve çalışmalarına uygun olduğunu ifade etmişlerdir. Bu oranın oldukça yüksek çıkmasında özürliülerin işyerlerinde kendilerine uygun düzenlemeler yapılabileceği, iş yeri koşullarının durumlarına göre uyarlanabileceği ile ilgili farkındalık geliştirememelerinin ve bu konuda bilinçli olmamalarının etkili olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca çoğu özürliünün özür derecesinin az olması ve fiziksel gereksinim duymamaları da etkili olmuştur.

Çizelge 9: Görüşülenlerin İşyerinde Rahat Hareket Etme ve Çalışmalarını Zorlaştıran Fiziksel Koşullar

Zorlaştıran koşullar

Sayı

%	
Özrürlürelere uygun düzellemelerin çok sınırlı olması	
11	
28,2	
Fiziksel koşullar özrürlürelere uygun olmaması	
11	
28,2	
Ortamın hijyenik olmaması	
4	
10,3	
Lavaboların uygun olmaması	
4	
10,3	
Zeminin engebeli olması	
3	
7,7	
Yapılan işin özür durumuma uygun olmaması	
3	
7,7	
Özre uygun araç gerecin olmaması	
3	
7,7	
Toplam	
39	
100	

Çizelge 9:

Araştırmaya katılan özrürlülerin işyerlerinde rahat hareket etme ve çalışmalarını zorlaştıran fiziksel koşullara bakıldığında %28,2'sinin özrürlürelere yönelik düzellemelerin çok sınırlı olduğunu, yine %28,2'sinin işyerindeki fiziksel koşulların özrürlürelere uygun olmadığını, % 10'unun işyeri ortamının hijyenik olmadığını, yine %10'unun lavaboların özrürlürelere uygun olmadığını ifade ettiği görülmektedir. Ayrıca %7,7 (3 kişi) oranı ile zeminin engebeli olması, yapılan işin özür durumuna uygun olmaması, özüre uygun araç-gereç olmaması da çalışmayı zorlaştıran etmenler arasında sayılmıştır.

Çizelge 10: Görüşülenlerin İşyerinde Özrürlürelere Yönelik Düzellemelerin Olma Durumu

Düzellemelerin olma durumu	
Sayı	
%	
Evet	
58	
17	
Hayır	
283	
83	
Toplam	
341	
100	

Çizelge 10:

Araştırmaya katılan özrürlülerin işyerlerinde özrürlürelere yönelik düzellemelerin olma durumuna

bakıldığında %17 oranında özürlü işyerinde özörlölere yönelik düzenlemelerin olduğunu, %83 oranında özürlü ise işyerlerinde özörlölere yönelik düzenlemelerin olmadığını ifade etmektedir. Çizelge 8'de özörlölünün büyük bir çoğunluğu (%88,6) işyeri fiziksel koşullarını rahat hareket etme ve çalışmalarına uygun bulduklarını ifade ederken, yukarıda büyük oranda (%83) kendilerine yönelik düzenleme olmadığını ifade etmeleri çok dikkat çekicidir. Bu durumun, özörlölünün bu konudaki bilinç düzeylerinin düşük olması ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Çizelge 11: Görüşölenenlerin İşyerlerinde Özörlölere Yönelik Fiziksel Düzenlemeler

Fiziksel Düzenlemeler

Evet

Hayır

Toplam

Sayı

%

Sayı

%

Sayı

%

Rampa

24

41,4

34

58,6

58

100

Asansör

24

41,4

34

58,6

58

100

Tuvalet

19

32,8

39

67,2

58

100

Özörlölere göre ayarlanmış tezgahlar

12

20,7

46

79,3

58

100

Çizelge 11:

İşyerinde özörlölere yönelik fiziksel düzenlemeler bulunan özörlölünün %41,4'inin işyerlerinde

rampa, %58,6'sının işyerlerinde asansör, %32,8'inin işyerlerinde özürllere uygun tuvalet bulunmakta olup %20'sinin işyerlerinde ise tezgahlar özürllere uygun ayarlanmıştır. İşyerinde bulunan fiziksel düzenlemelere bakıldığında bu fiziksel düzenlemelerin genellikle rampa, asansör gibi tüm kullanıcılara yönelik düzenlemeler olduğu görülmektedir. Özürllerin işyerlerinde durumlarına ve özel ihtiyaçlarına yönelik düzenlemelerin genellikle göz ardı edildiği görülmektedir.

4.6. Tutumlar

Çizelge 12: Görüşülenlerin İş Arkadaşlarının Tutumlarında Özürlerinden Kaynaklı Farklılık Bulma Durumu

Farklılık bulma

Sayı

%

Olumlu bir fark var

35

10,3

Olumsuz bir fark var

14

4,1

Fark yok

292

85,6

Toplam

341

100

Çizelge 12:

Özürllerin iş arkadaşlarının kendilerine yönelik tutumlarında özürlerinden kaynaklı bir farklılık bulup bulmadıklarına bakıldığında olumlu bir fark görenlerin %10,3, olumsuz bir fark görenlerin %4,1, hiç bir farkın olmadığını belirtenlerin ise %85,6 olduğu görülmektedir.

Özürller iş arkadaşlarının tutumlarında gözlemedikleri olumlu farklılıkları yardımcı (%51,4), anlayışlı (%25,7) ve destekleyici (%22,9) davranmaları olarak ifade etmişlerdir.

Özürller iş arkadaşlarının tutumlarında gözlemedikleri olumsuz farklılıkları dalga geçme (%42,9), aşağılama (%21,4), yaptıkları işlerin beğenilmemesi (%14,3), dışlama (%7,1), ağır işlerin bırakılması (%7,1), anlayışsız davranmaları (%7,1) olarak ifade etmişlerdir. Çalışan özürller düşük bir oranda da olsa toplumda özürllere yönelik var olan olumsuz yargılarla işyerlerinde de karşılaşmaktadırlar.

Çizelge 13: Görüşülenlerin Amirlerinin\Patronlarının Tutumlarında Özürlerinden Kaynaklı Farklılık Bulma Durumu

Farklılık bulma

Sayı

%

Olumlu bir fark var

53

15,5

Olumsuz bir fark var

11

3,2

Fark yok

277

81,2

Toplam

341

100

Çizelge 13:

Özürülerin amirlerinin/patronlarının tutumlarında özürlerinden kaynaklı olarak farklılık bulma durumlarına bakıldığında olumlu bir fark görenlerin %15,5, olumsuz bir fark görenlerin %3,2, hiç bir farkın olmadığını belirtenlerin ise %81,2 olduğu görülmektedir.

Özürüler amirlerini/patronlarının tutumlarında gözlemledikleri olumlu farklılıkları yardımcı (%43,4) ve anlayışlı (%39,6) davranmaları ve hafif işler vermeleri (%17,0) şeklinde ifade etmektedir.

Özürüler amirlerinin/patronlarının tutumlarında gözlemledikleri olumsuz farkları işyerinde istenmeme (%25), yaptıkları işlerin beğenilmemesi (%16,7), anlayışsız davranışlara maruz kalma (%16,7), iyi davranılmama (%16,7), uygunsuz iş verilmesi, baskı yapılması ve ağır iş verilmesi şeklinde ifade etmektedirler. Çalışan özürüler düşük bir oranda da olsa amirlerinin olumsuz tutumlarına maruz kalmaktadır. Toplumda özürürlere yönelik var olan yanlış yargılar amir düzeyinde görev alan kişileri dahi etkileyebilmektedir.

4.7. Tıbbi Kontrol ve Tedavi için İzin Alma

Halen tıbbi tedavi ve kontrolleri devam eden özürülerin tıbbi kontrol ve tedavi için izin almada güçlük yaşama durumlarına bakıldığında %27,6'sının güçlük yaşadığı, %72,4'ünün güçlük yaşamadığı görülmektedir. Azımsanmayacak oranda özürüler tıbbi kontrol ve tedavileri için izin almada güçlük yaşamaktadırlar.

4.8. Yükselme Olanakları

Çizelge 14: Görüşülenlerin Yükselme Olanaklarını Özürülü Olmayan Çalışanlara Göre Nasıl Değerlendirdikleri

Yükselme olanakları

Sayı

%

Eşit

242

71

Daha az

81

23,8

Fikrim yok

11

3,2

Yükselme olanağı yok

5

1,5

Daha fazla

2

0,6

Toplam

341

100

Çizelge 14:

Araştırmaya katılanların % 71'i yükselme olanaklarını özürülü olmayan çalışanlara göre eşit, % 23,3'ü onlara göre daha az, % 1,5'u işlerinde yükselme olanaklarının bulunmadığını, %0,6'sı ise yükselme

olanaklarının daha fazla olduğunu ifade etmektedir. Özürlülerin büyük bir çoğunluğu işyerinde yükselme konusunda diğer çalışanlarla arasında bir fark olmadığını vurgulamaktadır. Ancak ¼'e yakını da yükselme olanaklarının daha az olduğunu ifade etmekte olup, bu oranın da dikkate değer bir oran olduğu düşünülmektedir.

Yükselme olanaklarını özürlü olmayan çalışanlara göre daha az değerlendiren özürlülerin %72'si bu durumun nedeni olarak özürlü olmalarını, %13,6'sı ayrımcılığa uğramalarını, %7,4'ü torpillerinin olmaması ve ayrıca işlerinin yükselmeye elverişli olmamasını ve eğitim düzeylerinin düşük olmasını belirtmişlerdir.

Yükselme olanaklarını özürlü olmayan çalışanlara göre daha fazla değerlendiren özürlülerin bu konuda gösterdikleri nedenler işlerini daha iyi yapmaları ve özürlülerin daha verimli olmaları yönündeki cevaplardır.

4.9. İşyerinde Sorun ve Engellerle Karşılaşma

Çizelge 15: Görüşülenlerin İş Yerinde Sorun ve Engellerle Karşılaşma Durumları

İşyerinde sorun ve engellerle karşılaşma

Sayı

%

Evet

85

24,9

Hayır

256

75,1

Toplam

341

100

Çizelge 15:

Araştırmaya katılan özürlülerin %24,9'u işyerinde sorun ve engellerle karşılaşmaktadır. Özürlülerin çoğunun işyerinde sorun ve engellerle karşılaşmadıklarını ifade etmelerinin var olan durumu yansıtmadığı, daha çok bu tarz cevapların özürlülerin işyeri\iş düzenlemeleri ve çalışma hakları konusundaki bilinç ve farkındalıklarının düşük olması ile ilintili olduğu düşünülmektedir.

Çizelge 16: Görüşülenlerin İş Yerinde Karşılaştıkları Sorun ve Engeller

İşyerinde karşılaştıkları sorunlar

Sayı

%

İşin ağır olması

18

21,2

Yapılan işin özüre uygun olmaması

14

16,5

Sürekli ayakta olmak

9

10,6

İşyerindeki fiziksel engeller

8

9,4

Sağlık sorunu

7

8,2

İletişim sorunu

6

7,1

İş ortamının özre uygun olmaması

5

5,9

Önyargı

3

3,5

Amirlerin anlayışlı olmaması

2

2,4

Vardiya sorunu

2

2,4

Ulaşım sorunu

2

2,4

Özürli Kimlik Kartının vergi indirimi için geçerli olmaması

1

1,2

Kolumun ağrması

1

1,2

Amirin olumsuz tutumu

1

1,2

Yasaların uygulanmaması

1

1,2

Deneyimsizlerle aynı düzeyde değerlendirilmeleri

1

1,2

Aynı işi yapanlara göre ücret azlığı

1

1,2

Mesleğimle ilgili bir işte çalışmıyorum

1

1,2

İş güvencesi yok

1

1,2

Danışman yok

1

1,2

Toplam

85

100

Çizelge 16:

Araştırmaya katılan ve bu soruya yanıt veren 85 özürliüden 18'i işin ağır olmasını, 14'ü yapılan işin özre uygun olmamasını, 9'u sürekli ayakta olmayı, 8'i işyerindeki fiziksel engelleri, 7'si sağlık sorunlarını, 6'sı iletişim sorunlarını, 5'i iş ortamının özürliülere yönelik olmamasını, 3'ü de önyargıların işyerinde karşılaştıkları sorun ve engeller olduğunu belirtmiştir.

Özürliülerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorun ve engellere bakıldığında genel olarak sorunların yapılan işin ve işyeri koşullarının kendilerine uygun olmamasından kaynaklandığı görülmektedir. Özürliülerin işyerinde karşılaştıkları sorun ve engellere yönelik talepleri olarak, yaptıkları işin değiştirilmesi (%37,9), hafif işler verilmesi (%12,1), yer değişikliği yapılması (%10,3), fiziksel düzenlemelerin yapılması (%11,3), iş arkadaşlarının yardımcı olması (%6,9), yeni personel alınması (%5,2), servis sağlanması (%3,4) önerdikleri görülmektedir. Özürliülerin büyük bir çoğunluğu (%37,9) yaptıkları işin değiştirilmesini ya da hafif işler verilmesini (%12,1) önermektedir. Bir başka ifade ile bu öneriyi getiren özürliüler yaptıkları işin kendilerine uygun olmadığını ifade etmeye çalışmaktadır.

İşyerinde sorun ve engellerle karşılaşan özürliülerin %42,4'nün (36 kişi) bu sorun ve engelleri işyerine bildirdiği, %57,6'sının (49 kişi) ise bildirmediği görülmektedir. Verilerden de anlaşılacağı üzere işyerinde sorun yaşayan özürliülerin yarısından fazlası bu sorunlarını ilgililere bildirmemektedir. İşyerinde sorun yaşayan ve bunu ilgililere bildiren özürliülerin %75'i (27 kişi) herhangi bir değişiklik olmadığını, %19,4'ü (7 kişi) isteğinin yerine geldiğini, %5,6'sı (2 kişi) ise taleplerinin dikkate alınacağını ifade ettikleri görülmektedir. Özürliülerin büyük bir çoğunluğunun taleplerinin dikkate alınmadığı görülmektedir.

Özürliüler karşılaştıkları sorun ve engelleri işyerine bildirmeme nedenleri olarak dikkate alınmayacaklarını (%63,3, 31 kişi), işe yeni girdiklerini (%12, 6 kişi), gerekli ortamın oluşmadığını (%10,2'si, 5 kişi), yapılacak bir şey olmadığını (%8,2, 4 kişi), talep etmenin çok önemli olmadığını (%6,1, 3 kişi) ifade etmektedirler. Özürliülerin büyük bir çoğunluğu (%63,3) işyerinde yaşadıkları sorunları ve karşılaştıkları engelleri ilgililere ilettiklerinde herhangi bir sonuç alamayacaklarına inanmaktadır. Bu durum, işyerinde özürliü çalışanlarla amirler/patronlar arasında güven ortamının oluşmadığını göstermektedir.

5.Görüşülenlerin Toplumsal Yaşamda Ayrımcılığa Uğrama Durumlarına İlişkin Bulgular

Çizelge 17: Toplumsal Yaşamda Ayrımcılığa Uğrama Durumları

Ayrımcılığa uğrama

Sayı

%

Evet

103

30,2

Hayır

238

69,8

Toplam

341

100

Çizelge 17:

Araştırmaya katılan özürliülerin %69,8'i (238 kişi) toplumsal yaşamda ayrımcılığa uğramadığını ifade

ederken, %30,2'si (103 kişi) ise toplumsal yaşamda ayrımcılığa uğradıklarını ifade etmişlerdir. Ayrımcılığa uğrayanların ifade ettikleri toplumsal yaşamda maruz kaldıkları ayrımcılıkları ise aşağıdaki gibi gruplamak olanaklıdır.

1) İnsanların bakışları rahatsız ediyor

Acıma bakışları, tuhaf\garip bakışlar (bazen acıma bazen de duyarsızlık)

2) Acıma

3) Toplumun önyargısı

Özürülleri muhtaç ve zavallı görüyorlar, insanlar özürüllerin bir şeyleri başarabileceğine

inanmıyorlar, kadın erkek ilişkileri açısından önyargıları var

4)Toplumsal duyarsızlık ve toplumdaki dışlanma

Duyarsızlık, dikkate almama, yok sayma

5) Aşağılama ve hor görme

Aşağılıyorlar ve hor görüyorlar, dalga geçiyorlar, küçümsenme, rencide edici sözler

6) İkinci sınıf yurttaş olarak bakılıyor .

7) Fazla korumacı davranıyorlar

8) Fiziksel düzenlemeler yok

9) Özür sürekli gündeme getiriliyor

10) İnsanların tutumu ve davranışları farklı oluyor

11) İnsanlar ya umursamazlar ya da üzerine çok düşüyor

12) İletişim sorunu ve güçlüğü

6.Özürüllülerin Bazı Özelliklerinin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Cinsiyet

Ulaşımında, özürüllü kadınların (%28,3) erkeklere (%18,1) oranla daha fazla güçlük yaşadıkları ortaya çıkmaktadır.

Toplumsal yaşamda kadınlar (%43,3) erkeklerle (%27,4) karşılaştırıldığında daha fazla ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.

Özür Grupları

Ortopedik (%27,7) ve görme engellilerin (%27,6) özürülleri nedeniyle ulaşımında daha fazla güçlük yaşadıkları ortaya çıkmaktadır.

İşitme engelliler ve birden fazla özre sahip olanlar arasında izin almada güçlük yaşayanların oranı daha yüksektir.

Eğitim

Özürüllülerin büyük çoğunluğu aldıkları ücretin kendileriyle aynı statüde çalışan özürüllü olmayan çalışanlarla eşit olduğunu vurgulamalarına karşın lise, meslek lisesi, yüksekokul mezunları arasında önemli oranda daha düşük ücretle çalıştırıldıklarını belirtenler bulunmaktadır.

Yükselme olanaklarını değerlendirme açısından farklı eğitim seviyeleri önemli bir farklılık yaratmaktadır. Çalışan özürüllüler arasında okur-yazar ve düz lise mezunlarının çoğunluğu yükselme olanaklarını özürüllü olmayan çalışanlarla eşit görmektedir. Ancak meslek lisesi mezunları ve daha üst düzeydeki öğrenim gruplarında bu oran düşmektedir. Yüksekokul ve üniversite mezunlarında yükselme olanaklarının daha az olduğunu düşünenler dikkate değer bir şekilde artmaktadır.

Beceri ve Meslek Edindirme Eğitimi Alma

Ulaşımında çok güçlük yaşayanlarla az güçlük yaşayanlar birlikte değerlendirildiğinde kurs almış olanların özürülleri nedeniyle ulaşımında daha fazla güçlük yaşadıkları ortaya çıkmaktadır.

İşe girmeden önce beceri ve meslek edindirme kursu alıp almama durumu ile ayrımcılık arasındaki ilişkiye bakıldığında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Kurs almışlar toplumsal yaşamda daha fazla ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Sektör

Özel sektörde çalışan özürllüer kamu sektöründe çalışan özürllülerden daha fazla oranda, aynı işi yapan özürllü olmayan çalışanlardan daha az ücret aldıklarını ifade etmişlerdir. Kamu sektöründeki bu oran %1,9 iken özel sektörde %7,7'ye yükselmektedir. Özel sektörde çalışan özürllülerin özürleri nedeniyle ulaşımda daha fazla güçlük yaşadıkları ortaya çıkmaktadır.

SONUÇ

Özürllülerin çalışma yaşamlarında yaşadıkları sorunlar eğitim, ulaşım, fiziksel çevre, sağlık, sosyal güvenlik gibi alanlarda yaşanan fırsat eşitsizliklerinden kaynaklanmaktadır. İstihdam öncesi eğitim, mesleki eğitim ve özel eğitim programları ile yeterince korunamayan özürllüler vasıfsız olmaları nedeniyle ya istihdam edilememekte ya da düşük ücretli, basit, uzmanlık gerektirmeyen işlerde istihdam edilmektedirler. Fiziksel çevrenin ve ulaşım sistemlerinin özürllülere uygun tasarlanmaması özürllülerin toplumsal yaşamda yer almalarını önemli ölçüde etkilemektedir. Sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinden yeterince faydalanamamış özürllüler ise çalışma güçlerini yitirdikleri için işgücü piyasasında yer alamamaktadırlar.

Özürllüler her alanda olduğu gibi iş yerinde de fırsat eşitliğinden yoksun olmaktan kaynaklı sorunlar yaşamaktadırlar. İşin ve işyerinin özelliklerine uygun olmayışı, işyerinde kullanmaları gerekli araç-gereçlerin özürllerinin gereksinimlerine cevap vermeyişi, gerek iş arkadaşları gerek amirleri tarafından uğradıkları olumsuz tutumlar özürllülerin işyerlerinde karşılaştıkları bazı ayrımcılık örneklerini oluşturmaktadır.

Araştırmada, çalışan özürllülerin düşük ücretli, az vasıf gerektiren basit işlerde çalıştıkları, ayrıca yüksek özür dereceli, cihaz, yardımcı araç kullanan özürllülerin çalışma hayatında çok az yer aldıkları görülmüştür. Araştırmada özürllülerin çalışma yaşamlarına yönelik politikaların ve düzenlemelerin olmadığı, çalışan özürllülerin çalışma yaşamı gereksinimleri hakkında bilinçli olmadıkları ortaya çıkmıştır.

Öneriler

Özürllülerin çalışma yaşamlarına yönelik sorunların çözülmesine yönelik ulusal bir politikanın oluşturulması amacıyla ilgili disiplinler, kamu kuruluşları, işçi ve işveren örgütleri, özürllülere yönelik faaliyette bulunan sivil toplum örgütleri bir araya gelmeli ve Türkiye'nin de kabul ettiği uluslararası normlara uygun bir politika benimsenmeli ve uygulanmalıdır. Bu bağlamda aşağıda devam eden öneriler Türkiye'de özürllülerin istihdamı alanında sorumlu kuruluşlar; Başbakanlık Özürllüler İdaresi Başkanlığı, Devlet Personel Başkanlığı, İŞ-KUR tarafından ele alınarak her bir kurumun sorumluluğuna düşen konularda işbirliği ve işbölümü gerçekleştirilmelidir.

Özürllülerin istihdam öncesi eğitim, mesleki eğitim ve özel eğitim programları ile yeterince korunmaları istihdamlarını kolaylaştırmada ve istihdam sonrası çalışma yaşamlarında daha az sorunlarla karşılaşmalarında çok önemli rol oynamaktadır. Özürllülerin ilgi, beceri ve istekleri doğrultusunda meslek edindirme hizmetlerinin yapılandırılması özürllülere yönelik politikaların başında yer almaktadır. Bu doğrultuda eğitim alan özürllülerin istihdamlarında edindikleri beceri ve meslekler dikkate alınmalı ve bu doğrultuda işe yerleştirmeler yapılmalıdır.

Özürllülerin eğitim gördükleri meslek ile işgücü piyasasında talep edilen meslekler arasında bir paralellik olmalıdır.

Ülkede varolan özürllülere yönelik tıbbi tedavi ve rehabilitasyon, mesleki rehberlik, mesleki eğitim, mesleki rehabilitasyon ve işe yerleştirme hizmetlerinin sıkı bir işbirliği içerisinde olması gereklidir.

Mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitim aldıktan sonra istihdam olanağı bulan her özürllü mutlaka iş ortamında izlenmeli, özürllülerin işe ve işyerine uyumu konusundaki eksiklikler giderilmelidir.

Ülkemizde özürllülerin istihdamında benimsenen kota sisteminin uygulanmasında yalnızca özürllülerin daha fazla sayıda istihdam edilmesine odaklanılmamalı, bu istihdamın kalıcı olması için istihdam sonrasında özürllülere yönelik politikalar da oluşturulmalıdır.

Özürülerin durumlarına uygun çalışma saatleri ve çalışma biçimleri geliştirilmelidir. Esnek çalışma, evde çalışma, tele çalışma gibi çalışma biçimleri yapılandırılmalıdır.

Meslek sahibi özürülerin meslekleri doğrultusunda istihdamlarının gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

İşverenler özürülerin çalışma yaşamlarında verimli olabilecekleri, çalıştıracakları ve çalıştırdıkları özürülerin ihtiyaçları ve işyerinde özürüler için yapılabilecek düzenlemeler konusunda bilgilendirilmelidir.

Genel olarak özürüler ve özelde çalışan özürülerin hakları konusunda bilgi sahibi ve bilinçli bir hale gelmeleri için çeşitli programlar oluşturulmalıdır. İşverenler ve çalışanlar erken emeklilik, gelir vergisi gibi özürülerin hakları konusunda bilgilendirilmelidir.

Çalışma yaşamında başarılı olan özürüler kamuyuna tanıtıcı kampanyalar, faaliyetler ve yarışmalar, film gösterileri düzenlenmelidir.

İşyerleri özürülü çalışanlara göre düzenleme yapma konusunda teşvik edilmelidir. İşyeri düzenlemelerine devletin mali katkısı ya da bu düzenlemeleri olan işyerlerini belirli bir logo ile tescillemek gibi teşvikler uygulanabilir.

Özürülü kadınların çalışma yaşamlarına yönelik ek önlemlerin alınması, kreş, ulaşım gibi sosyal haklardan öncelikli veya indirimli\ücretsiz olarak faydalanmaları sağlanmalıdır.

Özürülerin ulaşım sorunları çalışma yaşamı sorunlarını etkileyen en önemli sorunlardan birisidir. Ulaşım araçlarının özürülere göre uyarlanması için gerekli tedbirler ve düzenlemeler yapılmalıdır.

İşyerlerini de içine alan tüm fiziksel çevrenin özürülere erişebilirliği sağlanmalıdır.

Ulaşım, fiziksel çevre, bilgi sistemlerinin, verilen tüm hizmetlerin tasarlanmasında özürülere uygunluğunun gözetilmesi sağlanmalıdır.

İşin ve işte kullanılan alet ve ekipmanların özürülere göre uyarlanması konusunda kurumsal çalışmalar yapılmalıdır.

Çalışan özürülerin tıbbi tedavi ve kontrolleri için izin almalarında kolaylık gösterilmesini sağlayıcı düzenlemeler yapılmalıdır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunlarında geçen çalışanların mesleki rehabilitasyonunu ve işe alıştırmalarını sağlama yükümlülüğüne işlerlik kazandıracak düzenlemeler yapılmalı ve uygulamaya ivedilikle geçilmesi sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

ARTHUR, S., ZARB, G. " Measuring Disablement in Society: Working Paper 4 Barriers to Employment for Disabled People" 1995

<http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/archiveuk/Arthur/barriers%20oto%20employment.pdf>

BARNES, C., " Disability and Employment" 1992 <

[http://www.leeds.ac.uk/disabilitystudies/archiveuk/Barnes/ >](http://www.leeds.ac.uk/disabilitystudies/archiveuk/Barnes/)

KARATAŞ, K., "Özürülerin İstihdamı ve Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar", Kasım Karataş (Ed), Görme Özürüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları, Ankara:Körler Federasyonu Yayını, No:4, 2001b:141-151

THORNTON P. And N. LUNT. " Employment for Disabled People social obligation or individual responsibility?" , 1994.

[//www.york.ac.uk/spru/pdf/spreport2.pdf](http://www.york.ac.uk/spru/pdf/spreport2.pdf)>

YILMAZ, Z., "Avrupa Birliğinde ve Türkiye'de Özürülerin Mesleki Rehabilitasyon Uygulamaları" (Yayımlanmamış Özürüler Uzmanlığı Tezi), Ankara:Özürüler İdaresi Başkanlığı, 2001

YAZAR NOTLARI

"Çalışan Özürülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar Ve Bunları Etkileyen Etmenler"

araştırması Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı için Doç. Dr. Kasım KARATAŞ danışmanlığında hazırlanmış ve Temmuz 2004'de YÜKSEK LİSANS TEZİ

olarak kabul edilmiştir.

Araştırma süresince yardım ve desteklerini esirgemeyen başta danışmanım Doç. Dr. Kasım KARATAŞ olmak üzere araştırmada emeği bulunan herkese teşekkürlerimi sunarım.

ABSTRACT

The main purpose of this study is to explore the barriers faced by disabled people during their working life and the factors that are decided to influence these barriers.

The target group of this survey is disabled employees working for private and public companies and organizations that are obliged to employ disabled people according to Labor Law. Totally 341 disabled employees were successfully interviewed in 62 workplaces. This survey has showed that disabled employees are mainly working in unskilled jobs with low wages. By this study, it is observed that there is lack of policies and regulations for the working life of disabled people and that disabled people are not conscious about their needs regarding their working life.

[1] Araştırmanın bağımlı değişkenlerinin oluşturulmasında Karataş (2001:148,149)'ın makalesinde ifade ettiği özürülülerin iş yaşamında karşı karşıya kaldığı sorunlardan yararlanmıştıdır.

[2] Kamuda sanayi sektöründe çalışan özürülüye rastlanmamıştır. Kamu sektöründe yer alan toplam 99 işyerinden yalnızca 1 tanesinin sanayi sektöründe yer alması ve tarım sektörüne ait işyeri bulunmaması nedeni ile kamuda yalnızca hizmet sektörü ele alınmıştır.

[3] Bu kişiler Özürülüler İdaresi Başkanlığı Özürülüler Uzmanları ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu 2. sınıf öğrencileridir. Bu desteği veren bütün görüşmecilerin seçimindeki kriter; sosyal bilimler alanlarında eğitim almış\alıyor olmaları, özürülülük alanında deneyim sahibi ve bilgi sahibi olmaları ve daha önce benzer bir araştırmada yer almış olmaları şeklinde belirlenmiştir. Araştırmacı bu tür bir görüşmeci desteğini zaman ve maddi sıkıntılar nedeniyle gerekli görmüştür. Özürülü işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşları ile özel işyerlerinin Ankara'nın her yanında dağınık olarak bulunması ve her işyerinde görüşülen özürülülerin sayılarının sınırlandırılması, bu desteği zorunlu kılmıştır. Soru formunun uygulanmasında yüz yüze görüşme ilkesinin benimsenmesi ve bu nedenle verilerin toplanmasında daha uzun zamana gereksinim duyulması da araştırmacıyı böyle bir destek almaya zorlamıştır

Kamu ve Özel Sektör Açısından Özürülü İşçi İstihdamı

(4857 sayılı İş Kanunu ve Buna Dayalı Düzenlemelerin Getirdiği Hükümlerin Eleştirel Açidan Değerlendirilmesi)

ÖZET

Özürülü, bedensel, zihinsel, ruhsal ve duygusal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde kırkıdan, yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belgelenen kimselerdir. Türk İş Hukukunda özürülülerin istihdamında zorunlu kota rejimi sözkonusudur. 4857 sayılı İş Kanunu m.30'a göre, işverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürülü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak özürülüler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu makalede, yeni İş Kanunu özürülü çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin getirdikleri incelenecektir.

Anahtar Kelimeler:

Özürülü- Özürülü İşçi- İş Kanunu- Özürülü İstihdamı- Zorunlu kota

Özörlölerin istihdamı problemi, Türk Hukuku açısından zorunlu kota rejimi (özörlö çalıştırma yükümü) belirlenmek suretiyle çözümlenmeye çalışılmıştır. 1475 sayılı Eski İş Kanununun öngördüğü bu sistem, 22.5.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu tarafından da bir takım değişikliklerle birlikte korunmuştur.

İş Kanunu açısından özörlö, Özörlö, Eski Hükömlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelikte (ÖETİHY.) tanımlanmıştır. Buna göre, “Özörlö: Bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde 40 ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belgelenenleri” ifade eder. Böylelikle özür durumunun belgelendirilmesi ancak sağlık kurulu raporu ile olabilmektedir. Bu sağlık raporunu almak için sosyal güvenlik kuruluğu ile ilişkisi bulunmayan özörlöden herhangi bir ücret talep edilemez.

Bu çalışmamızda yeni İş Kanununun özörlö istihdamı ile getirdiği hükümler değerlendirilecektir. Bu anlamda yalnızca çalışma zorunluluğu bağlamında konu incelenecek, özörlölerin çalışma koşulları ve İş ilişkisi içerisinde korunmalarına yönelik hükümler üzerinde durulmayacaktır. Özörlölerin ücret ve çalışma koşulları, İş ilişkisinde ayrımcı bir davranışla karşılaşmaları durumunda sözkonusu olabilecek koruma tedbirleri ve İş ilişkisinin sona erdirilmesi açısından özelliği olan hususlar, kapsam itibariyle bu makalenin boyutlarını önemli oranda aşacağından ayrı bir çalışmada ele alınıp incelenecektir.

I. ÇALIşTIRILACAK ÖZÖRLÖ ORANI

Yeni Kanun, sistem olarak özörlö, eski hükömlü ve terör mağduru istihdamı açısından bütönlük getirmiştir. Zira, 1475 sayılı Kanun döneminde elli işçi istihdam eden işverenler % 3 oranında özörlüyü, % 3 oranında eski hükömlüyü ve Terörle Mücadele Kanunu gereğince de % 2 oranında terör eylemleri nedeniyle mağdur olanları istihdam etmek zorundaydılar. Ancak 4857 sayılı Kanun bahsi geöen gruptakiler için toplam istihdam oranını % 6 olarak belirlemiş ve bunun da en az yarısının (% 3'ünün) özörlölere ayrılmak kaydı ile her yıl Ocak ayından geöerli olmak üzere Bakanlar Kurulunca belirleneceğini öngörmüştür.

Gerçekten, İş K.m.30/1'e göre, “İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özörlö ve eski hükömlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükömlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı % 6'dır. Ancak özörlölöer için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükömlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır”.

Bakanlar Kurulu, 2004 yılı için, istihdamı zorunlu olan özörlölöer ve diğerleri ile ilgili tesbiti yapmıştır. Gerçekten, 8.3.2004 t. ve 2004/6976 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile 1.1.2004 tarihinden geöerli olmak üzere, elli ve daha fazla işçi çalıştıran işverenlerin toplam çalıştırmak zorunda oldukları özörlö, eski hükömlü ve terör mağduru oranı % 6 olmakla birlikte, kamu işyerlerinde ve özel işyerleri arasında bir ayırım yapılmıştır. Gerçekten Kararname m.2'ye göre, “4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi kapsamına giren işyerlerinde oranlar; kamu işyerlerinde özörlölöer için % 4, eski hükömlölöer için % 2 olarak; özel sektör işyerlerinde özörlölöer için % 3, eski hükömlölöer için % 1, terör mağdurları için de % 1 olarak belirlenmiştir. Özel sektör işyerlerinde kalan % 1'lik oran, işverenlerin tercihine göre, özörlö veya eski hükömlü çalıştırma yönünde kullanılacaktır.

Bu madde kapsamına giren özel sektör işyerlerinde işverenler, kalan %1'lik oranın kullanımı ile ilgili tercihlerini, bu Kararın yayımlandığı tarihten itibaren 15 gün içinde buldukları yerdeki Türkiye İş Kurumu il ya da şube müdürlüğüne bildireceklerdir. Kararın yayımlandığı tarihten sonra kapsama giren özel sektör işyerleri de kapsama girdikleri tarihten itibaren 15 gün içinde buldukları yerdeki Türkiye İş Kurumu il ya da şube müdürlüğüne %1'lik oranı kullanım tercihleri ile ilgili olarak bildirimde bulunacaklardır” .

Buna göre, kamu işyerlerinde özürlü istihdam oranı % 4'tür. Özel işyerlerinde ise, esas itibariyle % 3 olmakla birlikte, işveren bir tercih hakkına da sahiptir. % 6'lık kota oranında Bakanlar Kurulunca bırakılan % 1'lik boşluk, işverenin tercihi doğrultusunda doldurulacaktır. İşveren bu kalan % 1'i isterse özürlü, isterse eski hükümlülerden doldurabilir. Bu tercihi on beş gün içinde bildirmek zorundadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş K.m.30 ve buna dayanılarak çıkarılan Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik ve 8.3.2004 t. ve 2004/6976 sayılı Bakanlar Kurulu kararını açıklayıcı anlamda bir Tebliği yürürlüğe koymuştur. Bu Tebliğ, Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarının İstihdamı Hakkındaki Usul ve Esaslara İlişkin Tebliğ (ÖETİHUEİT) olarak 1.8.2004 'de yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Tebliğ ile getirilen önemli düzenlemelerden bir tanesi, işverenin on beş gün içerisinde bildirimde bulunmaması halinde bunun Kurum tarafından belirleneceğini düzenlemiştir. Gerçekten Tebliğ m.1/son'a göre, "Özel sektör işverenlerinin, tercihlerine bırakılan % 1'lik oranı özürlü veya eski hükümlülerden hangisi için kullanacaklarını Bakanlar Kurulu Kararının yayımlandığı 19/3/2004 tarihinden itibaren 15 gün içinde buldukları yerdeki Kurum il veya şube müdürlüklerine bildirmeleri zorunludur. Bu süre içinde tercihini bildirmeyen işverenlerin tercih hakkını kullanmaktan sarfınazar ettikleri kabul edilerek, % 1'lik oranın kullanımı Kurum il veya şube müdürlüğü tarafından belirlenir".

İş Kanunu m.30/3'e göre, "Oranların hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür". Bu düzenleme, elli ve daha fazla işçi istihdam eden işverenlerin işyerinde çalıştırmaları gereken bu türden kişileri hesaplarken ortaya çıkan rakamın küsuratlı çıkması durumunda, yarımın altında kalanların dikkate alınmayacağını, yarım ve daha fazlasının ise tama dönüştürüleceğini öngörmektedir.

Çalıştırılması gereken özürlü-eski hükümlü-terör mağduru oranının yarım veya daha fazla çıkması durumunda yukarıya doğru sayının artırılmak zorunda olması (bir başka ifadeyle yukarıya doğru bir yuvarlamanın yapılmak durumunda kalınması), kimi zaman İş Kanununun, toplam çalıştırma oranını % 6 olarak belirleyen kuralıyla çelişmektedir. Bir başka ifadeyle, her ne kadar İş Kanununda özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma yükümlülüğünün toplam oranı, % 6 olarak belirtilse de, yine Kanun gereği yarım ve daha fazlasının tama dönüştürülmesi gereği nedeniyle toplam oran % 6'yı aşabilmektedir. Bu takdirde Yasanın "çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır" ifadesi (İş K.m.30/1) ile en çok bu sayıya kadar olanların mı istihdamının sağlanacağı, yoksa yine Yasanın anlatımı ile "yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür" (İş K.m.30/3) düzenlemesi ile mutlaka, yuvarlama sonucu bulunan sayıya bağlı olarak yeni kişilerin istihdamının mı sağlanacak olduğu açıklanması gereken problemdir?

Bir örnekle açıklamak gerekirse, Bakanlar Kurulunun 2004 yılı için tesbit ettiği oranlar dikkate alınarak, örneğin işyerinde elli işçi istihdam eden bir işveren $50 \times \% 3$ özürlü = 1,5 yani 2 adet özürlü (küsurat tama çıkartılınca), $50 \times \% 2 = 1$ eski hükümlü (kalan % 1'i eski hükümlüden kullandığı varsayımı altında) ve $50 \times \% 1 = 0,5$ yani 1 adet terör mağduru (küsurat tama çıkartılınca), toplamda da $2 + 1 + 1 = 4$ adet (özürlü-eski hükümlü-terör mağduru) işçi istihdam etmek zorundadır. Bu da işyerinde 50 işçi çalıştırıldığına göre, çalışan işçilerin % 8'ine tekabül etmektedir. Bir başka ifadeyle, işyerinde elli işçi istihdam eden bir işveren, yarım sayıların tama iblağ edilmesi ile birlikte, % 8 oranında işçiyi istihdam mecburiyeti altında kalmaktadır. Böylelikle eski Kanun döneminde aslında % 8 olarak belirlenen (% 3 özürlü, % 3 eski hükümlü, % 2 de terör mağduru) çalıştırma zorunluluğu oranlarının, küsuratın tama dönüştürülmesi nedeniyle kimi zaman % 10'a çıktığı gerçeği ve eleştirisinin yeni Yasa döneminde de geçerliliğini koruduğunu göstermektedir.

Ortaya konmak istenen problem şudur: İş K.m.30'un birinci fıkrasında toplam oran % 6 olarak belirtilse de, yine Kanun m.30'un üçüncü fıkrası nedeniyle yarımın tama çıkarılması mecburiyeti, toplamda çalıştırılması zorunlu kesimin % 6 oranını aşabilecek olduğudur. Hal böyle olunca İş

K.m.30'un birinci ve üçüncü fıkraları bu anlamda çelişir niteliktedir. Yukarıda verdiğimiz örnekte İş K.m.30/1 gereği işveren en fazla $50 \times \% 6 = 3$ kişi, istihdam etmek zorunda iken, yine İş K.m.30/3 gereği, küsuratların tamamlanması nedeniyle 4 kişiyi çalıştırmak mecburiyeti altında kalmaktadır. Bu bir çelişkidir. İlk fıkraya bakarak en fazla üç kişi mi çalıştırılacaktır, yoksa üçüncü fıkra gereği 4 işçi mi çalıştırılacaktır? Bu çelişkinin giderilmeye ihtiyacı vardır. Yapılacak yeni bir yasal düzenlemede sözkonusu hususa açıklık getirilmesi dileğimizdir.

Yeri gelmişken üzerinde durulması gereken husus, Bakanlar Kurulunun belirlediği oranlar çerçevesinde istihdam edilen sözkonusu kimselerin bu sefer Bakanlar Kurulunun oranda bir değişiklik yapması durumunda iş sözleşmelerinin akıbetinin ne olacağıdır? Öyle ya, 2004 yılı için özürlü istihdam oranı % 4 olarak belirlenmişken, bunun 2005 yılı için % 3'e düşürülmesi durumunda fazlalık olarak gözüken % 1'lik dilimde yer alan özürlüler ne olacaklardır? Bu konuyla ilgili değişik örnekler vermek mümkündür.

ALPAGUT'un da haklı olarak vurguladığı gibi, Bakanlar Kurulunun zaman içerisinde değişik yıllarda farklı bir oran belirlemesi durumunda, bu Karara bağlı olarak istihdam edilmekte olan özürlü (eski hükümlü ve terör mağduru) kişilerin akıbetinin ilgili Yönetmelikte ayrıca düzenlenmesi gerekirdi. Bu yapılmamıştır, dolayısıyla bir eksikliklerdir.

Ama yeni bir düzenleme yapılıncaya kadar sorun şu şekilde çözümlenebilir: İşverenlerin Bakanlar Kurulunun kararına uyumları için geçiş süreci içerisinde (o kadrolarda boşalma oluncaya kadar) ilgili çalışma grupları içerisinde mevcut oranların geçerli kılınması bir çözüm olarak benimsenebilir. Bir başka ifadeyle, Bakanlar Kurulu Kararı çerçevesinde istihdam edilenler, yeni Karar yürürlüğe girince bundan etkilenmeyecekler, ta ki çalıştırılan bu kişilerin kadrolarında bir boşalma olsun. Boşalma olmadığı sürece işverenler kanuni yükümlülüklerini yerine getirmiş sayılmalıdırlar. Şüphesiz, bu şekildeki bir oran değişikliği nedenine bağlı olarak işyerinde çalışan işçilerin iş ilişkilerinin de sonlanmaması gerekir.

Ancak, işverenin bazı durumlarda Bakanlar Kurulu oranlarındaki değişikliğe paralel olarak, işyerinde zorunlu çalıştırma yükümlülüğü kapsamındaki işçi grubunda değişiklik yapabilmesi talebine de imkan tanımak, uygun olsa gerektir. Bir örnekle açıklamak gerekirse, zaten özürlü istihdamının büyük bir zorluk taşıdığı ağır ve tehlikeli işlerin sözkonusu olduğu bir işyerinde, Bakanlar Kurulu kararı gereğince mevcut özürlü kontenjanında (oranında) bir azalma olması durumunda, işverenin bunu eski hükümlüden karşılamak istemesini doğal karşılamak gerekir. Böyle bir halde de özürlü statüsünde çalışan işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesini geçerli bir neden olarak kabul, uygundur. Ama böyle bir uygulama için, açık (mevzuatta şu anda öngörülme-yeni) bir düzenleme yapılmalıdır. Örneğin mevzuat değişikliği ile, oran farklılaşmalarında Türkiye İş Kurumunun aracılığı ile çalışan grubunda değişiklik yapılabilmesi düşünülebilir. Böylelikle orta bir yol takip edilerek, işverenlerin de haklı talepleri dikkate alınabilir. Belirtelim ki, Bakanlar Kurulunun oranlarda değişiklik yapması halinde fazlalık konumuna düşen işçilerin çalıştırılmalarının sürdürülmesi (iş sözleşmesinin feshedilmemesi halinde), özürlü çalıştırmayı teşvik içerisinde kabul edilir ve sigorta prim oranlarının yarısını Hazine karşılar (İş K.m.30/10). Buna ilaveten mevcut iş ilişkisinin sonlanmasını önlemek için, mevzuatta değişiklik yapılarak işverene yönelik ilave koruyucu ve teşvik edici tedbirler öngörülebilir. Örneğin Bakanlar Kurulu Kararı gereğince oranlardaki değişikliğe bağlı olarak yeni gruptan işçi istihdam edecek olan işveren için, bu çalıştırdıklarının sigorta primlerinin yarısının da Hazinece karşılanması yolunda bir hüküm getirilebilir. Böylece işveren değişiklik halinde fazlalık olan grubun sigorta primini Hazine karşıladığı ve yeni istihdam edeceklerinin de (mevzuat değişikliğine bağlı olarak) sigorta primlerinin Hazinece karşılanacağı için, çalıştırdığı işçilerin sözleşmelerini sona erdirmeyecek, istihdam oranında ise bir artış kaydedilebilecektir. Ama açıkladığımız gibi bu ilave (ikinci) teşvik için yasal bir düzenleme gerekmektedir. Sonuçta, işveren işyerinde çalışan (ve kendisinden memnun olduğu) özürlü kimseyi/kimseleri (ve/veya diğer çalıştırılması gereken gruptakileri) istihdamda tutar, ama

onu yasal zorunluluk olmadığı için çalıştırdığı için teşvikten yararlanır, diğer taraftan da orandaki değişikliğe paralel olarak başka bir gruptan yeni bir işçi istihdam eder ve onlar için de ilave bir teşvik alabilir. Böylece yeni kişilerin istihdamında da bir artış kaydedilebilir. Belki bu durum daha çok amaca hizmet eder.

Doğal olarak, Bakanlar Kurulu oranları sabit tutar ve değişiklik yapmazsa, hiçbir problem de olmaz. Üzerinde durulması gereken bir diğer konu da, 4857 sayılı Kanunla getirilen özürlü çalıştırma yükümlülüğünde çalıştırılacak özür grupları arasında oran açısından bir farklılığın öngörülmemesidir. Değişik ülke uygulamalarında, bir takım özellikleri bulunan özürülerin, çalıştırılması gereken özürüler arasında, normalden farklı bir şekilde sayıldıkları (kabul edildikleri) görülmektedir. Örneğin kimi durumlarda, çalıştırılan bir özürü, 1,5, 2, hatta 3 işçi gibi algılanmaktadır. Böylelikle özelliği olan özürülerin istihdamında kolaylık sağlandığı gibi, işverenler açısından da teşvik unsuru oluşturmaktadır. Belirtelim ki ülkemiz açısından özür oranına bağlı teşvik yalnızca, özür oranı % 80'in üzerinde olan kişilerin istihdamında sigorta prim miktarının yarısının Hazinece karşılanması olarak öngörülmüştür. Bu yeterli değildir ve yine bizim belirtmek istediğimiz husus da bu değildir. Bizim ifade ettiğimiz konu, ağır özürülerin çalıştırılacak işçi toplamında birden fazla olarak kabulünün benimsenmesidir.

Diğer eksik bir yön de, inşaat işlerinin de içerisinde yer aldığı ağır ve tehlikeli işlerde veya metal sanayiinde çalıştırılacak özürülere ilişkin özel bir düzenleme getirilmemiş olmasıdır. Bunun gibi Deniz İş Kanunu kapsamı için de farklı bir oran belirlenmemiştir. Zira sözkonusu durumlarda işverenler özürü işçilere adeta yeni bir iş alanı bulmak durumunda kalmakta, üstelik de özürülerin yapabileceği işlerin, onlar için uygun hale getirilmesinde Devletten herhangi bir katkı da alamamaktadırlar. Böylece bahsi geçen alanlarda gizli işsizler oluşturulabilmektedir. İş Kanunu sadece yer altı ve su altındaki çalışmalarda özürü istihdam edilemeyeceğini öngörmektedir. Bu yerindedir, ama eksiktir.

Belirtilmesi gereken bir diğer konu da Alman, Fransız sisteminde görülen karşılık sisteminin (levy grant system) ülkemiz açısından da benimsenmesinde yarar olduğudur. Karşılık sisteminde özürü çalıştırmak istemeyen yada işyerinde özürü çalıştırma imkanı bulunmayan işverenler önceden belirlenen bir miktar karşılığı ödemek suretiyle sözkonusu çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılmaktadırlar. Karşılık, istihdam yükümlülüğüne aykırılık halinde ödenen idari para cezası değildir. Bir başka ifadeyle, Devlet işverenlere iki alternatif sunmaktadır. Dilerse belirli oranda özürü istihdam edecek, dilerse istihdam etmediği her bir özürü için belirli bir karşılık verecektir. Ama her ikisini de yerine getirmezse, o takdirde müeyyide (para cezası gibi) ile karşılaşacaktır.

II. ELLİ İŞÇİ KISTASINDA DİKKATE ALINACAK İŞÇİLER

Yeni Kanun, eski Kanunda olduğu gibi yine özürü istihdamı için elli işçi kistasını dikkate almıştır. Bununla birlikte yeni düzenlemede elli işçi sayısı açısından farklı bir hüküm de benimsenmiştir. Gerçekten, İş K.m.30/2'ye göre, "Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür". Oysa 1475 sayılı İş Kanununda "Çalıştırılacak özürü sayısının tesbitinde, bu Kanuna tabi işyerlerinde çalışan işçilerin sayısı esas alınır" (İş K.m.25/A 2), ifadesi yer almakta idi. Yeni Kanun ise, uygulamada problemlere yol açmayı önlemek amacıyla belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanların da dikkate alınacağını belirlemiştir. Ancak hemen belirtmekte fayda vardır ki, işyerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan her işçinin kapsam açısından değerlendirilmesi kanaatimizce isabetli değildir. Zira, çok kısa süreli bir belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırma durumunda, çalıştırılacak işçi sayısının tesbiti, zorluklar taşıyabilir. Aslında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin bir ayırım gözetilmeksizin sayıda dikkate alınacaklarına ilişkin kural, Yasanın Parlamento görüşmeleri esnasında benimsenmiştir. İş Kanununun Bilim Komisyonunca hazırlanan metninde

belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışanlar için "süresi bir yıl ve daha fazla olan"ların toplam sayıda dikkate alınacakları öngörülmüştü. Bu da kanaatimizce isabetli idi. Fakat, verilen bir önerge ile bu kısıtlayıcı hüküm ortadan kaldırılmıştır. Söz konusu değişikliğin gerekçesi de, "Bir yıldan az sözleşmeli şekilde işçi çalıştırmak ülkemizde çok yaygın bir uygulamadır. Mesela; mevsimlik işçi, geçici işçi. Kamu hizmet ihaleleri bir yıllık olabildiği için sözleşmeler de bir yıldan az süre için yapılmaktadır. O yüzden önemli bir istihdam alanıdır. Özürlülerin bu alanda istihdam edilmelerinin yolunu açmak gerekmektedir" (Gerekçe m.30). Aslında yeni Yasa belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı objektif koşulların varlığı halinde kabul etmekte ve bu anlamda belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla geçmiş dönemlerde belirli süreli olarak yapılan sözleşmelerin bir çoğu artık belirli süreli olarak yapılamayacak ve belirsiz süreli sayılacaktır. Bu nedenle kanaatimizce, tüm belirli süreli çalışanların elli sayısında göz önünde bulundurulması bir takım karışıklıklara yol açacak niteliktedir. Özellikle kısa süreli olarak belirli süreli bir sözleşmenin yapılması durumunda bunun da kapsam açısından dikkate alınması bazı mahzurları da beraberinde getirebilir. Örneğin bir aylık bir sözleşme ilişkisinde hangi anda özürlü istihdamı gerçekleştirilebilir. Yazışma zamanı içerisinde zaten iş ilişkisi sona erecektir. Dolayısıyla kanaatimizce bu değişiklik çok fazla amaca hizmet etmemektedir. Zaten İş Kanunu, belirli süreli sözleşme yapmayı zorlaştırdığına göre, bir yıl ve aşan belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanların kapsamda dikkate alınması daha isabetli olurdu. Tasarıda Parlamentoda yapılan değişikliğin bekleneni sağlayamayacağı, bazı karışıklıklara yol açacağı düşüncesindeyiz.

4857 sayılı Kanun ilk kez kısmi süreli çalışmaya yer vermenin yanında (İş K.m.13), bu tür sözleşme ile çalışan kişilerin çalıştırma yükümlülükleri açısından ne şekilde kapsama dahil edileceklerini de belirlemiştir. Bunlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve o oranda kapsama dahil edilirler. ÖETİHY.m.2/6'ya göre, "İşyerinde kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar da varsa bunlar çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve ayrıca işyerindeki işçi sayısına ilave edilir. Bu hesaplama sonucunda bulunacak işçi sayısında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür". Kısmi süreli sözleşmeyle çalışanlara ilişkin getirilen bu hüküm yerindedir. Bu konuda Türkiye İş Kurumu bir belge de düzenlemiştir. "Form 7-2, Türkiye İş Kurumu Aylık İşgücü Çizelgesi"nde, işyerinde belirli-belirsiz ve kısmi zamanlı iş sözleşmesine göre çalışanlar ile çalıştırılan özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurlarının sayısı ve ayrıca kısmi zamanlı çalışan işçilerin aylık toplam kaç saat çalıştırdıkları gösterilmektedir. Böylelikle kısmi süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilenlerin çalışma zamanları toplanarak bu kadarlık çalışma süresine düşen tam süreli iş sözleşmelerinin belirlenmesi mümkün olmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların tam süreli iş sözleşmesine ne şekilde dönüştürülecekleri Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarının İstihdamı Hakkındaki Usul ve Esaslara İlişkin Tebliğ'de (ÖETİHUEİT.) açıklanmıştır. Gerçekten Tebliğ m.3'e göre, "İşyerinde kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar da varsa bunlar çalışma süreleri dikkate alınmak suretiyle aylık fiili çalışma saati olan 195 saat üzerinden tam süreli çalışmaya dönüştürülerek, işyerinde tam süreli olarak çalışan işçi sayısına ilave edilir. Bu hesaplama sonucunda bulunacak işçi sayısında yarım kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olan kesirler tama dönüştürülür". Ancak üzerinde durulması gereken konulardan birisi de, işyerinde geçerli olan çalışma süresinin yasal çalışma süresinin altında olması durumunda hesaplamanın nasıl yapılacağıdır. Öyle ya, işyerinde geçerli olan iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile haftalık çalışma süresinin kırk beş saat olarak değil de, kırk saat olarak kararlaştırılması halinde fiili çalışma süresinin 195 saat olarak dikkate alınması doğru değildir. Kanaatimizce, işyerinde söz konusu çalışma süreleri yasal haftalık çalışma süresinin altında ise (kırk beş saatin altında) fiili çalışma süresi bulunup, buna göre hesaplama yapılmalıdır. İlgili Tebliğde bu konuda bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak adil ve hukuka uygun olan çözüm budur.

Yine, isabetli olarak yeni Yasa, yer altı ve su altındaki çalışmalarda özürlü istihdam zorunluluğunu

ortadan kaldırmaktadır. Gerçekten, İş K.m.30/8'e göre, "Yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz". Benzer bir hüküm, Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelikte de öngörülmüştür. Gerçekten, ÖETİHY.m.4/5'e göre, "... Ancak yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılan işçiler özürlü işçi sayısının tesbitinde dikkate alınmaz". Böylelikle Kanun, yer altı ve su altındaki işlerde özürlü çalıştırılmayacağını belirlemenin yanında, sözkonusu yerlerde çalışanların aynı zamanda özürlü istihdamı için gerekli işçi sayısı açısından dikkate alınmayacaklarını da öngörmektedir. Belirtelim ki, 8.3.2004 t. ve 2004/6976 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı gereği % 1'lik oranı seçme hakkını özürsüzden yana kullananların, yer altı ve su altı işi yapmaları durumunda eski hükümlüye çevirmeleri gerekmektedir. Bu husus, Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarının İstihdamı Hakkındaki Usul ve Esaslara İlişkin Tebliğ'de açıkça vurgulanmıştır.

Bunun yanı sıra, özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırılması özel kanunla yasaklanmış işyerlerinde çalıştırılan işçiler, toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz (ÖETİHY.m.4/7). Ayrıca doğal olarak işyerinde istihdamı zorunlu olan özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurları toplam işçi sayısında göz önünde bulundurulmazlar (ÖETİHY.m.4/son).

İşverenin aynı il sınırları içerisindeki işyerleri yükümlülük açısından bir bütün olarak ele alınır. Tüm işyerlerinde çalışan işçilerin sayısı toplanır (İş K.m.30/1, ÖETİHY.m.4/4). Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarının İstihdamı Hakkındaki Usul ve Esaslara İlişkin Tebliğ (ÖETİHY.m.2) ye göre de, "Aynı il sınırları içinde aynı gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara ait birden fazla işyerinin bulunması halinde, çalıştırmakla yükümlü olunan özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru (özel sektör için) işçi sayısı bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre hesaplanır. Ancak, aynı gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara ait olmasına rağmen ayrı ayrı tüzel kişiliği bulunan kuruluşlarda çalışan işçi sayıları birlikte dikkate alınmaz".

Belirtelim ki, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde ilk kez tarım işlerinin 4773 sayılı Kanunla İş Kanunu kapsamına alınmasından sonra, bir yenilik olarak tarım işyerlerinde de elliden fazla işçi istihdam ediliyorsa (elli bir adet), bunlar İş Kanununa tabi olacaklarından sözkonusu işyerleri de özürlü istihdam etmek durumundadırlar. Bir başka ifadeyle, İş Kanunu elliden fazla işçi çalıştırılan tarım işyerleri veya işletmelerinde İş Kanununun uygulanacağını öngörmüştür. Hal böyle olunca tarım işlerinde İş Kanununun uygulanması, özürlü istihdamını öngören İş K.m.30'un da uygulanmasını gerektirir. Ancak, çalıştırma zorunluluğu, sürekli işlerde sözkonusu olduğundan, sürekli bir işin yapılmadığı yerlerde özürlü çalıştırma yükümlülüğünden söz edilemez. Sürekli iş, İş K.m.10/1'de tanımlanmıştır. Buna göre, "Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir". Dolayısıyla bir iş niteliği itibarıyla otuz iş gününden fazla sürüyorsa İş Kanunu kapsamındadır, diğer şartların da varlığı halinde işveren, özürlü istihdam etmek durumundadır.

İşyerinde iş sözleşmesi ile bulunmayan, çıraklar ve stajyerler işçi sayısına dahil edilmezler. Mesleki Eğitim Kanunu m.11'e göre, "Aday çırak ve çırak; öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanır. Bunlar işyerinde çalışan personel sayısına dahil edilmezler". Bunun gibi, işyerinde başka bir işverenin elemanı olarak bulunan alt işveren işçileri (İş K.m.2/7) ile geçici (ödünç) işçiler (İş K.m.7) de sayıda dikkate alınmazlar. Bunlar, asıl işverenin (çalıştıkları işyerinin işvereni) işçisi olmadıkları için, kendi işverenlerinin yükümlülük kapsamında yer alıp almaması açısından değerlendirilirler. Buna karşın öğretilen bir görüş, alt işveren işçileri ile geçici işçilerin toplam işçi sayısında dikkate alınması gerektiğini, böylece yasal sorumluluktan kaçınmanın önünün alınabileceği kanaatindedir. Bu görüş, özellikle çalıştırma yükümlülüğünün dolanılmasını ortaya koyması açısından yerindedir, Hakikaten uygulamada işverenler bunu suistimal etmektedirler. Örneğin inşaat işini yüklenen bir firma, aslında kendisine bağlı işçi sıfatı ile çalışmakta olan bir kişi

ile taşeronluk sözleşmesi yapmakta ve yine kendi hesabına çalışan işçileri taşeronun işçisi imiş gibi göstermektedir. Böylelikle Yasanın arkası dolanılmakta, gerçekte farklı olmasına karşın işyerinde az sayıda işçi çalışıyor gibi görülmektedir. Ancak bir ihtilaf halinde durum ortaya çıkmaktadır. Bir iş kazası sırasında gerçek işverenin işçisinin, taşeronun işçisi (sanki işyerinde Kanun anlamında taşeron varmış da) olarak gösterilmekte ve sorumluluktan kaçılmaktadır. Aslında işçi olan, ama taşeron gibi sözleşme imzalayan kişi ise, imzaladığı sözleşmenin hangi anlama geldiğini bu aşamada dahi fark edememektedir. İfade edilen görüş, bu açıdan isabetlidir. Ama bizim kanaatimize göre Yasanın düzenlemeleri itibariyle yükümlülük tesbitinde ve sağlanacak teşvikte, işyerinde çalışan alt işveren işçileri ile geçici işçilerin o işyerinde çalışan tüm işçi sayısının bulunmasında dikkate alınması konuyla ilgili yeni bir yasal düzenleme yapılmadığı müddetçe mümkün görülmemektedir. Gerçi muvazaa müessesesi böyle hallerde gerçek durumu ortaya çıkarmada kullanabilir, ama bunun da sonuçlanması ve ortaya konması problemler teşkil edebilir. Tabiidir ki, İş K.m.2 anlamında gerçek bir asıl-alt işveren ilişkisinin sözkonusu olmadığı durumlarda alt işverenin işçisi gibi gösterilenlerin baştan itibaren asıl işverenin işçisi kabul edileceklerine ilişkin düzenleme de bu konuda yardımcı olabilir de, bunun da çok kolay ortaya konulamayacağı, uzun bir yargılama süreciyle ancak sorunun çözümlenebileceği söylenebilir.

Ayrıca, özürlü çalıştırma yükümlülüğü sürekli işlerde geçerli olduğundan işyerinde süresiz işlerde çalışan işçiler kapsamda dikkate alınmazlar (İş K.m.10). Bir başka ifadeyle, işverenin işyerinde aynı zamanda süresiz işlerde çalışanlar varsa, elli sayısının belirlenmesinde bu işçiler, istisna içerisinde yer alır ve dikkate alınmazlar.

Özürlü istihdamı ile yükümlü olan kamu kurum ve kuruluşları ile ilgili olarak da özel bir düzenleme getirilmiştir. Gerçekten, Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürlüler Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği (KKİEÖHY.) yukarıda getirdiği düzenlemelerini incelediğimiz, Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelikle genel olarak benzer esasları benimsemiştir. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da Özürlü ve Eski Hükümlülerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdamlarına İlişkin Tebliğ'i yayınlayarak bu hususu açıklığa kavuşturmuştur.

KKİEÖHY.m.5'e göre, "İşyerinin özürlü çalıştırmakla yükümlü işyeri kapsamına girip girmediği, eğer varsa o işyerinde özürlü ve eski hükümlü statüsünde çalışan işçi sayısı düşüldükten sonra belirlenir. Yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılmaz ve işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Toplam kontenjanların tespitinde; bir kamu kurumunun veya kuruluşunun ya da bunlara bağlı işletmelerin aynı il sınırları içerisinde birden fazla işyeri varsa, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı birlikte dikkate alınır, ayrıca kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve bu işyerlerinde çalışan özürlü ve eski hükümlü sayısı toplam işçi sayısından düşülür. Bulunan sayının her yıl Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranla çarpılması sonucu işverenin çalıştırmak zorunda olduğu özürlü sayısı bulunur. Çalıştırılacak özürlü sayısının belirlenmesinde yarıma kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha çok olanlar tama çıkarılır. Bulunan toplam kontenjandan çalıştırılan özürlü sayısı düşülerek varsa özürlü açık kontenjanına veya kontenjan fazlası çalışan özürlü sayısına ulaşılır. Ancak, Yönetmeliğin 2 nci maddesinde belirtilen kamu kurum ve kuruluşları çalıştırdıkları işçi sayısına bakılmaksızın bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde özürlü istihdam etmek zorundadır. Kamu kurum ve kuruluşları, açık kontenjanlarının doğduğu veya özürlü ihtiyaçlarının ortaya çıktığı tarihten itibaren bir ay içinde özürlülerde aranılan niteliklerle birlikte Kurumdan talepte bulunmakla yükümlüdürler. İşin özelliği gerektirmediği sürece özür grupları arasında bir ayırım yapılamaz ve özürlülük oranına da bir üst sınır getirilemez".

Yönetmelikle kamu kurum ve kuruluşları için özel düzenlemeler getirilmektedir. Bunlardan bir tanesi, Yönetmelik m.2'de yer alan kamu kurum ve kuruluşları, çalıştırdıkları işçi sayısına

bakılmaksızın özürlü istihdam etmekle yükümlü kılınmışlardır. Ancak İş Kanununda özürlü istihdamı elli ve daha fazla işçi istihdam eden işverenler için öngörülmüştür. Şimdi Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürlüler Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği (KKİEÖHY.) ise, çalıştırılan işçi sayısına bakılmaksızın 2. maddede sayılan kamu kurum ve kuruluşlarının özürlü işçi istihdam etmek durumunda olduklarını öngörmektedir. Doğal olarak Yasanın öngörmediği bir hususun Yönetmelik ile yükümlülük haline getirilmesi mümkün değildir. Bir başka ifadeyle, İş Kanununda özürlü çalıştırma yükümlülüğü kapsamı elli ve daha fazla işçi çalıştıran işçiler için öngörülmüşken, bunun bir Yönetmelik hükmü ile daha az sayıda işçi çalıştıran işverenlere teşmil edilmesi (kamu kurum ve kuruluşu da olsa) mümkün değildir. Hal böyle olunca, Yönetmeliğin ilgili hükmü, kamu kurum ve kuruluşları için bir zorunluluk öngörse de, İş K.m.101'de öngörülen müeyyidenin bunlara uygulanmasını gerektirmez. Dolayısıyla Yasada belirtilmeyen ve kabul edilmeyen bir durumun Yönetmelikle düzenlenmesi ve bunun bir de müeyyide öngörmesi, kanun yapma tekniğine aykırıdır. Sonra, yukarıda da metnini verdiğimiz Yönetmelik m.5'te başlangıçta özürlü çalıştırma yükümlülüğü için o işyerinde çalışan özürlü ve eski hükümlülerin sayısı düşüldükten sonra tesbitin yapılacağı, yer ve sualtı işlerinde çalışanların özürlü sayısında dikkate alınamayacağı, kamu kurum ve kuruluşlarının aynı il sınırları içerisinde birden fazla işyeri bulunuyorsa bunların bir bütün olarak dikkate alınması gerektiği ifade edilmekte, sonra da bütün bu açıklamaları anlamsız kılacak biçimde, 2. madde kapsamına giren kamu kuruluşları için ne kadar işçi çalıştırılırsa çalıştırsınlar özürlü çalıştırmak zorunda oldukları vurgulanmaktadır. Sonra ilginç olan, Yönetmelik m.2 kapsamı belirlemektedir. Bir başka ifadeyle, bu Yönetmeliğin kimler için uygulanmak durumunda olduğu m.2'de sayılmaktadır. Daha sonra Yönetmelik m.5/2 son cümle ile bu kapsama giren kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılan işçi sayısına bakılmaksızın özürlü istihdam edilmek durumunun ortaya konulmasının mantıklı bir izahı da olamaz. Bir başka ifadeyle, m.2 bu Yönetmeliğin uygulanacak olduğu kuruluşları açıklamakta, ondan sonra gelen hükümler özürlü çalıştırma yükümlülüğünün esaslarını ortaya koymakta, bu sefer Yönetmelik, başka bir maddesi ile aslında Yönetmeliğin tamamını ilgilendiren kamu kuruluşlarını istisna içine sokmakta ve işçi sayısının bunlara uygulanamayacağını öngörmektedir. Hukuk literatüründe herhalde böyle garip ve izaha muhtaç bir düzenleme örneğini bulabilmek çok ender rastlanan bir durumdur. Yönetmelik kendi içerisinde çelişkiye düştüğü gibi, aynı zamanda özürlü istihdamının zorunlu kılındığı İş K.m.30'la da çelişmektedir. En kısa zamanda çelişen ve anlamsız bu hükümlerin düzeltilmesi dileğimizdir.

Kamu kurum ve kuruluşları özürlü kontenjanı ortaya çıktıktan itibaren bir ay içinde Türkiye İş Kurumundan işçi talebinde bulunmakla yükümlüdürler. Yine, işin özelliği gerektirdiği takdirde özür grupları arasında bir ayırım yapılabilir. Bunun dışında kamu kurum ve kuruluşunun Kurumdan talepte bulunurken özür grupları arasında herhangi bir ayırım yapılabilmesi ve özürlülük oranına bir üst sınır getirebilmesi de mümkün değildir (KKİEÖHY.m.5/son). Bunun tek istisnası, işin özelliğinin gerektirmesidir. Öngörülen bu düzenlemenin ise isabetli olduğunu söyleyelim.

Nihayet, toplam işçi sayısı belirlenirken o işyerinde zorunluluk kapsamında çalıştırılan özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurları kapsamında dikkate alınmazlar. ÖETİY.m.4/son'a göre, "Çalıştırılan özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru işçiler, toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz" .

III. ÖZÜRLÜLERİN İŞE GİRİŞLERİ

A) GENEL OLARAK

Yeni İş Kanunu, eski düzenlemede olduğu gibi, özürlülerin Türkiye İş Kurumu aracılığı ile işe alınmalarını öngörmektedir (İş K.m.30/6). Yine ÖETİHY.m.5'e göre de, "İşveren çalıştırmakla yükümlü olduğu özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru işçileri işyerinin bulunduğu yerdeki Kurum aracılığıyla sağlar.

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

Kamu kurum ve kuruluşları istihdam edecekleri özürlü ve eski hükümlü işçileri “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürlüler Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği” ve “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Eski Hükümlülere Uygulanacak Sınav Yönetmeliği” hükümlerine göre temin ederler”.

ÖTİHY.m.7’ye göre, “İşveren çalıştırmakla yükümlü bulunduğu özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurlarını, yükümlülüğün doğmasından itibaren yedi gün içinde niteliklerini de belirterek Kurumdan yazılı olarak talep eder.

İşveren talebinde, işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştırıcı şartlar öne süremez.

Kurum işverenin bu talebinden itibaren en geç onbeş gün içinde niteliklere uygun gördüğü özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurlarından talep sayısından az olmamak üzere temin edebildiklerini, niteliklerini belirten belgeleriyle birlikte işverene gönderir. İşveren en geç onbeş gün içinde gönderilen kişilerden uygun gördüklerini işe alır, işe alınanları ve alınmayanları alınmayış nedenlerini de belirtmek suretiyle yedi gün içinde yazılı olarak Kuruma bildirir.

Kurum, bildirim yapıldığı tarihten itibaren on gün içinde veya bildirim yapılmadığı takdirde işçilerin gönderiliş tarihinden itibaren otuz gün içinde özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru açığının kapatılması için son olarak işverene, kayıtlı özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurlarını, meslek ve öğrenim durumlarını içeren listelerle birlikte işverene göndererek işyerindeki açık kontenjanların bu listelerden veya gönderilenlerden karşılanmasını ister.

İşveren, bu şekilde gönderilenler ve/veya listelerde yer alanlar arasından seçimlerini yaparak gönderim veya listelerin bildirim tarihinden itibaren onbeş gün içerisinde açık kontenjanlarını kapatmak zorundadır” .

Burada 1475 sayılı Kanun döneminden farklı olarak, Kurumun göndereceği özürlü sayısı ile ilgili değişiklik yapılmıştır. Eskiden Kurum iki kat tutarında özürlü gönderirken şimdi talep sayısından az olmamak üzere temin edebildiklerini göndermek durumundadır.

Ayrıca, eski uygulamadan farklı olarak, özürlülerin Kurumdan istenme süresi ve açık kontenjanları kapatma sürelerinde de değişiklik yapılmış ve sözkonusu süreler oldukça kısaltılmıştır.

Yine eskiden olduğu gibi, işveren ikinci (son) kez gönderilme durumunda özürlü işçiyi istihdam etmek durumundadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında özürlü istihdamı ile ilgili olarak yukarıda da belirttiğimiz gibi özel bir sınav yapılmak gerekmektedir. Her şeyden önce kamu kurum ve kuruluşlarında özürlü istihdamı için ÖSYM tarafından merkezi olarak yapılan sınava girmek ve başarılı olmak gerekmektedir (KKİÖHY.m.6 vd.). Bunun dışında kamu kurum ve kuruluşlarında da işçi olarak istihdam edilebilmek Türkiye İş Kurumu aracılığıyla mümkündür. Özürlü ve Eski Hükümlülerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdamlarına İlişkin Tebliğ (ÖEKKİT) m.12’ye göre, “Kamu kurum ve kuruluşlarından alınan işgücü talepleri, Kurum tarafından Resmî Gazete’de ve/veya ulusal düzeyde yayım yapan bir gazete ile internette (www.iskur.gov.tr) yayımlanır”. İlan verilen işgücü talebi için ilanda belirtilen süre içerisinde adaylar kayıtlı oldukları Kurum il veya şube müdürlüklerine müracaat ederler. Kurum il veya şube müdürlükleri tarafından başvuru süresinin bitimini müteakip durumu talep şartlarına uygun, en yüksek puan alan adaydan başlamak üzere açık iş sayısının iki katını geçmeyecek şekilde liste düzenlenir (ÖEKKİT.m.13/1). Böylelikle yazılı sınav sonucu başvuranların listeye yazılması ile birlikte, açık kontenjanın iki katı tutarında özürlü kontenjan açığı bulunan kamu kurum ve kuruluşuna gönderilir. Kurum, göndermede en yüksek puan alandan en düşüğüne doğru bir sıralama yapar. Bunun üzerine gelen adaylar için ilgili kuruluş bir de sözlü sınav yapar (KKİÖHY.m.10, ÖEKKİT.m.4). Ancak, herhangi bir özel bilgi ve beceri gerektirmeyen vasıfsız işlerde sözlü sınav yapmaya gerek yoktur. Bunlar Türkiye İş Kurumunun gönderdiği yazılı sınav başarısına göre sıralanırlar ve işe girerler.

Belirtelim ki, okur-yazar, ilköğretim mezunu ve zihinsel veya ruhsal özürlü olanlar, merkezi sınava

tabi değildir. Bu kapsamda bulunan ve talep koşullarına durumu uygun başvuranlardan Kurumca gönderilenler, önceden ilan edilen gün, saat ve adreste noter huzurunda kura çekimine tabi tutulurlar. Kura çekimi sonucu her açık iş için iki aday özürlü talep eden kuruluşa gönderilir. Bunların sözlü sınavları merkezi sınava tabi olanlar gibi yapılır (KKİEÖHY.m.12/1, ÖEKKİT.m.3). Ayrıca talep edilen ile işe müracaat eden özürlü sayısında fark var ve kontenjan dolmuyorsa kura çekimi ve sözlü sınav yapılmaz (KKİEÖHY.m.12/4). Kontenjan başvuranlarla doldurulur.

B) İŞYERİNDEN ÖZÜRLERİ (MALULİYETLERİ) NEDENİYLE AYRILANLAR

Yeni düzenleme, işyerinin işçisi iken sakatlanan, eski hükümlü ya da terör mağduru olanlara çalıştırma yükümlülüğü açısından öncelik tanınacağı esasını getirmiştir (İş K.m.30/4). Eskiden yalnızca işyerinden malulen ayrılanlara böyle bir hak tanınmışken, şimdi ise, sözkonusu hak, eski hükümlü ve sonradan terör mağduru olanları da kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Bununla birlikte İş Kanunu işyerinden malullüğü nedeniyle ayrılanların tekrar işe uygun hale gelmeleri halinde çalıştırılmamaları halinde işverene yönelik bir hukuki yaptırım öngörmüş, diğer gruptakiler için böyle bir düzenleme yapmamıştır. Gerçekten, İş K.m.30/8'e göre, "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. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder". Buna göre, bir yenilik olarak yukarıda bahsi geçen nedenlerle işyerinden ayrılanların tekrar istihdamı açısından işe elverişli olmaları durumunda, işverenin bunları çalıştırma yükümlülüğüne aykırı olarak istihdam etmemesine bağlı bir müeyyide de öngörülmüştür. Ancak, bu hukuki müeyyide, işyerinden sakatlanarak ayrılmasına bağlı olarak daha sonra işe uygun hale gelenler (maluliyeti sona erenler) içindir. Sözkonusu tedbir yerinde olmakla birlikte eksiktir. İşyerinde daha önce çalışmış, fakat iş ilişkisi hükümlü olması nedeniyle sona ermiş (doğaldır ki, çalışma ilişkisinin eski hükümlü istihdamına izin vermesi koşuluyla) veya terör mağduru haline gelenler için de bu hukuki müeyyidenin kapsamının genişletilmesi uygun olur. Böylece öğretilde sürekli olarak çalıştırma yükümlülüklerine aykırı davranılmasının bir hukuki müeyyideye bağlanması gerektiği yolundaki itirazlar, kısmen de olsa çözüme kavuşturulmuştur. Dileğimiz kapsamın genişletilmesidir. Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam ile ilgili olarak da işyerinden ayrılanlara yönelik özel bir düzenleme getirilmiştir. Gerçekten KKİEÖHY.m.11'e göre, "Kamu kurum ve kuruluşlarında özürlü statüsünde memur, sözleşmeli personel veya daimi işçi olarak çalışmış olup da bu kurum ve kuruluşun kendi disiplin mevzuatı uyarınca görev veya meslekten ihraç ya da 4857 sayılı İş Kanununun 25/II nci maddesine göre hizmet akdinin feshi dışında bir nedenle ayrılmış olanlar ile kamu kurum ve kuruluşlarına Kurum kanalıyla özürlü statüsü dışında bir statüde işe yerleştirilenlerden çalışırken özürlü olan ve işyerinden ayrılmayanlar hakkında merkezi sınav uygulanmaz.

Çalışırken özürlü olanlar için tescil talebinde bulunulması halinde gerekli belgelerine istinaden Kurumca özürlü olarak tescilleri yapılır.

Görev veya meslekten ihraç ya da hizmet akdinin feshi dışında bir nedenle işten ayrılanlar ile zihinsel veya ruhsal özürlü olanlar, durumları talep şartlarına uygun olmak kaydıyla, merkezi sınav kapsamındakilere ilişkin taleplere bu Yönetmeliğin 10 uncu maddesine göre oluşturulan listede yer alanlarla birlikte, her açık iş için bir kişiyi geçmemek üzere kayıt tarihi ve sıra numarasına göre kamu kurum ve kuruluşlarına mülakata gönderilirler". Böylece, özürlü statüsünde çalışırken, (işçi olarak çalışmış olması da gerekmez) disiplin mevzuatı gereği ihraç edilmeyen ve İş K.m.25/II ile iş sözleşmesi sona erdirilmeyen personelin yeniden istihdam edilmesinde (işçi olarak) veya çalışırken bu sefer herhangi bir nedenle özürlü olan ve işten ayrılmayan, çalışmasını sürdüren personel için, merkezi sınav yapılmaz. Daha önce çalışmasına karşın, işten ayrılan, fakat tekrar çalışmak isteyen

özürlü personel, Kurum tarafından kayıt esas alınmak ve her açık iş için bir kişi gönderilmek suretiyle istihdam edilebilir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında özürlü istihdamı ile getirilen bu düzenlemenin isabetli olduğunu belirtmekte faydı vardır. Ayrıca ilgili Yönetmelik de sınav esnasında özür grubuna göre bir refakatçi bulundurulabileceğini öngörmüştür (KKİEÖHY.m.13). Bu durum da yeni ve isabetli bir düzenlemedir. Ancak, gerekli hallerde refakatçi bulundurulmasının zorunlu kılınması, daha yerinde olurdu.

IV. İSTİHDAM EDİLİŞ BİÇİMLERİ VE ÇALIŞTIRILABİLECEKLERİ İŞLER

Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik özürlülerin meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde istihdam edilmelerini amirdir. Gerçekten, ÖETİHY m.4/1'e göre, "İşveren işyerlerinde;

Her yılın ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununa 4131 sayılı Kanun ile eklenen Ek madde 1/(B) bendinde ve 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi gereğince istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde tam süreli olarak çalıştırmakla yükümlüdür" . Bu düzenlemede esas olarak özürlülerin tam süreli olarak çalıştırılmaları öngörülmüştür.

Bununla birlikte, yeni düzenleme açık olarak ve isabetli bir biçimde özürlülerin kısmi süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edilebilmelerine de imkan tanımaktadır. Bu şekilde istihdam durumunda, sözkonusu iş taleplerinin de Kurum aracılığı ile karşılanması esası getirilmiştir. Bir başka ifadeyle, özürlüyü kısmi statüde istihdam etmek isteyen işveren bu halde, Kurum aracılığıyla talebini karşılamak durumundadır. Kısmi süreli istihdam yoluyla yükümlülük karşılanacaksa, bu şekilde çalışanların çalışma süreleri tam süreli iş sözleşmelerine dönüştürülerek hesaplama buna göre yapılır. Şüphesiz özürlülerin kendilerinin kısmi statüde istihdamı istemeleri de gerekmektedir. ÖETİHY.m.4/2 ve 3'e göre, "Ancak, özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru kişilerin, Kurumdan kısmi süreli işlere yerleştirilmelerine yönelik talepleri var ise işyerlerinde kısmi süreli çalışma yapan işveren, kısmi süreli iş sözleşmesiyle de istihdam edebilir. Bu durumda olan kişilerin, iş taleplerinin Kurum aracılığıyla karşılanması gerekir.

Zorunlu çalıştırma yükümlülüğü, yukarıdaki koşullara uyulmak kaydıyla tam süreli işçi yerine kısmi süreli işçi ile karşılanmak istendiğinde, kısmi süreli işçi sayısı altıncı fıkra –da belirtilen usul ile belirlenir" . Yönetmelikle belirlenen kısmi süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilecek özürlülerin iş taleplerinin Kurum aracılığıyla karşılanması gerekliliği de yerinde bir düzenlemedir. Böylelikle bir takım suiistimallerin de önü kesilebilir. Kısmi süreli çalıştırılan işçilerin çalışma zamanları dikkate alınarak sözleşmeleri tam süreliye dönüştürülür. Burada kesirli bir durum ortaya çıkarsa, yarıma kadar olanlar dikkate alınmaz, ancak yarım ve yarımı geçenler tama çıkarılır (ÖETİHY.m.4/6).

Üzerinde durulması gereken konulardan bir tanesi de, özürlülerin belirli süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edilebilip edilemeyecekleridir. Gerek İş K.m.30 ve gerekse de Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelikte sözkonusu kimselerin kısmi süreli olarak istihdam edilebilecekleri öngörülmesine karşın, belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilebilip edilemeyeceklerine ilişkin bir düzenleme yoktur. Öğretide bir görüşe göre, Kanun m.30'un vazediliş amacı (iş piyasasında normal koşullarda iş bulmakta karşılaştıkları güçlükler vb. nedeniyle istihdamda özel olarak korunmaları gereği) dikkate alındığında çalıştırma zorunluluğu kapsamındaki işçilerin işyerlerine belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile alınmaları icap eder.

Diğer bir görüş ise, özürlü işçilerin belirli süreli iş sözleşmeleri ile de istihdam edilebilecekleri yolundadır. Zira yeni İş Kanunu, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını objektif haklı nedenlere bağlamıştır (m.11). Gerek İş Kanununda ve gerekse Yönetmelikte çalıştırılacak özürlülerin iş sözleşmelerinin belirsiz süreli yapılmasını öngören bir düzenleme de olmadığına göre belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmayı esas almak gerekir.

Kanaatimizce de özürlülerin belirsiz süreli iş sözleşmesi yanında belirli süreli iş sözleşmesi ile de istihdam edilebilmeleri mümkündür. Zira yasa koyucu özürlülerin istihdamı ile ilgili getirdiği yeni düzenlemede sözleşmenin şekli ile ilgili olarak yalnızca tam ve kısmi süreli iş sözleşmesinden bahsetmiş, belirli-belirsiz süreli iş sözleşmesinden bahsetmemiştir. Bilakis, belirli süreli iş sözleşmesi ile işyerinde çalışan işçilerin de elli işçi sayısı belirlenirken dikkate alınacaklarını öngörmüştür. Bunun dışında 1475 sayılı eski İş Kanunu döneminde özürlü istihdamında başlangıçta daimi işçi statüsünde çalışanların sayıda dikkate alınacakları öngörülmüştü. Bu hüküm daha sonra değişikliğe uğramış ve 4857 sayılı Kanunda zaten böyle bir hükmü vazetmemiştir. Ayrıca 1475 sayılı Kanundan farklı olarak işverenler diledikleri bir biçimde belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkına da sahip değildirler. Yeni düzenleme karşısında kanaatimizce, bir sefere mahsus dahi belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi mümkün değildir. Belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı haklı kılan bir neden olmalıdır. Bu çerçevede belirli süreli iş sözleşmesini yapma açısından haklı nedenlerin varlığı halinde işyerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile özürlü istihdamı da mümkündür. Sonra, özürlü işçilerin yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmeleri gerektiği yolundaki görüş, esas itibarıyla belirli süreli çalışanların bulunduğu işyerleri için bir takım mahzurlar da içerebilir. Sonuç olarak, özürlüler İş K.m.11'de öngörülen koşulların varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmesi ile de istihdam edilebilirler.

Özürlüler için yeni istihdam alanları oluşturulması için Kurum gerekli araştırma ve işlemleri de yapmak durumundadır (ÖETİHY.m.12). Ayrıca, özürlülerin mesleğe kazandırılmaları, mesleki rehabilitasyonları ve istihdam danışmanlığı hizmetlerini de Kurum yürütmekle yükümlüdür (ÖETİHY.m.13). Nitekim Kurum, bu amacı gerçekleştirmek üzere, Türkiye İş Kurumu İşgücü Yetiştirme ve Uyum Hizmetleri Yönetmeliği'ni yürürlüğe koymuştur.

Özürlülerin çalıştırılabilecekleri işler de, Yönetmeliğe ek olarak belirlenmiştir. Çizelge dışında bir işte çalıştırma ise, ancak işyeri hekiminin kararı ile mümkün kılınmıştır. Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik m.11'e göre, "Özürlülerin çalıştırılabilecekleri işler, Yönetmeliğe bağlı Ek 1 nolu çizelgede gösterilmiştir.

Özürlülere çizelgede gösterilen işlerden herhangi biri verilemiyorsa, işyerinin özelliğine göre işyeri hekimince belirlenecek herhangi bir başka iş verilir".

Çizelgede yer alan işler incelendiğinde burada özürlülerin yapabilecekleri meslekler belirlenirken daha önceki düzenleme olan Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzükten yola çıkıldığı ve farklı bir düzenleme getirilmediği görülecektir. Bir başka ifadeyle, Yönetmelik ekinde yer alan meslekler, önceki düzenleme olan Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzükten farklı değildir. Buna göre, Özürlülerin Çalıştırılabilecekleri İşler; "Az Görenlerin Çalıştırılabilecekleri İşler, Görmezlerin Çalıştırılabilecekleri İşler, Sağır Ve Dilsizlerin Çalıştırılabilecekleri İşler, Tek El Veya Tek Kol Özürlü Olanların Çalıştırılabilecekleri İşler, Tek Ayağı Özürlü Olanların Çalıştırılabilecekleri İşler, İki Ayağı Özürlü Olanların Çalıştırılabilecekleri İşler" biçiminde altı grup içerisinde toplanmıştır.

V. ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINI TEŞVİK

A) GENEL OLARAK

4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, Yasada 1998 tarihinde 4382 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle ilk kez mevzuata girmiş bulunan özürlü istihdamını teşvik müessesesini daha belirgin ve kapsamlı olarak öngörmüştür.

Gerçekten, İş K.m.30/10'a göre, "Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özürlü ve eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için özürlü ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran veya çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürlüyü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendisi, yüzde ellisini Hazine öder". Yasakoyucu burada üç farklı durumu düzenlemiştir. Buna göre,

- (i) Bakanlar Kurulunca belirlenen oranların üzerinde özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenin, her bir çalıştırdığı kişi için,
- (ii) Özürlü ve eski hükümlü çalıştırmak zorunda olmadığı (kapsamda yer almamasına karşın) halde, işverenin çalıştırdığı her bir özürlü için,
- (iii) Çalıştırdığı özürsüzlerin çalışma gücünü % 80'den fazla kaybetmeleri durumunda, bu çalıştırılan özürsüz/özürsüzler için,
- işverene düşen sigorta prim oranının yarısını kendileri, yarısını da Hazine karşılar.

Bu önemli bir teşvik yöntemidir ve son derece yerindedir.

Ancak yeri gelmişken bir çelişkiye ve yanlışlığa da, değinmekte yarar vardır. Herhangi bir yasal zorunluluk olmaksızın özürlü istihdam eden işverenler için öngörölmüş teşvik edici yöntem, Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik (ÖETİHY.) açısından eski hükümlü ve terör mağdurları da kapsama sokularak, onlar açısından da genişletilmiştir. Gerçekten, ÖETİHY.m.25'e göre, "Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üzerinde özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam eden veya elliden daha az sayıda işçi çalıştırmasına rağmen Kuruma talepte bulunmak ve/veya tescil yaptırmak suretiyle özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran ya da çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürlü istihdam eden işverenin bu şekilde çalıştırdığı her bir özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru hakkında, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemesi gereken sosyal sigorta primi işveren hisselerinin yüzde ellisi kendisince, yüzde ellisi Hazinece ödenir. İşverenin bu haktan yararlanabilmesi için, bu durum, işverenin başvurusu üzerine Kurumca belgelenir".

İş Kanununda, herhangi bir yasal zorunluluk olmamasına karşın, sadece özürlü çalıştıran işverenler için öngörülen teşvik, Yönetmelikle herhangi bir yasal zorunluluk olmamasına karşın, özürlü, eski hükümlü veya terör mağduru çalıştıran işverenler için getirilmektedir. Burada Yönetmelik Yasada olmayan bir biçimde genişletici bir düzenleme getirmiştir ki, bunun kanun yapma tekniğine aykırı olduğu ve Yasayla çelişen Yönetmelik hükmünün hukuka aykırı olduğu kanaatindeyiz. Zira, Yönetmeliğin Yasanın öngörmediği bir hakkı tanıması, elbette ki mümkün değildir.

Teşvik konusunda Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelikte yapılan yanlışlık, Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarının İstihdamı Hakkındaki Usul ve Esaslara İlişkin Tebliğ ile Özürlü ve Eski Hükümlülerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdamlarına İlişkin Tebliğde de sürdürölmektedir. Sözkonusu Tebliğlerde özürlü ve eski hükümlü istihdam etmek zorunda olmayan özel ve kamu kesimi işverenlerinin (yasal olarak çalıştırma kapsamında olmayan) özürlü ve eski hükümlü istihdam etmeleri halinde teşvikten yararlanacakları ifade edilmiştir ki, Yasada düzenlenmeyen bir durumun gerek Yönetmelik ve gerekse Tebliğler ile getirilebilmesi ve sağlanabilmesi mümkün değildir. Hatta, Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarının İstihdamı Hakkındaki Usul ve Esaslara İlişkin Tebliğ'de Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik ve Özürlü ve Eski Hükümlülerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdamlarına İlişkin Tebliğden farklı olarak yasal zorunluluk olmaksızın terör mağduru çalıştıranlara da aynı hak tanınmıştır (ÖETİHUEİT.m.9).

Bu nasıl bir mevzuat yapma tekniğidir? Kanuna dayanan Yönetmelik Kanundan farklı bir düzenleme getiriyor, Kanunu (İş K.m.30) ve Yönetmeliği (ÖETİHY.) açıklayan Tebliğ (ÖEKKİT.) Yönetmeliğe uyuyor, ama daha başka bir Tebliğ (ÖETİHUEİT.) de Kanuna ve Yönetmelikle (ÖETİHY.) Tebliğe (ÖEKKİT.) aykırı olarak bir düzenleme getiriyor, teşvik sistemini genişletiyor. Sözkonusu bu yanlış uygulama, biraz aşağıda göröleceği gibi Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından da sürdürölmektedir. Problem şudur: İşverenlerin, yasal yükümlölük altında olmaksızın özürlü, eski hükümlü veya terör mağduru istihdam etmeleri halinde, bir başka ifade ile, elliden fazla işçi çalıştıran bir işverenin bahsi geçen kişileri çalıştırması durumunda, teşvikten yararlanabilip yararlanamayacağı/hangi çalıştırılan grubunun teşvik kapsamında yer aldığıdır?

Aslında Kanun, bu halde sadece özürlü çalıştıran işçiler için teşvik öngörmektedir. Diğer

düzenlemelerde (ilgili yönetmelik ve tebliğlerde) ise uygulama genişletilmektedir. Çözüm ise, İş K.m.30/4'te yapılacak yeni bir düzenleme ile yükümlülük olmaksızın sözkonusu kimseleri çalıştıranların teşvik sisteminden ayırım olmaksızın yararlandırılmalarıdır. Bize göre yapılması gereken yasal bir değişikliktir. Yoksa ikincil düzenlemelerle (yönetmelik gibi, tebliğ gibi) Yasada öngörülmeleyen bir hakkın (teşvikin) verilmesi sağlanamaz.

Dolayısıyla bugün için mevzuatta değişiklik yapılınca kadar Yasanın sistemi esas alınmalıdır.

Sonuç olarak, teşvik ile ilgili Yasanın sistemi,

(i) Bakanlar Kurulunca belirlenen oranların üzerinde özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenin, her bir çalıştırdığı kişi için,

(ii) Özürlü ve eski hükümlü çalıştırmak zorunda olmadığı (kapsamda yer almamasına karşın) halde, işverenin çalıştırdığı her bir özürlü için,

(iii) Çalıştırdığı özürülülerin çalışma gücünü % 80'den fazla kaybetmeleri durumunda, bu çalıştırılan özürlü/özürülüler için,

işverene düşen sigorta prim oranının yarısını kendileri, yarısını da Hazine karşılar, biçimindedir.

B) TEŞVİKTEN YARARLANMA USULÜ

Sosyal Sigortalar Kurumu teşvikten yararlanmanın nasıl olacağı ile ilgili olarak 2 adet Genelge yayınlamıştır. Bunlardan ilki 5.2.2003 t. ve 16-303 EK sayılı "4857 Sayılı Kanununun 30 uncu Maddesinin Uygulaması" adlı Genelgedir. Diğer de, 22.7.2004 t. ve 16-322 EK Sayılı "Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Oranları" adlı Genelgedir.

16-322 EK sayılı Genelgenin özelliği, Bakanlar Kurulunca (8.3.2004 t. ve 2004/6976 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı), 1.1.2004 tarihinden geçerli olmak üzere özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma oranlarının belirlenmesi nedeniyle 5.2.2003 tarih ve 16-303 sayılı Genelge'de değişiklik yapılmasını amirdir. 22.7.2004 tarihli Genelgede bu husus; " 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesinin 10 uncu fıkrasının uygulanması ile ilgili olarak yayımlanmış olan 16-303 Ek sayılı Genelgenin özürlü ve eski hükümlü oranlarının yer aldığı ikinci paragrafının Bakanlar Kurulunun söz konusu kararı karşısında 01.01.2004 tarihinden itibaren uygulanabilirliği kalmamış olduğundan, anılan Genelgenin uygulanmasında 01.01.2004 tarihinden geçerli olmak üzere yeniden belirlenen ve yukarıda açıklanan yeni oranlar dikkate alınarak işlem yapılacaktır" , denilerek vurgulanmıştır. 5.2.2003 t. ve 16-303 EK sayılı Genelge gereğince de, 4857 sayılı Yasaya paralel bir şekilde kapsamda, özürlü ve eski hükümlü için özel ve kamu sektörü ayırımı yapılmaksızın, terör mağdurları için yalnız özel sektör işyerleri olmak üzere (50) veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinin dahil edileceği, ancak, işverenlerin kontenjan fazlası özürlü-eski hükümlü ve terör mağduru işçiler dolayısıyla Kanundan yararlanabilmeleri için toplam işçi sayısının tespitinde, belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçilerin esas alınacağı, ayrıca kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanların da çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülmek suretiyle bu sayıya dahil edilecekleri isabetli olarak belirtilmiştir. Yine, Kanunda öngörülen kontenjan fazlası özürlü-eski hükümlü ve terör mağduru işçi sayısının tespitinde işyeri esas alınacaktır. Bununla birlikte, işverenin aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunması halinde, bu işyerlerinde çalışan işçilerin toplam sayısı dikkate alınmak ve bu işyerlerinde çalışan, Türkiye İş Kurumuna tescil ettirilmiş özürlü-eski hükümlü ve terör mağduru işçiler düşülmek suretiyle işverenin özürlü-eski hükümlü ve terör mağduru kontenjanı belirlenecektir. Özürülüler için yer altı ve su altı işlerinde çalışan işçi sayısı toplam işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınmayacaktır.

Buraya kadar İş Kanunu ile çelişen bir durum olmamakla birlikte 5.2.2003 t. ve 16-303 EK sayılı Genelgenin A Kapsam başlıklı bölümünün 3 numaralı bendinde "506 sayılı Kanunun 87 nci maddesinde tanımı yapılan araçların işçileri, asıl işverenlerin işçileri ile birlikte değerlendirilecektir" , hükmünün gerek İş Kanunu ve gerekse Sosyal Sigortalar Kanunu tanımlamasında asıl işveren-alt işveren (aracı) ilişkisinde doğru bir sonuç olmadığı kanaatindeyiz.

Zira yasal anlamda bir asıl işveren alt işveren ilişkisi olması durumunda, asıl işveren ile alt işveren işçilerinin işverenleri farklı kişiler sayılmaktadır. Bu anlamda bunların işyerleri de bağımsız niteliktedir. Sosyal Sigortala Kanununun asıl işveren-aracı ilişkisini düzenlemesinin amacı ise, bu Kanundan kaynaklanan alt işveren işçileri ile ilgili konularda asıl işverenin de müteselsilen sorumlu tutulmasıdır. Yoksa, işverenler farklı olduğu gibi, işçiler de farklıdır. Sadece yükümlülükler açısından asıl işveren sorumlu olmaktadır. Buna karşın, Genelgede işçi sayısı belirlenirken aracılardan işçilerinin de asıl işverenin işçileri gibi değerlendirileceği vurgulanmaktadır ki, bu bahsi geçen alt işverenlik (aracılık) müessesesi ile bağdaşmayan bir durumdur. Sonra aracılardan çalıştırdıkları işverenler, asıl işveren işçisi gibi sayılırken teşvik sisteminden kim yararlanacaktır? Asıl işveren mi, yoksa alt işveren mi? Belki Genelge düzenlemesi olması gereken hukuk açısından daha fazla özürü vs. istihdamına olanak vermesi nedeniyle benimsenebilir. Ancak, Genelgedeki bu hüküm, Kanunun düzenlediği genel sisteme açık aykırıdır. Dolayısıyla bu noktadan uygulanma kabiliyeti yoktur. Genelgenin ilgili hükmünde değişiklik yapılmak gerekir.

Sosyal Sigortalar Kurumu haklı olarak teşvik sisteminden yararlanabilmek için işverenin Kuruma başvurusunu esas almıştır. Bu uygulamadan yararlanabilmeleri için işverenler kontenjan fazlası çalıştırdıkları özürü-eski hükümlü ve terör mağdurlarının (ve/veya kontenjan dahilinde çalıştırılıp da çalışma gücünü % 80'den fazla oranda kaybetmiş olan özürü işçilerin ve/veya aslında özürü ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde çalıştırılan özürü işçilerin) adları, soyadları ve sayılarına ilişkin bir belgeyi (kontenjan fazlalığını da belirterek) en geç dört ayda bir Türkiye İş Kurumu İl veya Şube Müdürlüklerinden alacaklar ve bu belgenin aslını ilgili Sigorta veya Sigorta İl Müdürlüklerine vereceklerdir.

Bu şekilde Kuruma müracaat eden işverenler, kanunla getirilen haktan müracaat tarihleri itibarıyla yararlandırılacaklardır. Kanundan yararlanan işverenlerin Hazinece üstlenilen sigorta primlerinin işveren hissesinin % 50'si işyerleri itibarıyla sigorta primlerinin ödenmesi gereken ayı izleyen ayın sonuna kadar bir liste halinde Muhasebe ve Mali İşler Daire Başkanlığı'na bildirilecektir. Bu uygulamadan yararlanacak sigortalıların sayısının 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi gereğince Bakanlar Kurulunca tespit edilen mecburi kontenjan oranlarına düşmesi halinde, bu işverenler kontenjanın altına düşen ay itibarıyla bu uygulamadan yararlandırılmayacaktır. Belirtelim ki, işverenlerin bu Yasa ile getirilen hükümden yararlanabilmeleri için, prim belgelerinin yasal süre içerisinde vermeleri gereklidir. Yasal süre dışında prim belgesi veren işverenler, doğal olarak bu uygulamadan yararlandırılmazlar.

VI. ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINA AYKIRILIĞIN MÜEYYİDESİ

İş Hukukunda uzun yıllar özürü istihdamı yasal bir zorunluluk olarak öngörülmesine karşın, Kanunda öngörülen yaptırımın yıllar itibarıyla son derece düşük kalması, sözkonusu düzenlemenin caydırıcılığını ortadan kaldırmıştı. Bu nedenle kanunkoyucu 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, 1998 yılında 4382 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, zorunlu çalıştırma yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımını 70.000.000 TL. olarak belirlemiş ve bunun da her yıl artan bir biçimde (yeniden değerlendirme oranında) uygulanmasını öngörmüştü.

Yeni İş Kanunu da bu gelişmeye paralel olarak sözkonusu miktarı her bir işçi için 750.000.000 TL. (2004 yılı için 963.000.000 TL.) olarak belirlemiştir. İş K.m.101'e göre, "Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için yediyüzelli milyon lira para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz". Kamu kuruluşlarının da para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamayacakları Yasanın Parlamento görüşmeleri esnasında eklenmiştir. Ancak, 2004 yılı Bütçe Kanunu ile bunun altı ay ertelenmesi kararlaştırılmıştır. 5027 sayılı 2004 yılı Mali Bütçe Kanunu m.49/t'ye göre, " 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunun 101 inci maddesinde yer alan para cezasına ilişkin hüküm, kamu kurum ve kuruluşlarına yönelik olarak 30.06.2004 tarihine kadar uygulanmaz" .

Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürlüler Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği (KKİEÖHY.) m.15'e göre de, "Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesine uygun bildirimde bulunmayan veya bildirimde bulunmakla birlikte bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde özürlü istihdamı yoluna gitmeyen kamu kurum ve kuruluşları için açık kontenjanın olduğu tarihten bu Yönetmelik hükümleri kapsamında yükümlülüklerini yerine getireceği tarihe kadar, her özürlü açık kontenjanı için her ay itibarıyla 4857 sayılı İş Kanununun 101 inci maddesindeki para cezası uygulanır" .

İş K.m.30/son'a göre, "Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek para cezaları Türkiye İş Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir kaydedilir. Bu hesapta toplanan paralar özürlü ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu gibi projelerde kullanılmak üzere Türkiye İş Kurumuna aktarılır. Toplanan paraların nerelere ve ne kadar verileceği Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir". Bu fıkrada öngörülen Komisyona ilişkin Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

Belirtelim ki idari para cezaları ile ilgili yeni Kanun eskisinden farklı bir yöntem belirlemiştir. İdari para cezalarına itiraz, sulh ceza mahkemesine yapılırken, şimdi idare mahkemesine yapılmaktadır. İş K.m.111'e göre, "Bu Kanunda öngörülen idari nitelikteki para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir.

Bu Kanunda yazılı olan idarî para cezaları, o yerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürü tarafından verilir. Verilen idarî para cezalarına dair kararlar, ilgililere 11.2.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı, tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idarî para cezaları, 21.7.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur".

İş Kanununda öngörülen idari para cezası ile terör mağdurlarının istihdamında sözkonusu olan idari para cezaları ise aynı değildir. Bir başka ifadeyle, terör mağdurlarına ilişkin istihdam yükümlülüğüne aykırılık halinde asgari ücretin on katı tutarında para cezası sözkonusudur. Terörle Mücadele Kanunu Ek m.1/son'a göre, "İlgili idarelerce, bu fıkra hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya vekilleri hakkında, çalıştırmadığı kişi başına ve çalıştırmadığı her ay için o yıl için tespit edilen asgari ücretin 10 katı para cezası verilir. Şehit yakınları ile çalışabilir durumda olan malullerin işverenlerce istihdamında takip edilecek usul ve esaslar; Milli Savunma ve İçişleri Bakanlıklarının görüşleri alınmak suretiyle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca üç ay içerisinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir. İşveren, çalıştırmak zorunda olduğu bu kişileri İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile sağlar". Bu açıdan terör eylemleri nedeniyle çalıştırma yükümlülüğüne aykırılık ile İş Kanunu açısından özürlü istihdamı düzenlemesine aykırılık için farklı idari para cezalarının öngörülmüş olması, kanaatimizce isabetli değildir. Yeni Kanun, terör eylemleri nedeniyle mağdur olanların istihdamını İş Kanunu kapsamına alırken, buna aykırılığın yaptırımını da yine İş Kanununa paralel bir biçimde düzenlemeliydi.

Bu arada Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik, terör mağdurları için öngörülen idari para cezasını uygulayacak makamı da belirlemiştir. Oysa 4857 sayılı İş Kanununa gelinceye kadar idari para cezasını uygulayacak makam mevzuat içerisinde öngörülmemiştir. Gerçekten ÖETİHY.m.27'e göre, "Özürlü ve eski hükümlü istihdamında mevzuat

hükümlerine aykırılığı tespit edilen işveren hakkında 4857 sayılı İş Kanununun 101 inci maddesinde belirtilen idari para cezası işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce uygulanır.

Ayrıca terör mağduru istihdamında mevzuata aykırı davranan işveren ve işveren vekilleri hakkında 13/11/1995 tarihli 4131 sayılı Kanun ile değişik 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun Ek Madde 1' de belirtilen idari para cezası da işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce uygulanır. Özürlü eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma usul ve esaslarına aykırılık halinde işverene verilecek idari para cezaları ayrı ayrı gösterilir. Kurum; özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamında mevzuata aykırı davrandığını tespit ettiği işvereni gereği yapılmak üzere işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne bildirir” . Bununla birlikte, Terörle Mücadele Kanunu tarafından öngörülme-yen idari para cezasını uygulayacak makamın, Yönetmelik hükmü ile tesbit edilmesinin de doğal olarak bir takım mahsurları bulunmaktadır. Sözkonusu hususun kanun yapma tekniği açısından, yasa ile düzenlenmesi gerekir.

SONUÇ

Özürlü, bedensel, zihinsel, ruhsal ve duygusal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde 40'ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belgelenenleri ifade eder. 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı eski İş Kanununda olduğu gibi özürlülerin istihdamı ile ilgili zorunlu kota rejimini benimsemiştir. Bununla birlikte, getirilen bu düzenlemenin eskisine nazaran daha isabetli olduğunu söylemek mümkündür. Ama yine de, ilave düzenlemeler ile geliştirilmesinde de fayda vardır.

4857 sayılı Kanuna göre özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamı bir bütün olarak ele alınmıştır. Böylelikle, elli ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler, toplam % 6 oranında bahsi geçen gruptakileri istihdam etmek zorundadırlar. Bu arada sözkonusu oranın yarısı (% 3'ü) özürlülere ayrılmıştır. Bununla birlikte, tam bölümlenme her yıl Bakanlar Kurulunca belirlenecektir. Bakanlar Kurulu Kararına göre, 2004 yılı için kamu işverenleri % 4 oranında özürlü, % 2 oranında da eski hükümlü, özel kesim işverenleri ise % 3 oranında özürlü, % 1 oranında eski hükümlü ve % 1 oranında da terör mağduru istihdam etmek durumundadırlar. Kalan % 1'lik kesim ise, kural olarak işverenlerin tercihi doğrultusunda özürlü veya eski hükümlüden doldurulacaktır. İşveren onbeş gün içinde tercihte bulunmazsa Türkiye İş Kurumu bu tesbiti, kendisi yapar. Bakanlar Kurulu oranlar arasındaki bölümlenmeyi her yıl yenilemek durumundadır. Ancak sorun oluşturabilecek konu, Bakanlar Kurulunun bir sonraki yıl oranlamada farklılık yapması durumunda, işyerinde çalışan (mevcut) grupta yer alanların iş ilişkilerinin ne olacağıdır. Bu konuda mevzuatta bir düzenleme bulunmamaktadır. En kısa zamanda düzenleme yapılması dileğimizdir. Bununla birlikte, böyle oran değişikliklerinde mevcut yapının devamının sağlanması ve çalışanların iş ilişkilerinin devamı en uygun çözüm tarzıdır. Bu da oranlarda değişiklik yapılmasına rağmen işyerinde çalışanların sayısını azaltmayan ve yeni işçi istihdam eden işverenler için sigorta prim oranlarında yeni bir indirim (teşvik) tanınarak sağlanabilir.

Belirtmek istediğimiz noktalardan bir tanesi de, her ne kadar İş Kanununda özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma yükümlülüğünün toplam oranı % 6 olarak belirtilse de, yine Kanun gereği yarım ve daha yukarısının tama dönüştürülmesi gereği nedeniyle toplam oran % 6'yı aşabilmektedir. Bu takdirde Yasanın “çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır” ifadesi (İş K.m.30/1) ile en çok bu sayıya kadar olanların mı istihdamının sağlanacağı, yoksa yine Yasanın ifadesi ile “yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür” (İş K.m.30/3) düzenlemesi ile mutlaka kişilerin istihdamının mı sağlanacağı? Bakanlar Kurulunun 2004 yılı için tesbit ettiği oranlar dikkate alınır, örneğin işyerinde elli işçi istihdam eden bir işveren $50 \times \% 3$ özürlü = 1,5 yani 2 adet özürlü (küsura-tama çıkartılınca), $50 \times \% 2 = 1$ eski hükümlü (kalan % 1'i eski hükümlüden kullandığı varsayımı altında) ve $50 \times \% 1 = 0,5$ yani 1 adet terör mağduru (küsura-t

tama çıkartılınca), toplamda da 2 + 1 + 1 = 4 adet (özürlü-eski hükümlü-terör mağduru) işçi istihdam etmek zorundadır. Bu da çalıştırılması gereken toplam işçi sayısı oranının % 8'e çıkması demektir. Hal böyle olunca yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, İş K.m.30 kendi içerisinde çelişkili bir sonuç doğurmaktadır. Yapılacak yeni bir yasal düzenlemede bu hususa da açıklık getirilmelidir.

Bununla birlikte yer altı ve su altı çalışmalarında özürlü çalıştırılmayacağına ve burada çalışanların özürlü istihdamı açısından toplam sayıda dikkate alınamayacaklarına ilişkin hüküm yerindedir.

Ancak, yeterli değildir. Ağır ve tehlikeli işlere ilişkin (belirli nitelikte olanlarında ve belirli özür grupları için) de böyle bir istisna hükmüne ihtiyaç vardır. Bu arada diğer ülke uygulamalarında karşımıza çıktığı biçimiyle, belirli işlerde ve/veya belirli özür grubunda işçi istihdam edilmesi halinde, burada çalıştırılan özürlü işçilerin toplam sayıda birden fazla (bir buçuk, iki, üç gibi) sayılması da benimsenebilir. 4857 sayılı Kanun bu anlamda bir ilki kabul etmiş ve % 80'den fazla özür oranına sahip olanların istihdam edilmelerinde, bunların sigorta prim oranlarının yarısının Hazine tarafından karşılanacağına ilişkin hüküm getirmiştir. Bu teşvik açısından isabetlidir, ancak yeterli değildir. Özellikle bazı işlerde ve/veya belirli özür gruplarının istihdamında toplam işçi sayısında çalıştırılanların birden fazla sayılması daha uygun olacaktır.

Yine, işverenlerin mutlaka/zorla özürlü istihdamına zorlanmasının da haklılığı tartışılabilir. Bazı ülkelerde karşımıza çıktığı gibi, özürlü çalıştırma imkanı olmayan ve/veya işyerinin özürlü çalıştırılmasına elvermediği durumlarda işverenlerin belirli bir karşılık ödeyerek sözkonusu yükümlülüğü yerine getirmiş sayılmaları uygun çözüm sağlayabilir. Bahsi geçen husus, idari para cezası değildir. Dolayısıyla işverene bir seçim hakkı verilerek dilerse işyerinde özürlü istihdam etmesi, dilerse de belirlenecek bir miktar parayı karşılık olarak yine özürülülerin istihdamı için kullanılacak bir fona aktarması imkanı sağlanmaktadır. İşveren, bu iki yoldan hiç birisini tercih etmezse, o takdirde idari para cezasının da muhatabı olmalıdır.

Üzerinde durulması gereken konulardan bir tanesi de, yakın zamanlarda özürülüler ile ilgili getirilen düzenlemelerde birbiri ile çelişen, uyum göstermeyen hükümlere rastlanıldığı gerçeğidir. Özellikle bu alanda çıkarılan Yönetmelik, Tebliğ ve Genelgelerde İş Kanununun 30. maddesi ile çelişen hükümlere rastlanılmaktadır. Doğal olarak, Kanuna aykırı böyle düzenlemelerin geçerliliği bulunmamaktadır. En kısa zamanda sözkonusu yanlışlığın düzeltilmesi ve kanun yapma tekniğine aykırı bu gibi durumların ortadan kaldırılması dileğimizdir.

Sonuç itibariyle, 4857 sayılı İş Kanununun özürülülerin istihdamı ile benimsemiş olduğu sistem, eski Kanuna nazaran ileri durumdadır. Ancak geliştirilmeye de ihtiyacı vardır. Çözüm tek taraflı değil, iki tarafın da (özürlü-işveren) çıkarları arasında bir denge sağlanarak, sorun, tüm toplumun sorunu anlayışı ile dengelenmelidir. İşverenlerin de özürlü istihdamında karşılaştıkları problemlerin Devlet tarafından üstlenilmesi ile teşvik sisteminin yaygınlaştırılması ve bunlardan sonra denetimlerin daha da artırılması, özürlü istihdamının istenen seviyeye çıkarılmasını sağlayabilir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

ALPAGUT, G., 4857 sayılı Yasa'da İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu, Mercek, Y.9, S.4, Nisan 2004.

CANIKLIOĞLU, N., Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, Beta, İstanbul 2002.

CENEL, T., İş Yasalarının İstihdam Üzerindeki Etkisi, Mercek, Y.2, S.9, Nisan 1997.

KARADEMİR, D., İş Kanunumuz Gerçekten Değişti mi? Mercek, Y.9, S.34, Nisan 2004.

KURT, D., Yasal Rehabilitasyona İhtiyaç Var, Mercek, Y.9, S.34, Nisan 2004.

MOLLAMAHMUTOĞLU, H., İş Hukuku, Seçkin, Ankara 2004.

ULUSOY, M., İşveren Her Şeyden Sorumlu mu?, MESS İşveren Gazetesi, Y.41, S.773, Nisan 2004.

UŞAN, M. F., İş Hukukunda Sakat İstihdamı, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası, Ankara 1999.

UŞAN, M. F., Çıraklık Sözleşmesi, Mimoza, Konya 1994. (Çıraklık Sözleşmesi)

UŞAN, M. F., Özürlü Çalıştırma Yükümlülüğüne Aykırılığın Müeyyidesi Yüzyirmidört Milyon Türk Lirası, Mercek, Nisan 1999. (Yüzyirmidört Milyon)

YILMAZ, M., Cezaların Şahsiliği Açısından İşveren ve İşveren Vekili, İş Denetimi Bülteni, S.22, Nisan 2004.

ABSTRACT

The Employment of the Disabled in the Public and Private Sector

(A Critical Approach to the Provisions brought about by the new Labour Code No: 4857 and the other regulations related)

The disabled people are those people who certificate by a report of a medical committee that they lack of, at least, their 40 percent of working capacity because of their physical, mental, psychological, sentimental, and social handicaps.

In Turkish Labour Law, the system of compulsory quota is adopted for employing the disabled people. According to the Article 30 of the Labour Code, employers shall, at working places where they employ fifty or more employees, be obliged to employ disabled people and ex-convicts at percentages to be specified by the Council of Ministers to become effective as of the beginning of January of each year as well as victims of terrorism whose employment is compulsory pursuant to Paragraph (B) of Additional f of the Code No.3173 related Combat Against Terrorism at jobs that are suitable to their Professional, physical and psychological status. The total employees to be employed within this context shall be six percent. However, percentage to be specified for the disabled shall not be less than half of the total percentage. The number of employees, whom employers, who have more than one working place within the borders of the same city, are obliged to employ within this context, shall be calculated on the basis of the total number of employees. In this article, we shall examine what is new about the compulsory employment of disabled in the new Labor Code.

Key Words:

Disabled, Disabled Employee, Labor Act, Employment of Disabled People, Compulsory quota.

SUMMARY

The Employment of the Disabled in the Public and Private Sector

(A Critical Approach to the Provisions brought about by the new Labour Code No: 4857 and the other regulations related)

The disabled people are those people who are impeded in their physical, mental, psychological, and social capacities so much as that they cannot fulfil normal life activities due to the lack and/or loss of their some organs. In the Regulation on the Employment of the disabled, ex-convicts and the victims of terrorism, the disabled is defined as those people who certificate by a report of a medical committee that they lack of, at least, their 40 percent of working capacity because of their physical, mental, psychological, sentimental, and social handicaps.

In Turkish Labour Law, the system of compulsory quota is adopted for employing the disabled people. According to the Article 30 of the Labour Code, employers shall, at working places where they employ fifty or more employees, be obliged to employ disabled people and ex-convicts at percentages to be specified by the Council of Ministers to become effective as of the beginning of January of each year as well as victims of terrorism whose employment is compulsory pursuant to Paragraph (B) of Additional f of the Code No.3173 related Combat Against Terrorism at jobs that are suitable to their Professional, physical and psychological status. The total employees to be employed within this context shall be six percent. However, percentage to be specified for the disabled shall not be less than half of the total percentage. The number of employees, whom employers, who have more than one working place within the borders of the same city, are obliged to employ within this context, shall be calculated on the basis of the total number of employees. The Council of Ministers has regulated that public employers are to employ 4 % of disabled, 2 % of ex-convicts; private employers are to employ 3 % of disabled, 1 % ex-convicts, 1 % victims of

terrorism. For the remaining 1 %, the private employers are given a choice between disabled and ex-convicts.

Calculation of the number of employees to be employed within this context shall include those employed under employment contracts for indefinite or definite terms. Those employed under part-time employment contracts shall be converted to full-time employment on the basis of the hours worked. In the calculation of the percentages, decimals up to one half shall be ignored whereas one half and above shall be rounded to the next integral number.

The priority shall be given to those who are injured, convicted or victimised by terrorism while in the employment of the working place. Employers shall recruit the employee, they are obliged to employ through the Turkish Employment Organisation.

According to New Labour Code, the disabled cannot be employed at underground or underwater jobs and those workers who work at such jobs should not be taken into consideration in the calculation of the total number of employees. I think that this regulation is appropriate, but not adequate since it does not exclude the heavy and dangerous jobs as such manner.

If employees, who had to leave his working place due to a serious disability, having recovered, wishes to be re-employed by his ex-employment are to be employed immediately for his ex-job or the similar jobs. If the employer fails to comply with his/her obligation to execute an employment contract with his-her ex-employee under this regulation, shall be obliged to pay the employee compensation equal to his six months' wages thereof.

The sanction for failure of compulsory employment is administrative fines. According to Article 101 of Labour Code, employers or their representatives who fail to employ disabled people pursuant to the provisions set forth in Article 30 this Code shall be liable to a fine of 750.000.000 TL (963.000.000 for 2004) for each disabled persons for each month in which they were not employed. Public institutions shall not be exempted from this fine. Fines to be collected pursuant to Labour Code to article 30 shall be credited to a special account in the budget of the Turkish Employment Organisation to be allocated by the Ministry of Finance. The balance of this account shall be transferred to the Turkish Employment Organisation to be used in projects such as professional training and rehabilitation of the disabled and ex-convicts and setting up their own businesses.

New Code has encouraged the employment of disabled. According the Code, in cases where an employer employs disabled people, ex-convicts or victims of terrorism at percentages higher than those to be specified by the Council of Ministers, the Treasury shall pay fifty percent of the social insurance premiums to be paid by the employer pursuant of the Code No:506 on Social Insurance for employees above the required percentage. In cases where an employer, who is not obliged to employ disabled people or ex-convicts employs disabled people or when an employer employs disabled people who has lost more than eighty percent of their ability to work, the Treasury shall pay fifty percent of the social insurance premiums to be paid by the employer pursuant to the Code No:506 social Insurance for all of such employees.

Consequently, it can be said that the new Code is successful on the compulsory employment of disabled but it has some deficiencies.

Özürü ve Eski Hükümlülerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdamlarına İlişkin Tebliğ m.5 de özürümlerin meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırılmaları gerektiğini vurgulamaktadır.

ALPAGUT'a göre, "Kısmi süreli işçilerin de Kurum aracılığı olmaksızın istihdam edilmelerine imkan tanınması, işverenlerin yeterliliği ve nitelikleri hususunda bilgi sahibi olduğu kişileri istihdam edebilmeleri bakımından yerinde olurdu", ALPAGUT, s.122.

MOLLAMAHMUTOĞLU, s.320.

ALPAGUT s.122.

Bkz. 21.8.2004 t. ve 25560 S.lı RG.

ULUSOY'a göre, "Yönetmeliğin ekinde oldukça geniş kapsamlı bir şekilde özürülülerin çalıştırılabilecekleri işler belirlenmiştir. Eğer Kurum tarafından gönderilen özürülü, işyerinin aradığı vasıflara uygun değilse getirilen yeni düzenlemeyle, işveren kurum tarafından kendisine ikinci defa gönderilen liste içinden seçimini yapmak durumundadır. Eğer özürülülere çizelgede belirtilen herhangi bir iş verilemiyorsa, işyerinin özelliğine göre işyeri hekimince belirlenecek herhangi bir başka iş verilecektir. Bu husus, kanun marifetiyle getirilen zorunlu istihdamın yanında istihdamı zorunlu özürülüler için, olmayan işlerin işverence yaratılması anlamını da taşımaktadır. Sanayide işlerin ağırlıklı bir bölümü ağır ve tehlikeli işler kapsamında olup işverenlerin gerek İş Kanunu, gerek Sosyal Sigortalar Kanunu ve gerekse ceza kanunları karşısında istihdam ettikleri personelin, sağlık ve güvenliği nedeniyle ağır sorumlulukları bulunmaktadır. Maalesef getirilen bu düzenlemelerle de bu ilişki kurulmamış, özellikle özürülülerin, meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırılmasını emreden kanun hükümleri, Yönetmelik yoluyla bir başka boyuta taşınmıştır", ULUSOY, M., İşveren Her Şeyden Sorumlu mu? MESS, İşveren Gazetesi, Y.41, S.773, Nisan 2004, s.12.

1475 sayılı eski İş K.m.98/C'ye göre, "C) 25 inci maddedeki hükümlere aykırı hareketle sakat ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya vekiline çalıştırmadığı her sakat ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için yetmiş milyon lira para cezası verilir. 25 inci maddede öngörülen kontenjanların üstünde sakat ve eski hükümlü istihdam eden işverenlerin, kontenjan fazlası sakat ve eski hükümlüler için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemelerini gereken işveren sigorta pirim hisselerinin yüzde ellisini kendileri, yüzde ellisini de hazine öder..."

ULUSOY'a göre, ".. işverenler için daha önce getirilen teşviklerin sürdürülmesi olumlu, fakat yeterli değildir. Zira, tamamen bir sosyal yara olan ve tüm toplumun sorumluluğunda ve görev alanında bulunan bu kişilerin istihdam edilebilirliği, kanun marifetiyle tamamen işverenlere bırakılmaktadır. Bu durum kamu vicdanını yaralayan son derece kısır bir yaklaşımdır. Doğrusu atın yularından yakalanması olup toplum bu meselede sorumluluğa işverenlerle birlikte ortak olmak durumundadır. Bizce son derece cesur bir yaklaşımla, istihdamı zorunlu olan bu kişilere, asgari ücretin ve diğer işçilere ödenen sosyal yardımların netinden az olmamak üzere yapılacak bir ödemeyle bu insanların istihdamı gerçekten teşvik edilmiş olacak. Bunu sağlayacak vergi düzenlemeleriyle birlikte, sigortada işveren hissesinin yarısının Hazine, yarısının işverence ödenmesi, işçi hissesinin devlet tarafından üstlenilmesiyle tüm toplum, bu soruna çözüm de elini taşın altına koymuş bulunacaktır", ULUSOY, s.12.

Özürülü, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarının İstihdamı Hakkındaki Usul ve Esaslara İlişkin Tebliğ m.9'a göre, "Özürülü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerden;

a) Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üzerinde özürülü, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam eden,

b) Elliden daha az sayıda işçi çalıştırmasına rağmen Kurumdan talepte bulunmak ve/veya tescil yaptırmak suretiyle özürülü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran,

c) Çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürülü istihdam eden,

işverenlerin, bu şekilde çalıştırdığı her bir özürülü, eski hükümlü ve terör mağduru için, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemesi gereken sosyal sigorta pirimi işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece ödenir.

İşverenlerin bu haktan yararlanabilmeleri için, buldukları yerdeki Kurum il veya şube müdürlüğüne müracaat ederek bu durumlarını belgelendirmeleri ve en geç üçer aylık dönemler halinde Kurumdan aldıkları belgeyi Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta Müdürlüklerine vermeleri gerekir.

İşverenler yukarıda belirtilen teşviklerden Kurumdan aldıkları belgelerle SSK'ya müracaat tarihleri

itibarıyla yararlanabilirler”.

Özürü ve Eski Hükümlülerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdamlarına İlişkin Tebliğ m.11'e göre, “50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarının;

a) 4857 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi gereğince her yıl başından geçerli olmak üzere Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen orana göre çalıştırmaları gereken sayıdan fazla çalıştırdıkları özürü ve eski hükümlüler için,

b) Çalışma gücünü % 80'den fazla oranda kaybetmiş özürüleri istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarının bu şekilde çalıştırdıkları özürüleri için,

c) İstihdam etme yükümlülükleri olmadığı halde bu Tebliğ hükümleri çerçevesinde özürü ve eski hükümlü çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarının bu şekilde çalıştırdıkları özürü ve eski hükümlüler için,

ödemeleri gereken sosyal sigorta primi işveren hissesinin yarısı Hazinece karşılır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının söz konusu teşvikten yararlanabilmesi için teşvik kapsamına konu olan özürü ve eski hükümlülerin Kurumca belirlenen esaslar çerçevesinde işe alınmış olmaları ve teşvikten yararlanacak özürü ve eski hükümlüler için en geç üçer aylık dönemlerde Kurum il veya şube müdürlüklerinden aldıkları belgeyi Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta Müdürlüklerine vermeleri gerekir”.

19.3.2004 t. 25407 S.ılı RG.

Kamu kurum ve kuruluşlarında özürü istihdam edilmemesine bağlı idari para cezasının uygulanması ve bundan sorumluluk hakkında bkz. YILMAZ, Mehmet, Cezaların Şahsiliği Açısından İşveren ve İşveren Vekili, İş Denetimi Bülteni, S.22, Nisan 2004, s.12.

Aynı husus, Özürü ve Eski Hükümlülerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdamlarına İlişkin Tebliğ m12'de de, “50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarının, 4857 sayılı Kanununun 101 inci maddesindeki idari para cezasına muhatap olmamaları için, çalıştırmaları gereken merkezi sınav kapsamında olan veya olmayan özürü ve eski hükümlülere ilişkin, buldukları yerdeki Kurum il veya şube müdürlüğüne işgücü talebi vermeleri ve Kurum tarafından yukarıda belirtildiği şekilde yapılan göndermelerle açık kontenjanlarını kapatmaları gerekmektedir. Bu yükümlülüğe uymayan kamu kurum ve kuruluşlarına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürünce her özürü ve eski hükümlü açık kontenjan için her ay 963.000.000.-TL. (2004 yılı için) idari para cezası uygulanır. Bu ceza, her yıl başından geçerli olmak üzere Maliye Bakanlığı'nca belirlenen yeniden değerlendirme oranında artırılır”.

Özürü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 26.9.2003 t. ve 25 241 S.ılı RG.

ULUSOY'a göre, “... daha önceki kanuni düzenlemelerde eksik olan, terörle mücadele mağduru istihdamı mükellefiyetine aykırılık halinde uygulanacak idari para cezasının, uygulanabilirliğindeki hukuksal zaafiyet devam etmektedir. Zira, özürü ve eski hükümlü istihdamına uymamanın yaptırımını ve bu yaptırımını kimin uygulayacağı 4857 sayılı İş Kanununda gösterilmiş iken, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nun Ek madde I (B) ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. madde gereği istihdamı zorunlu terör mağdurunun istihdam edilmemesinin yaptırımını ilgili Kanun'da ifade edilmiş; ancak bunu uygulayacak makam belirlenmemiştir. Yönetmelik yoluyla cezayı uygulayacak makamın belirlenmesi, hukukun genel ilkelerine açık aykırılık taşımaktadır. Yasa koyucunun Kanun marifetiyle bu eksikliği gidermesi, hukuk devleti olmanın bir gereği olacaktır”, ULUSOY, s.12.

İş Kanunu Tasarısında yer alan belirli süreli hizmet sözleşmeleri için “süresi bir yıl ve daha fazla olan... “ ifadesi Meclis Genel Kurulunda kaldırılmıştır. Böylelikle tüm belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler elli sayısına dahil edilmişlerdir.

Tebliğ çeşitli ihtimallere göre örnekler de vermiştir. Gerçekten, ÖETİHUEİT.m.3'e göre, "... Örnek 1- Bir işyerinde 60 kişi tam süreli, 4 kişi de kısmi süreli olarak çalışmaktadır. Kısmi süreli çalışan 4 kişi günde 5'er saatten ayda 26 gün çalışıyor. Buna göre $4 \times 5 = 20 \times 26 = 520 : 195 = 2.6 = 3$ (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden), 3 kişinin daha toplam çalışan sayısına ilave edilmesi gerekir. Bu işyerinde $60 + 3 = 63$ kişi üzerinden o yıl için belirlenen oranda çalıştırılması gereken özürsüz, eski hükümlü ve terör mağduru (özel sektör için) kontenjanı hesaplanmalıdır.

Örnek 2 -Bir işyerinde 148 kişi tam süreli, 52 kişi de kısmi süreli olarak çalışmaktadır. Kısmi süreli çalışan 52 kişi günde 3'er saatten ayda 26 gün çalışıyor. Buna göre $52 \times 3 = 156 \times 26 = 4056 : 195 = 20.8 = 21$ (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden), 21 kişinin daha toplam çalışan sayısına ilave edilmesi gerekir. Bu işyerinde $148 + 21 = 169$ kişi üzerinden o yıl için belirlenen oranda çalıştırılması gereken özürsüz, eski hükümlü ve terör mağduru (özel sektör için) kontenjanı hesaplanmalıdır.

Örnek 3 – Örnek 2'de yer alan özel sektör işvereni Bakanlar Kurulunun 1 inci maddede bahsi geçen Kararıyla 2004 yılı için belirlenen oranlara göre tam süreli olarak $169 \times \% 3 = 5.07 = 5$ (yarımın altı atıldığından) özürsüz, $169 \times \% 1 = 1.69 = 2$ (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden) eski hükümlü, $169 \times \% 1 = 1.69 = 2$ (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden) terör mağduru çalıştırmak zorunda olup, kalan % 1'lik tercihini de eski hükümlü veya özürsüz için kullanacaktır.

Örnek 4 – Örnek 2'de yer alan özel sektör işverenin tam süreli olarak çalıştırmak zorunda olduğu 2 kişilik terör mağduru yerine, Kurum il veya şube müdürlüğünden kısmi süreli çalışma talebinde bulunmuş olan terör mağdurları bulunması ve işverenin Kurum il veya şube müdürlüğüne işgücü talebi vererek, Kurumca gönderilenler arasından işgücü talebini karşılaması kaydıyla işe aldığı 3 terör mağdurunu günlük 3 saat üzerinden aylık 22 gün $3 \times 3 \times 22 = 198$ saat çalıştırıyor.

Bahsi geçen işveren tam süreli olarak ayda fiilen $2 \times 195 = 390$ saat çalıştıracığı 2 terör mağduru yerine kısmi süreli olarak ayda fiilen 198 saat olarak 3 terör mağduru çalıştırmakla 1 kişilik çalıştırma zorunluluğunu yerine getirmiş olacağından, bu işverenin 1 kişilik terör mağduru çalıştırma yükümlülüğü halen devam etmektedir"

Tebliğ (ÖETİHUEİT) m.2/7'ye göre, "Yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılan işçiler özürsüz işçi sayısının tespitinde, özürsüz, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırılması özel kanunla yasaklanmış işyerlerinde çalıştırılan işçiler toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz. İşyerinde çalışan özürsüz, eski hükümlü ve terör mağduru işçiler, toplam işçi sayısından düşülür. Bu Tebliğin 1 inci maddesinde bahsi geçen Bakanlar Kurulu Kararıyla 2004 yılı için işverenin tercihine bırakılan % 1'lik oranı, eski hükümlü çalıştırmaktan muaf tutulan işverenler özürsüz için, yer altı ve su altı işleri yapan işverenler de eski hükümlü için kullanmak zorundadır".

Örneğin, Tebliğ (ÖETİHUEİT) m.2/9-10'a göre, " Örnek 3 - Aynı il sınırları içerisinde bir özel sektör işverene ait 3 işyeri ve bu işyerlerinde 2'si özürsüz, 1'i eski hükümlü olmak üzere toplam 153 işçi çalışmaktadır. Bu işyerlerinden 30 işçi çalışan bir işyeri eski hükümlü çalıştırmaktan muaf tutulmuştur. Söz konusu işverenin kontenjan hesaplaması yapılırken öncelikle çalışan özürsüz ve eski hükümlüler toplam çalışan işçi sayısından düşülecektir ($153 - 3 = 150$). Özürsüz kontenjanı hesaplanırken toplam 150 işçi üzerinden, eski hükümlü kontenjanı ise ($150 - 30$) toplam 120 işçi üzerinden hesaplanacaktır.

Bakanlar Kurulunun 1 inci maddede bahsi geçen Kararıyla 2004 yılı için belirlenen oranlara göre, bu özel sektör işvereni tam süreli olarak $150 \times \% 3 = 4.5 = 5$ özürsüz, $150 \times \% 1 = 1.5 = 2$ (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden) terör mağduru, $120 \times \% 1 = 1$ de eski hükümlü çalıştıracak olup, kalan % 1'lik oranı da özürsüz veya eski hükümlü yönünde kullanacaktır. Özürsüz yönünde kullandığında % 4' lük oran üzerinden çalıştıracığı özürsüz sayısı $150 \times \% 4 = 6$, eski hükümlü yönünde kullandığında ise % 2' lik oran üzerinden çalıştıracığı eski hükümlü sayısı $120 \times \% 2 = 2.4 = 2$ (yarımın altı atıldığından) olacaktır".

Tebliğ (ÖETİHUEİT)m.2/3 ve 4'e göre, " Örnek 2 – "Tarım ve Köyşleri Bakanlığının Adana'da bulunan taşra teşkilatından; İl Müdürlüğünde 25 işçi, ilçe müdürlüklerinde toplam 38 işçi, Köy

Grubu Tarım Merkezlerinde 15 işçi, Çukurova Tarımsal Araştırma Enstitüsü Müdürlüğünde 0, Zirai Mücadele Araştırma Enstitüsü Müdürlüğünde 1, Veteriner Kontrol ve Araştırma Enstitüsü Müdürlüğünde 1, Zirai Üretim İşletmesi ve Personel Eğitim Merkezi Müdürlüğünde 0, İl Kontrol Laboratuvar Müdürlüğünde 2 işçi çalışmaktadır. Tarım ve Köyişleri Bakanlığının Adana kontenjanı bu tüzel kişiliğin Adana'da bulunan adları geçen işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı birlikte dikkate alınarak (toplam 82 işçi), hesaplanacaktır.

Bakanlar Kurulunun 1 inci maddede bahsi geçen Kararıyla 2004 yılı için belirlenen oranlara göre, anılan Bakanlık Adana ilinde $82 \times \% 4 = 3,28 = 3$ (yarımın altı atıldığından) özürlü ve $82 \times \% 2 = 1,64 = 2$ (yarım ve üzeri tama iblağ edildiğinden) eski hükümlü çalıştıracaktır".

Örneğin, Tebliğ (ÖETİHUEİT) m.2/2'ye göre, " Örnek 1- Aynı gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulmuş ve aynı il sınırları içinde faaliyet gösteren Güneş İnşaat ve Ticaret Anonim Şirketinde 35, Nazar Müşavirlik Taahhüt ve Ticaret Anonim Şirketinde 40 işçi çalışıyorsa, her bir şirket ayrı ayrı yükümlülük sahibi olacağından, her iki şirketin de zorunlu istihdam etme yükümlülüğü bulunmamaktadır"

Çıraklar hakkında geniş bilgi için bkz. UŞAN, M. F., Çıraklık Sözleşmesi, Mimoza, Konya 1994, s.1 vd. Öğretide MOLLAMAHMUTOĞLU farklı bir görüş sardetmektedir. MOLLAMAHMUTOĞLU'na göre, "Kanımızca, md.30'a göre, çalıştırma zorunluluğu belirlenirken, işverene iş sözleşmesi ile bağlı olmamakla beraber işyerinde çalışan işçilerin de; yani alt işveren işçileri ile geçici iş ilişkisi içindeki (ödünç) işçilerin de toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınması, hem bir zorunluluktan kaçmaya hem zorunluluk doğmuşsa bile daha az sayıda özürlü, ...işçi çalıştırmaya yönelik uygulamaların önünün alınması bakımından isabetli olur", MOLLAMAHMUTOĞLU, H., İş Hukuku, Beta, Ankara 2004, s. 327.

Sosyal Sigortalar Kurumu da 5.2.2003 t. ve 16-303 EK sayılı Genelgesi ile yasal düzenlemelerin aksine, kota üzerinde özürlü vs. çalıştıran işçiler için elli sayısı tesbit edilirken alt işveren işçilerinin de bu sayıda dikkate alınacağı yolunda isabetsiz bir görüşü savunmaktadır. Bu görüşün eleştirisi aşağıda yapılmıştır. Bkz. V. B.

18.3.2004 t. ve 25406 S.lı RG.

7.7.2004 t. ve 25515 S.lı RG.

KKİEÖHY.m.2'ye göre, "Bu Yönetmelik, genel ve katma bütçeli daireler, bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan fonlar, kefalet sandıkları, sosyal güvenlik kuruluşları, genel ve katma bütçelerin transfer tertiplerinden yardım alan kuruluşlar, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmeler, özelleştirme programına alınmış kamu payı ağırlıklı kuruluşlar, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları ile müesseseleri, özel bütçeli kuruluşlar, sermayesinin yarısından fazlası devlete ait kurumlar ve döner sermaye ile çalışan kuruluşlar, özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan devlet banka ve kuruluşları ile bunlara bağlı işyerlerine ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarına işçi olarak alınacak özörlüleri kapsar".

KKİEÖHY.m.15'e göre, "Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesine uygun bildirimde bulunmayan veya bildirimde bulunmakla birlikte bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde özörlü istihdamı yoluna gitmeyen kamu kurum ve kuruluşları için açık kontenjanın oluştuğu tarihten bu Yönetmelik hükümleri kapsamında yükümlülüklerini yerine getireceği tarihe kadar, her özörlü açık kontenjanı için her ay itibarıyla 4857 sayılı İş Kanununun 101 inci maddesindeki para cezası uygulanır". Yönetmelik m.15, 5.madde hükümlerine aykırı olarak özörlü istihdam etmeyen işverenler (kamu kurum ve kuruluşları) için idari para cezasının uygulanacağını öngörse de, bu hükmün İş K.m.30 ve m.101'in birlikte değerlendirilmesi halinde uygulanabilmesi mümkündür. Bir başka ifadeyle, ancak elli ve daha fazla işçi istihdam eden işverenler yükümlülüklerini yerine getirmezlerse bunlar hakkında idari para cezası sözkonusu olabilir. Bununla birlikte Yönetmelik m.15'te kontenjan açığından bahsedildiği için, kontenjan açığından söz edebilmek için en az elli işçi çalıştırılmalı ki bir

açık doğsun.

Aynı çelişkili durum eski hükümlülerle ilgili sınav yönetmeliğinde de mevcuttur Gerçekten, Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Eski Hükümlülere Uygulanacak Sınav Yönetmeliği m.5, Yönetmelik m.2 kapsamında yer alan kamu kurum ve kuruluşlarının çalıştırdıkları işçi sayısına bakılmaksızın eski hükümlü istihdam etmek zorunda olduklarını öngörmektedir. Bkz. 18.3.2004 t. ve 25406 S.ı RG. Aynı gerekçelerle bu hükmü de anlamak mümkün değildir. Bunun uygulanma kabiliyeti yoktur. Yine özürlielerde olduğu gibi İş K.m.101'e yollama yapan Yönetmelik m.14'de yer alan idari para cezası da uygulanamaz. Gerçi Yönetmelik m.14'te kontenjan açığından bahsedilmektedir. Dolayısıyla yasal yükümlülük doğmadan bir açıktan da söz edilemez.

Türkiye İş Kurumu bir Yönetmelik yayınlayarak kendisinden işgücü taleplerinin ne şekilde yapılacağını ve bunun nasıl karşılanacağını da belirlemiştir. Gerçekten Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yurt İçinde İşe Yerleştirme Hizmeti Hakkında Yönetmelik m.5'e göre, "Özel sektör kuruluşları, normal statüdeki iş arayanlar ile, sigortalı işsizlere, özelleştirme nedeniyle işsiz kalanlara, özürli, eski hükümlü ve terör mağdurlarına yönelik olmak üzere her türlü işgücü taleplerini buldukları yerdeki Kurum ünitesine, yazılı, sözlü, telefonla, faksla, e-mail'le veya ilgili işyerine Kurum personelinin yaptığı ziyaret esnasında bildirebilirler. Ancak, kamu kurum ve kuruluşları işgücü taleplerini elektronik imzalı olarak elektronik ortamda veya yazılı olarak bildirir ve talebin karşılanması için en az 15 gün süre verirler. Kurum, işin gereği nedeniyle gecikmesinde sakınca bulunan acil durumlarda 15 günlük süreden kısa süreli işgücü taleplerini de kabul edebilir".Yönetmelik için bkz. 28.4.2004 t. ve 25446 S. ı RG.

Bkz. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürliüler Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği, 18.3.2004 t. ve 25406 S.ı RG.

Bkz. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Eski Hükümlülere Uygulanacak Sınav Yönetmeliği, 18.3.2004 t. ve 25406 S.ı RG.

ALPAGUT'a göre, "... madde lafzındaki "talep sayısından az olmamak üzere" ifadesine anlam yüklemek zordur. Bununla; talepten daha az sayıda aranılan niteliklere uygun aday varsa işverene hiç gönderme yapılmayacağı mı, yoksa aranılan niteliklere uygun olmasa dahi mutlaka en az talep edilen sayıda aday gönderileceği mi ifade edilmektedir? Kuşkusuz her iki olasılık da amaca uygun değildir. Kastedilen; niteliklere uygun ya da sayısı fazla ise, işverene seçim olanağı vermek amacıyla bunların içinden en az talep sayısında adaya gönderme zorunluluğu olsa gerektir. Niteliklere uygun aday sayısının talepten az olması halinde, Kurum yine bu adayları işveren göndermelidir", ALPAGUT, s.124-125.

Eski uygulama ile ilgili olarak bkz. UŞAN, s.228 vd.

KURT'a göre, "... Yönetmelik istihdam konusunda gerek iş arayan özürli işsizlere gerekse özürli işçi çalıştırmak isteyen işverenlerin ihtiyaçlarına etkin ve verimli çözümler getirmemektedir..

Yönetmelikte açık olarak belirtilen tek konu ise, işe alımlar ile ilgili sürelerdir... Sürelerin katılığı özürliülerin istihdamı ile ilgili ciddiyetsizliğin ifadesidir... (Yönetmelik) "Talep ve Gönderme" başlıklı 7. maddede belirtilen listeler ile işverence doğru bir seçimin yapılması mümkün olabilir mi? Türkiye İş Kurumu, özürli talep eden işyerlerinin iş analizlerini ... belirtilen süre içinde gerçekleştirebilir mi? Kurum "iş analizleri ile özürliülerin çalışma güçlerini işgücü arz ve talep karşılaştırma usullerine uygun biçimde formlara dökerek kayıt ve sıraya koyma işlemlerini" hangi bilimsel yöntemle ve hangi uzmanlar ile gerçekleştirebilir?", KURT, s.151.

Kurumun ikinci ve son kez göndermesi durumunda işverenin istihdam zorunluluğunun kimi durumlarda adaletsiz sonuçlar doğurabileceği ve eleştirisi ile ilgili bkz. UŞAN, Yüzyirmidört.Milyon, s.173; CENTEL, T., İş Yasalarının İstihdam Üzerindeki Etkisi, Mercek, Nisan 1997, s.27; ALPAGUT, s.126

Türkiye İş Kurumu, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yurt İçinde İşe Yerleştirme Hizmeti Hakkında Yönetmelik m.10 çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarının işe yerleştirme taleplerinin

nasıl karşılanacağına ilişkin düzenleme getirmiştir. Gerçekten ilgili Yönetmelik m.10'a göre, "Kamu kurum ve kuruluşlarının normal, özürlü ve eski hükümlü işçilere yönelik her türlü işgücü ihtiyacının Kurum aracılığı ile karşılanması zorunludur.

Kamu kurum ve kuruluşlarında daimi işçi olarak istihdam edilecek işçiler hakkında 18/5/1983 tarihli ve 83/6750 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği hükümleri uygulanır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında özürlü, eski hükümlü statüsünde geçici veya daimi işçi olarak istihdam edilecekler için 18/3/2004 tarihli ve 25406 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürlüler Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği ile aynı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Eski Hükümlülere Uygulanacak Sınav Yönetmeliği hükümleri doğrultusunda işlem yapılır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının geçici, mevsimlik, belirli süreli işlerinde istihdam edilecek işçilerin işe yerleştirilmesine ilişkin esaslar Kurum tarafından ayrıca belirlenir".

Bkz. UŞAN, s.251 vd.

Özürlü istihdamı ile ilgili geniş bilgi için bkz. UŞAN, M. F., İş Hukukunda Sakat İstihdamı, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası, Ankara 1999 s.1 vd.; CANİKLİOĞLU, N., Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, Beta, İstanbul 2002, s. 45 vd.; ALPAGUT, G., 4857 sayılı Yasa'da İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu, Mercek, Y.9, S.4, Nisan 2004, s.113. vd.

Bkz. 10.6.2003 t. ve 25134 S.lı RG.

Bkz. 24.3.2004 t. ve 25142 S.lı RG.

KURT'a göre, "... Yönetmelik istihdam konusunda gerek iş arayan özürlü işsizlere gerekse özürlü işçi çalıştırmak isteyen işverenlerin ihtiyaçlarına etkin ve verimli çözümler getirmemektedir. Kolaycılık sistemine dayanarak ortaya konulan Yönetmelik, işvereni istihdamı zorunlu, Türkiye İş Kurumunu ise istihdamdan sorumlu tutarak işsiz özürsüzleri çalışma hayatına kazandırmayı hedeflemektedir. Özürsüzlerin özürsüzlük durumları, iş ortamlarının bu durumlarına uygunluğu, ergonomik durumların sağlanabilirliği, özürsüzlerin işe alıştırılmaları, işyerlerindeki eğitimleri vb. konular ise Yönetmelik'te yer almamaktadır. "Al gülüm ver gülüm" mantığı ile özürsüz işçilerin sayısının azaltılması amaçlanmaktadır. Yönetmelikte açık olarak belirtilen tek konu ise, işe alımlar ile ilgili sürelerdir... Sürelerin katılığı özürsüzlerin istihdamı ile ilgili ciddiyetsizliğin ifadesidir", KURT, D., Yasal Rehabilitasyona İhtiyaç Var, Mercek, Y.9, S.34, Nisan 2004 s.150.

ÖETİHY.m.2/son'a göre, "Rapor: Özürsüz tarafından yetkili sağlık kuruluşlarından mevzuatın öngördüğü şekilde alınmış sağlık kurulu raporunu", ifade eder.

Özürsüzlere verilecek raporlardan herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşu ile ilişkisi bulunmayan özürsüzlerden her ne ad altında olursa olsun, ücret alınmamasına ilişkin Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü bir Genelge çıkarmıştır. Bkz. 3.3.2004 tarih ve 3539 Sayılı Özürsüz Sağlık Kurulu Raporu Hakkında Genelge, Genelge No:2004/30.

1475 sayılı Kanun döneminde basit bir bakış açısı ile istihdamı zorunlu olan özürsüz, eski hükümlü ve terör mağdurlarının toplam oranı % 8 gibi gözüke de, yarımdan fazla olan (küsüratın) miktarın tama çıkarılması nedeniyle işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olarak kimi durumlarda çalıştırılması gereken sözkonusu kimselerin oranı % 10' u bulmaktaydı. Bu da istihdam zorunluluğu açısından oldukça yüksek bir orandı. Bu nedenle sözkonusu oranın azami % 6 ile sınırlandırılması ve bu konunun bir bütünlük içinde ele alınması isabetli bir durumdur. Ancak 4857 sayılı Kanun da toplam oran açısından bir sınırlandırma getirirse de zorunlu olarak çalıştırılacak kimselerin yarım ve daha fazla çıkması halinde, küsüratın yukarıya (tamamlanması) dönüştürülmesi, toplam % 6'lık oranın da aşılmasına yol açmaktadır. Bu da bir sorun olarak karşımızda durmaktadır.

Tasarıda işçilerin toplam oranı % 6'dan fazla olamaz idi.

19.3.2004 t. 25407 S.lı RG.

Bakanlar Kurulu Kararında terör mağdurundan bahsedilmemesinin nedeni, Terörle Mücadele Kanununda terör eylemleri sonucu mağdur olanlara ilişkin öngörülen oranın hala yürürlüğünün devam etmesidir. Gerçekten Terörle Mücadele Kanunu Ek m.1 A'ya göre, "Genel, katma ve özel kurum ve kuruluşlarla mahalli idareler ve sermayesinin yarısından fazlası kamuya ait olan her nevi teşebbüs veya bağlı ortaklıklar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur kadroları ile sözleşmeli personel ve sürekli işçi kadrolarının % 0,5'ini ..." işe almak veya atamak zorundadırlar. Tebliğ için bkz. 1.8.2004 t. ve 25540 S.lı RG.

Özürü, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarının İstihdamı Hakkındaki Usul ve Esaslara İlişkin Tebliğ (ÖETİHUEİT) m.1'e göre, "50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işverenlerin, 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesine göre her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda, özürü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrasında yer alan terör mağduru (özel sektör için) işiye meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmaları gerekmektedir.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak, özürü için belirlenecek oran toplam oranın yarısından az olamaz.

2004 yılı için özürü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma oranı 8/3/2004 tarihli ve 2004/6976 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kamu sektörü için % 4 özürü, % 2 eski hükümlü (3713 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin (A) fıkrası gereğince de ayrıca % 0.5 terör mağduru) olarak, özel sektör için ise % 3 özürü, % 1 eski hükümlü, % 1 terör mağduru ve kalan % 1 de işverenin tercihi doğrultusunda özürü veya eski hükümlü olarak belirlenmiştir.

Özel sektör işverenlerinin, tercihlerine bırakılan % 1'lik oranı özürü veya eski hükümlülerden hangisi için kullanacaklarını Bakanlar Kurulu Kararının yayımlandığı 19/3/2004 tarihinden itibaren 15 gün içinde buldukları yerdeki Kurum il veya şube müdürlüklerine bildirmeleri zorunludur. Bu süre içinde tercihini bildirmeyen işverenlerin tercih hakkını kullanmaktan sarfınazar ettikleri kabul edilerek, % 1'lik oranın kullanımı Kurum il veya şube müdürlüğü tarafından belirlenir".

Bakanlar Kurulunun farklı yıllarda farklı oranları kararlaştırmasının bir takım mahzurlarının bulunduğu konusunda bkz. ALPAGUT, s.119-120.

Bkz. ALPAGUT, s.120.

ALPAGUT'a göre, "... işçinin çalıştırma zorunluluğu kapsamında işe alınması, ancak Bakanlar Kurulu kararı sonucu yeni oranların üzerinde kalması bu işçinin iş sözleşmesinin feshi için haklı veya geçerli neden oluşturmaz", ALPAGUT, s.120.

Bkz. Alman Hukuku için, UŞAN, s.100 vd.; Fransız Hukuku için s.117 vd.

KARADEMİR'e göre, "Ağır ve tehlikeli işlerde diğer sektörlerden "farksız olarak" özürü işi istihdam mükellefiyeti önemli sorunlardan biridir. Bu anlamda bir farklılaştırmaya gidilmemesi, işveren ve çalışacak özürü için ciddi bir risk artışı anlamına gelmektedir. Özürü, eski hükümlü ve terörle mücadele mağdurları gibi yaşam içinde dezavantajlı konumda olan vatandaşlarımızın özel ayrıcalıklardan yararlandırılmaları elbetteki sosyal adalet duygusunun bir gereğidir. İş başvurusunda bulunan özürülarımızın büyük çoğunluğu vasıfsızdır. Bir işi sürdürebilmek için rehabilitasyondan geçmemiştir. İşverene özürü çalıştırma mükellefiyeti ile birlikte Devletimizin de işe uygun özürü sunma mükellefiyeti doğmaktadır. Konu, sektörümüz açısından daha büyük önem arz etmektedir. Sektörde, özürüların görev yapabileceği pozisyonlar doğal olarak sınırlıdır. özürülere görev bulunabilse bile, yüksek risk taşıyan çalışma ortamı özürü çalışanlar yönünden ciddi potansiyel tehlike oluşturmaktadır. Potansiyel tehlike, kimi zaman sağlıklı çalışanların kaçınabileceği, ancak özürülere için kaçınılmaz olan iy kazalarına sebebiyet vermektedir. Sonuç itibarıyla, özürü oranının artışı ya da maalesef ölümler, özürü istihdamının amacı olmasa gerektir", KARADEMİR, D., İş Kanunumuz Gerçekten Değişti mi? Mercek, Y.9, S.34, Nisan 2004, s.93.

Bu konuda diğerk ülke uygulamaları için bkz. UŞAN, M. F., Özürlü Çalıştırma Yükümlülüğüne Aykırılığın Müeyyidesi Yüzyirmidört Milyon Türk Lirası, Mercek, Nisan 1999, s.74 vd.; Alman Hukuku için, KURT, s.151-152.

Bkz. Alman Hukuku için, UŞAN s.107; Fransız Hukuku için, s.119.

TÜRKİYE'DE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ SİSTEMİNDE ÖZÜRLÜLER

DISABLED YOUTH IN APPRENTICESHIP TRAINING IN TURKEY

Lütfiye MUTLUOĞLU

Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı

Özürlüler Uzmanı

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'de özürlülerin çıraklık eğitimi sisteminden yararlanmaları konusunda mesleki eğitim merkezleri, meslek odaları ve özürlülere yönelik faaliyette bulunan sivil toplum örgütleri yöneticilerinin görüş, beklenti ve önerilerinin incelenmesidir.

Araştırmanın modeli "Genel Tarama Modeli"dir. Araştırmanın örneklemini; Ankara ili ve ilçelerinde çıraklık eğitimi kapsamında bulunan 14 mesleki eğitim merkezinden 35 yönetici ve özürlülere yönelik faaliyette bulunan 25 sivil toplum örgütünden 37 yönetici ile Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çıraklık eğitimi kapsamında yer alan mesleklerden Ankara ili merkezinde örgütlenmesi bulunan 44 meslek odasından 44 yönetici oluşturmaktadır. Örnekleme oluşturan bu üç grubun toplamı 116 kişidir.

Araştırmada örnekleme oluşturan her grup için farklı görüşme formları hazırlanmıştır. Bu formlar aracılığıyla her üç grupta görüşülenlerin demografik özellikleri, özürlülere ve özürlülerin çıraklık eğitimine katılmalarıyla ilgili bilgi, görüş ve önerilerine yönelik bulguların elde edilmesi hedeflenmiştir. Veriler, araştırmanın modeline uygun olarak, sıklık dağılımları (frekans, yüzde) ile çözümlenmiştir.

Araştırmada, özürlülerin çıraklık eğitimlerinde tarafları oluşturan her üç grubun da özürlülerin çıraklık eğitimlerine yönelik benimsenmiş bir politikaları olmadığı, bu konuda

birbirleri ile işbirliği içerisinde olmadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca genel olarak özürlülere yönelik politikalar, hizmetler ve yasal düzenlemeler konusunda bilgi düzeylerinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Özürlüler, çıraklık eğitimi, mesleki eğitim merkezleri, meslek odaları, sivil toplum örgütleri

Topluma üretken bir birey olarak katılmanın ön koşulu gelir getirici bir işe sahip olmaktır.

Toplumun tüm bireyleri için geçerli olan bu koşul özürlüler için daha da büyük önem taşımaktadır. Ancak özürlülerin bir iş sahibi olabilmeleri için yerine getirilmesi gereken çok önemli bazı hizmetler söz konusudur. Öncelikle çok iyi bir sağlık hizmeti, herkese bir hak olarak tanınan temel eğitim ve beraberinde özel eğitim, sonrasında bu hizmetlerin en önemli ayağı olan mesleki eğitim olanaklarından özürlülerin mutlaka yararlandırılmaları gerekmektedir. Bu hizmetler sac ayağı gibi olup, bir ayağın eksikliği bütünü etkileyecektir.

Birleşmiş Milletler, 1993 yılında özürlülük alanında büyük bir adım atmış ve "Özürlüler İçin Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar"ı kabul etmiştir. Bu kurallar, politika yapımcıların; teknik ve insan hakları temelinde ülkeler, uluslar arası kuruluşlar ve hükümet kuruluşları arasında işbirliği yapabilecekleri bir araç olma özelliği taşımaktadır. Standart kurallar 22 maddeden oluşmakta olup bunların sekizi özürlülerin eğitim ve istihdamı ile ilgilidir. Özürlülerin eğitim hakkını düzenleyen altıncı maddeye göre devletler, özürlülere bir bütün halinde ve herkesle aynı haklara sahip olacak şekilde ilk, orta ve yüksek eğitim fırsatı verilmesi ilkesini kabul etmeli ve özürlülerin eğitimi ulusal

eğitimin ayrılmaz bir parçası olmalıdır. Özürlülerin istihdam hakkını düzenleyen maddelerde de, özürlülerin istihdam alanında haklarını aramaları için güçlendirilmeleri, hem kırsal hem de kentsel alanlarda üretici ve gelir getirici bir işe sahip olmaları konusunda gerekli tedbirlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır (UN 1993).

1961 yılında çalışanların temel haklarına yönelik onaylanan Avrupa Sosyal Şartı'nın içeriği 1988 yılında eklenen bir protokolle genişlemiştir. Bu değişiklik sonucunda Şartın 10. Maddesi, özürlülerin mesleki eğitim hizmetlerinden yararlanma haklarının güvence altına alınması gerektiğini vurgulamıştır. Bu maddede; diğer bütün bireyler gibi özürlülerin teknik ve mesleki eğitim olanaklarından, çıraklık eğitimi programlarından yararlandırılmalarının güvence altına alınması gerektiği, bunu yaparken de mutlaka işveren ve çalışanların örgütleriyle işbirliği kurulması gerektiği vurgulanmıştır (Council of Europe 1988).

Avrupa Sosyal Şartı'nda dikkati çeken ve üzerinde önemle durulması gereken nokta diğer bireylerle birlikte özürlülere götürülecek teknik, mesleki ve çıraklık hizmetlerinde sosyal taraflarla işbirliği kurulmasının özellikle vurgulanmış olmasıdır. Artık gelişmiş toplumlarda benimsenen bu yaklaşımla toplumun bütün kesimlerine hizmetlerin sunumunda sorumluluk verildiği görülmektedir. Özürlülük sorunu hem sorunu yaşayanlar, hem hükümetler hem de sosyal taraflarca birlikte ele alınması gereken bir alan olarak değerlendirilmeye başlanmıştır.

Aynı Şartın 15.maddesinde de özürlülerin sosyal entegrasyon, toplumsal yaşama katılım ve bağımsız yaşam haklarının güvence altına alınması gerektiği hükme bağlanmıştır. Burada üzerinde önemle durulan temel haklar ise; koşulların uygun olması durumunda özürlülerin diğer bireylerle birlikte eğitim ve mesleki yetiştirme olanaklarından yararlandırılmaları gerektiği, özürlülerin genel işgücü piyasasına katılımlarını geliştirmek için işverenlerin özendirilmeleri, işyerlerinin özürlülerin ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenmesi gerektiği olmuştur (European Social Charter 1988).

Avrupa Sosyal Şartı ile ortaya çıkan bu yeni yaklaşımla da özürlülerin topluma üretken bireyler olarak katılımlarının sağlanması için genel ve mesleki eğitim olanaklarından yararlandırılmaları gerektiği ve bunu yaparken de ihtiyaç duydukları destek hizmetlerin sağlanması gerektiği anlayışının benimsenmeye başlandığı görülmektedir.

Avrupa Birliği, 1995 yılında "Özürlülerin Mesleki Değerlendirilmelerine İlişkin Şart"ı kabul edilmiştir. Bu Şartta özürlülerin mesleki açıdan değerlendirmeye tabi tutulmalarının onların mesleki entegrasyon, bağımsız yaşam ve nihayetinde toplumsal yaşama tam katılımlarında çok önemli bir yere sahip olduğu vurgulanmıştır. AB'ye üye bütün ülkelerin bu doğrultuda gerekli önlemleri almaları istenmiştir (Council of Europe 1998).

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde, mesleki vasıf özürlülerin sürdürülebilir mesleki entegrasyonlarında temel araç olarak görülmektedir. Buna bağlı olarak da AB'ye üye ülkeler, hem genel eğitim hem de genel mesleki eğitim sistemlerinde özürlülerin de yer almaları için çeşitli düzenlemeler yapmaktadır. Bu ülkeler, özürlüler için özel mesleki eğitim programlarını normal eğitim sistemine katılamayanlar için yapılandırmaktadır. Ayrıca, bazı ülkelerde mesleki eğitim alan özürlüler için bireysel yardım sistemleri geliştirilmiştir. Özürlüler, bireysel düzeyde mali ve teknik yardım almaktadır. Özellikle bilgi teknolojisi gibi yeni teknolojiler hızla yayılmaktadır (Council of Europe 2000).

AB'ye üye ülkelerden Avusturya; kota sisteminin bir parçası olarak çıraklık eğitimini benimsemiş durumdadır. Bu eğitimin amacı, Avusturya'da genç özürlülerin mesleki eğitimlerini arttırmak olarak belirlenmiştir. Bu sistemden yararlanabilmek için genç özürlülerin, kayıtlı özürlü ve eğitimlerine veya normal çıraklık programlarına devam edemiyor olmaları gerekmektedir. Bu çıraklar için, kota sistemi altında işverenlerden kesilen vergilerden oluşan fon aracılığıyla aylık belli bir miktar para aktarılmaktadır. Ağır durumda olan özürlüler için bu para iki katına çıkarılabilmektedir. Ayrıca, "Özürlülerin İstihdamı Yasası" ile özürlü çıraklara karşı ayrımcılık yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Bu sistemde çıraklık 3 veya 3,5 yıl devam etmektedir (Bergeskog 2001).

Bir başka üye ülke olan Finlandiya'da hem mesleki eğitim hem de mesleki rehabilitasyon programları uygulanmaktadır. Özürlülere yönelik uygulanan mesleki eğitim programları belediyeler veya özürsüz sivil toplum örgütleri tarafından işletilen özel mesleki eğitim merkezlerinde uygulandığı gibi normal mesleki eğitim okullarında da uygulanmaktadır. Bu hizmeti sunanların, verdiği eğitimi ve eğitim araç-gereçlerini özürlülerin ihtiyaçlarına göre düzenlemesi zorunluluğu bulunmaktadır. Bunun için ilgili kurumlara kaynak aktarılmaktadır (Bergeskog 2001).

Almanya'da, Mesleki Rehabilitasyon Yasası'na göre; mesleki değerlendirme, istihdam yoluyla bireyin kendi gelirini kendi emeğiyle elde edebilmesi için kapasitesini ortaya çıkarma, geliştirme, arttırma, eski durumuna getirmek için gerekli olan her türlü yardımı içermesi gereken bir süreçtir. El Sanatları Düzenleme Yasası'na göre de, özürlüler için mesleki eğitim özürlü olmayanlarla birlikte resmi olarak kabul görmüş bir işletme veya idare içerisinde gerçekleştirilmesi gereken bir eğitim olmalıdır. Aynı zamanda özürsüz birey bir mesleki eğitim okuluna devam etmeli ve eğitim bütünleştirilmelidir. Temelde çıraklık eğitimine dayanan bu sistemde işverenler özürsüz çırak istihdam etme konusunda teşvik edilmekte ve çeşitli finansal destekler sağlanmaktadır (Russell 1998).

Ülkemizde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Başbakanlığa bağlı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü (SHÇEK) bünyesinde çeşitli mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitim/meslek edindirme hizmetleri yürütülmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde hizmet götüren Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü aracılığıyla genç işsizliğini önlemeye yönelik çıraklık eğitimi uygulamasında bulunmaktadır (Kuzgun 2001). 1986 yılında yürürlüğe giren 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu çıraklık eğitimi alanında bir dönüm noktası olup pek çok yeniliği ve gelişimi beraberinde getirmiştir. Bu kanunla özürsüz bireyler için de düzenleme öngörülmüştür. Kanununun 39. Maddesi'nde "Bakanlık, özel eğitime muhtaç kişilere iş hayatında geçerliliği olan görevlere hazırlayıcı özel meslek kursları düzenler. Kursların düzenlenmesinde ve uygulanmasında bu kişilerin ilgi, ihtiyaç ve yetenekleri dikkate alınır. Kurslara katılanlar, kursa devam ettikleri sürece bu Kanunun çırak ve öğrencilere verdiği haklardan yararlanırlar." ifadesi yer almaktadır.

Bu özel hüküm dışında, 3308 sayılı Kanununun 9. ve 10.maddelerinde aday çırak ve çırak olabilmenin şartları belirlenmiştir. Buna göre, ilköğretim mezunu olan herkesin bir mesleğe hazırlık amacı ile çıraklık dönemine kadar işyerlerinde aday çırak olarak eğitilebilecekleri hükme bağlanmıştır. Çırak olabilmek için ise 14 yaşını doldurmuş ve 19 yaşından gün almamış olmak, en az ilköğretim mezunu olmak, bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak koşulları getirilmiştir (MEB 1997).

Çırak olabilmek için aranan bu son koşul ilk anda özürlülerin aleyhine bir hüküm gibi görülsede burada mesleğin gerektirdiği özelliklerin ön plana çıkarılmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır. Hiçbir özrü olmayıp da gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmayan kişiler de bu hüküm uyarınca istedikleri her meslekte eğitim göremeyebilmektedir. Önemli olan bireylerin ilgi, istek, yetenek ve becerileridir. Bu nedenle bu hükmün özürlüleri dışlayıcı, çıraklık eğitiminden yararlanmalarını engelleyici bir hüküm olmadığı düşünülmektedir.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun uygulamaya girdiği 1983 yılından sonra özürlülere ilişkin kayıtlar 1997 yılı ve sonrasına dayanmaktadır. Buna göre; 1997-1998 öğretim yılında 62, 1998-1999 öğretim yılında 133, 1999-2000 öğretim yılında 121, 2000-2001 öğretim yılında da 35 özürsüz genç çıraklık eğitiminden yararlanmışlardır (MEB, 2001). Bu sayılardan da görüleceği üzere özürsüz gençler çıraklık eğitiminden yok denecek kadar az sayıda yararlanmaktadır. Ayrıca, çıraklık eğitiminden yararlanan özürsüz gençler için herhangi bir destek hizmet sağlanmamakta ve bu gençler özel bir ilgi grubu olarak değerlendirilmemektedir.

Ülkemizde özürlülerin çıraklık eğitiminden yararlandırılmalarında değişik görüşler bulunmaktadır.

Kuzgun'a (2001) göre, Türkiye'de özürlü gençlerin çıraklık eğitiminden yararlandırılmalarında, 3308 sayılı kanun ile getirilen işletme-okul işbirliğine dayalı ve işveren ağırlıklı çıraklık eğitiminin savunulması mümkün değildir. Özürlü gençlere dönük çıraklık eğitiminin bir bütün olarak devlet tarafından verilmesi gerekmektedir.

Kuzgun (2001) özürlülerin çıraklık eğitiminde yeni bir model önerisinde bulunmuş ve bu modelin 3308 sayılı kanun ile getirilen modelden temel yaklaşım olarak ayrıldığını vurgulamıştır. Kuzgun'a (2001) göre, özürlü gençlerin, genel istihdam politikası içinde alt özel ilgi alanını oluşturması nedeni ile bu gençlere verilecek çıraklık eğitiminin hem teorik hem de uygulamalı yanının bir bütün olarak devlet tarafından verilmesi gerekmektedir. Bunun için de bireysel kısıtlılığı işgücü piyasasına girmesine engel olmayan özürlü gençlerin ekonomide talebi olan meslek dallarında eğitimden geçirilmelerinde iki yönlü eğitim veren özürlü çıraklık eğitim merkezleri oluşturulmalıdır. Bu eğitim merkezlerinde verilecek eğitimin süresi, içeriği özürlülere göre düzenlenebilir. Yine çırak, kalfa ve ustalık aşamalarında geçen süreler, özürlüler açısından daha uzun tutulabilir. Çıraklık eğitiminden yararlanmada temel eğitim şartının, özürlü gençler için esnek yorumlanması gerekmektedir. Bu bağlamda özürlü gençler için "esnek çıraklık eğitimi" uygulanması gerekmektedir. Modelin uygulanmasında çıraklık eğitimi ile ilgili kurumlaşmadan yararlanılabilir. 3308 sayılı kanun paralelinde ücret ve sosyal güvenlikten yararlanma sağlanabilir.

Türkiye onaylamış olduğu Avrupa Sosyal Şartı uyarınca belli aralıklarla ülke raporları hazırlamaktadır. Çeşitli kurumların bir araya gelmesi ile 2001 yılında hazırlanan dokuzuncu ülke raporu; Şartın dördüncü, dokuzuncu ve onuncu maddeleri ile ilgili olup, onuncu maddenin ikinci paragrafında özürlüler de içinde olmak üzere isteyen herkese çıraklık eğitimine girişte fırsat eşitliğinin sağlanıp sağlanmadığı sorulmaktadır. Hazırlanan ülke raporunda çıraklık eğitimine girişte fırsat eşitliği olduğu, özürlülerin çıraklık eğitiminden yararlanmalarını engelleyici bir hüküm olmadığı vurgulanmıştır (ÇSGB 2002) .

Görüleceği üzere Avrupa Birliği ile üyelik sürecinde olan Türkiye çıraklık eğitiminde özürlülere fırsat eşitliği sağlamak zorundadır. Burada üzerinde önemle durulan ve vazgeçilemez olan tek koşul bireylerin istekli olup olmamalarıdır. Dolayısıyla Kuzgun (2001) tarafından önerilen modelin bütün özürlüler için geçerli olamayacağı, burada özür durumunun ve genel çıraklık programlarından yararlanıp yararlanamayacaklarının göz önünde bulundurulmasının gerektiği sonucuna varılmıştır. Elbette ki, normal çıraklık programlarından yararlanamayacak durumda olan ağır özürlüler için özel programlar geliştirilmesi düşünülebilir. Gelişmiş batı ülkelerinde de benimsenen bu yaklaşımın nihai amacı dahi özürlüleri normal programlara katılabilecek duruma getirmek olmalıdır. Aksi takdirde, çağdaş anlayışın gereği olan "herkes için tek toplum" anlayışı, özürlüler için her alanda geliştirilecek olan özel programlarla anlamını yitirmiş olacaktır.

Karataş'ın (2001a:14) da belirttiği gibi bir yandan özürlüleri dışlayan süreç devam ederken, bir yandan da onları toplumla bütünleştirme çabası, ne yazık ki birbiriyle çelişen iki süreç olduğu için, çok da başarılı olamamaktadır. Yine Karataş'ın (2001b:143) ifade ettiği gibi bu yaklaşım, toplumdaki herkesi içine alan, herkesi en baştan düşünen bir anlayışı yansıtmamaktadır.

Halen Türkiye'de bütün illerde ve 109 meslekte gerçekleştirilen çıraklık eğitiminin özürlüleri de içine alan bir yapıya kavuşturulmaması ve buna yönelik politikalar geliştirilmemesi, özürlü işsizliğinin çözüm sağlayıcı bir biçimde ele alınmadığını göstermektedir. Bu çalışma bu alanda var olan bu eksikliği göz önünde bulundurarak ele alınmıştır. Konuyla ilgili olarak yapılan ilk çalışma olması nedeniyle ve gelecekte planlanacak çalışmalara kaynaklık yapabileceği inancıyla da; özürlüler için bu eğitimin en önemli tarafları olan mesleki eğitim merkezleri, meslek odaları ve özürlülere yönelik faaliyette bulunan sivil toplum örgütlerinin görüş, beklenti ve politika düzeyinde önerilerinin alınmasının gerekli olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmada elde edilen bilgilerin, özürlü bireylerin mesleki eğitim ve istihdamlarına yönelik politikaların oluşturulmasına yol göstermesi beklenmektedir.

YÖNTEM

Örneklem

Bu araştırma, Ankara İli ve ilçelerinde (Çubuk, Kızılcahamam, Nallıhan, Gölbaşı, Beypazarı, Şereflikoçhisar, Kalecik, Polatlı) çıraklık eğitimi kapsamında bulunan 14 mesleki eğitim merkezinde (MEM) görev yapan toplam 35 yönetici (müdür, müdür vekili, müdür yardımcısı), MEB bünyesinde çıraklık eğitimi kapsamında yer alan mesleklerden Ankara İli merkezinde meslek odası olarak örgütlenmesi bulunan 44 oda yöneticisi (başkan, başkan vekili, genel sekreter, yönetim kurulu üyesi) ve Ankara İli ve ilçelerinde özörlöölere yönelik faaliyette bulunan toplam 25 sivil toplum örgütünün yönetiminde görev alan 37 kişi (başkan, başkan vekili, başkan yardımcısı, genel sekreter, yönetim kurulu üyesi, eğitim koordinatörü) ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya, örnekleme oluşturan bu üç grubun toplamı olan 116 kişi katılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak soru formu kullanılmıştır. Bu soru formu; mesleki eğitim merkezleri yöneticilerinin, meslek odaları ve özörlöölere yönelik faaliyette bulunan sivil toplum örgütlerinde yönetimde görev yapan kişilerin, özörlöölünün çıraklık eğitimi de yer almaları ile ilgili bilgi, görüş, düşünce ve politika düzeyinde önerilerini irdeleyen hem açık uçlu hem de kapalı uçlu sorulardan oluşmaktadır.

İşlem

Soru formları yüz yüze görüşme ile uygulanmıştır. Uygulama aşamasında; araştırmacı konu hakkında bilgi ve deneyimi olan uzman (özörlöölüler uzmanı) kişilerden destek görmüştür. Bu desteği veren görüşmecilerin seçiminde; sosyal bilimler alanlarında en az lisans eğitimi almış olma, özörlöölülük alanında bilgi ve deneyim ve daha önce benzer bir araştırmada yer almış olma ölçütleri belirlenmiştir. Soru formları 6- 31 Mart 2003 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Soru formuna verilen cevaplar, açık uçlu soruların kategorileştirilmesinden sonra kodlanmıştır.

Veriler SPSS 11.5 Programı ile analiz edilmiş ve tanımlayıcı bir analiz tekniği olan frekans dağılımları yoluyla çözümlenmiştir.

BULGULAR

Mesleki Eğitim Merkezleri (MEM) (eski adıyla Çıraklık Eğitimi Merkezleri), çıraklık eğitimi kapsamında örgütlenmesi bulunan Meslek Odaları ve özörlöölere yönelik faaliyette bulunan Sivil Toplum Örgütleri (STÖ) yöneticilerinin, özörlöölünün çıraklık eğitimine katılmalarıyla ilgili görüş, beklenti ve önerilerini almaya yönelik gerçekleştirilen araştırmada her üç grup ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Araştırmanın birinci bölümünde her üç grubun demografik özelliklerine yönelik bilgiler alınmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde ise araştırmacı tarafından yapılandırılan ifadeler aracılığıyla her üç grubun özörlöölüler ve özörlöölünün çıraklık eğitimine katılmalarıyla ilgili bilgi, görüş ve beklentileriyle ilgili bilgiler elde edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca, araştırmacı tarafından geliştirilen açık uçlu bir soru yoluyla da bu konuda politika ve uygulama düzeyinde önerileri elde edilmiştir.

Bu bölümde sorulan soruların bir kısmında araştırmaya katılanlar birden fazla yanıt verebildikleri için bazı tablolarda elde edilen yanıt sayısı görüşöölünenlerin sayısından daha yüksek çıkmıştır. Bu sorularda değerlendirme, araştırmaya katılan görüşöölünen sayısı üzerinden değil verilen yanıtlar üzerinden yapılmıştır.

I. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

I.1.) Mesleki Eğitim Merkezleri Yöneticilerine İlişkin Bulgular

Bu grupta 30 yaşın altında görüşmeci olmayıp büyük bir çoğunluğu (%91,4) 30-49 yaş dilimindedir. Grubun tamamı erkektir (35 kişi).

Evli olanların oranı %91,4'dür.

Tamamı üniversite mezunudur.

Tamamı teknik öğretmendir.

Grubun tamamı idareci konumundadır (11 müdür, 22 müdür yardımcısı, 2 müdür vekili).

Buldukları konumda beş yıl ve üzeri çalışanların oranı %82,8'dir.

Özürü yakını/tanıdığı olanların oranı %34,3'tür.

I.2) Meslek Odaları Yöneticilerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların tamamı 40 ve üzeri yaşta (44 kişi).

Araştırma grubunun tamamı erkektir.

Evli olanların oranı %97,7'dir.

Bu grubun büyük bir çoğunluğu ortaokul ve lise mezunudur (%80,8).

Araştırma grubunun tamamı yönetici konumundadır (33 başkan, yedi başkan vekili, üç genel sekreter, bir yönetim kurulu üyesi).

Araştırma grubunun %68'i beş yıl ve daha uzun süredir yönetici konumundadır.

Bu grubun %34,1'inin özürü bir yakını/tanıdığı bulunmaktadır.

I.3) Sivil Toplum Örgütleri Yöneticilerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu 30 ve üzeri yaşta (%94,6).

Araştırma grubunun %37,8'i kadın, %62,2'si erkektir.

Araştırma grubunda evli olanların oranı %86,5'tir.

Araştırma grubunda üniversite mezunu olanların oranı %59,5'tir.

Araştırma grubunun tamamı yönetici konumundadır (20 başkan, yedi başkan yardımcısı, beş genel sekreter, üç yönetim kurulu üyesi, bir başkan vekili, bir eğitim koordinatörü)

Araştırma grubunda buldukları görevde 0-5 yıl arasında çalışanların oranı %56,8, beş yıl ve üzeri çalışanların oranı % 29,7'dir.

Araştırma grubunda kendisi özürü olanların oranı %51,4, özürü bir yakını/tanıdığı olanların oranı %29,7'dir.

II) Araştırmaya Katılanların Özürüleri ve Özürüleri Çıraklık Eğitimine Katılımlarıyla İlgili Bilgi, Görüş, Beklenti ve Önerilerine İlişkin Bulgular

II.1) Mesleki Eğitim Merkezleri (MEM) Yöneticilerine İlişkin Bulgular

MEM yöneticilerinin özürü gençler ve çıraklık eğitimine katılmaları ile ilgili ifadeler katılma düzeylerine ilişkin bulgular tablo 1'de verilmiştir:

Tablo 1: MEM Yöneticilerinin Özürü Gençler ve Çıraklık Eğitimine Katılmalarına İlgili İfadelere Verdikleri Yanıtlar

Kesinlikle Katılmıyorum % Katılmıyorum % Katılıyorum % Kesinlikle Katılıyorum % N
Mesleki eğitim merkezinde bir yönetici olarak özürüleri de bu programlardan yararlanmaları için kişisel olarak çaba gösteriyorum. 5,7 40.0 37.1 17,1 35

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun öngördüğü gibi özürü gençler için ayrı programlar geliştirilmeli, özürüleri özürü olmayanlarla bir arada eğitilmemelidir. 22,9 17,1 40.0 20.0 35

Özürü gençlerin çıraklık eğitimi programlarından yararlanabilmeleri için devletin mesleki eğitim merkezlerine ek bir kaynak aktarması gerekmektedir. 2,9 11,4 40.0 45.7 35

Mesleki eğitim merkezlerinde görev alan eğitici personelin özürü olan ve özürü olmayan gençleri bir arada eğitme bilgi ve becerisi bulunmamaktadır. 2,9 22,9 40.0 34.3 35

Özürü gençler çıraklık eğitim programları yerine okula dayalı mesleki eğitim programlarına yönlendirilmelidir. 5,7 28,6 37.1 28,6 35

MEB'nin özürüleri çıraklık eğitimi konusunda bir politikasının olmaması, mesleki eğitim merkez yöneticilerinin bu konuda girişimde bulunmasını engellemektedir. 5,7 25,7 45.7 22,9 35

Çıraklık eğitim programlarına yerleştirilecek özürü çıraklar için MEB tarafından koordinatörlük/danışmanlık sistemi kurulmalı ve özürü-işveren-mesleki eğitim merkezi arasında üçlü iletişim ağı bu şekilde kurulmalıdır. 5,9 35.3 58.8 34

Özürü gençlerin de ıraklık eğitim programlarından yararlanabilmeleri için mesleki eğitim merkezlerinde çalışan yönetici ve eğitici personele yönelik hizmetiçi eğitim programları düzenlenmelidir. 2, 9 2, 9 48.6 45.7 35

Özrllere yönelik hizmet götüren kamu kurum ve kuruluşları (B, MEB, SHÇEK, vb.)toplumda zrllerin ıraklık eğitimine yönelik farkındalık ve duyarlılık yaratmak için kamuoyuna açık etkinlikler düzenlemeli ve her aşamada mesleki eğitim merkezleri çalışanlarından görüş ve öneriler alınmalıdır. 2, 9 62.9 34.3 35

Pek çok meslekte gerekli olan fiziksel g/iş zrllerin ıraklık eğitim programlarına katılımını engellemektedir. 5, 7 25, 7 40.0 28, 6 35

Pek çok meslekte gerekli olan entelektüel beceriler zrllerin ıraklık eğitim programlarına katılımını engellemektedir. 5, 7 42.9 37.1 14, 3 35

Çıraklık eğitim programlarına katılan zrl öğrenciler diğer mesleki eğitim programlarına (okula dayalı) katılanlardan daha çok iş bulma imkanına sahip olacaktır. 5, 9 32.4 44.1 17, 6 34

Mesleki eğitim merkezlerinde eğitim alan zrl öğrenciler sorunlarını zrl olmayan akranları kadar kolay çözemezler. 2, 9 31.4 54.3 11, 4 35

Özürlüler için mesleki yetişme zrl olmayanlar kadar önemli değildir. 40.0 40.0 14, 3 5, 7 35

Çıraklık eğitim programlarının amacı, üretime en üst düzeyde fayda sağlayacak bireyleri yetiştirmektir. Bu nedenle zrllerin bu sistemin içerisinde yer almaları üretime olumsuz yönde etkileyecektir. 40.0 45.7 8, 6 5, 7 35

zrl ğrencilerin çok azı, zrl olmayan akranları ile yarışma azim ve yeteneğine sahiptir. 20.0 34.3 34.3 11, 4 35

Genel olarak toplumda ıraklık eğitimine verilen değerin az olması zrllerin de bu programlara katılımını engellemektedir. 5, 7 11, 4 40.0 42.9 35

zrl gençler ıraklık eğitim programlarına katılırsalar da çalışma hayatında zrl olmayanlarla birlikte yer alamazlar. 22, 9 54.3 17, 1 5, 7 35

zrl gençlerin ıraklık eğitiminden yararlanabilmeleri için bireysel yardım sistemleri geliştirilmelidir. zrl ğrencilere mesleki eğitimleri boyunca rehberlik, teknik yardım, zrller için adapte edilmiş eğitim materyalleri, sınav ve testler gibi eğitim destekleri sağlanmalıdır 2, 9 2, 9 37.1 57.1 35

Özürlülerin ıraklık eğitiminden yararlanmaları için bilgilendirici kitapçık, broşür, afiş vb. rehber materyaller hazırlanmalı ve halka açık yerlerde sergilenmelidir. 2, 9 5, 7 48.6 42.9 35

Çıraklık Eğitim Sisteminin işleyişi MEB'nın sorumluluğundan alınmalı ve ÇSGB bünyesine verilmelidir. 50.0 23, 5 20, 6 5, 9 35

Gerekli koşullar sağlandığında zrl gençler de zrl olmayanlarla aynı koşullarda ıraklık eğitimi programlarından faydalanabilirler. 5, 7 11, 4 57.1 25, 7 35

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu yeniden gözden geçirilmeli ve zrlleri de kapsayacak şekilde yeni hükümler getirilmelidir. 5, 7 5, 7 54.3 34.3 35

MEM yöneticilerinin tablo 1'de yer alan ifadelere verdikleri yanıtla bakıldığında; zrllerin ıraklık eğitimi programlarından daha yaygın bir şekilde yararlanmalarını sağlayacak nerileri içeren ifadelere araştırmanın beklentileri doğrultusunda olumlu yönde yanıt verdikleri görülmektedir. Bunun dışında kalan ifadelerde ise beklentiler dışında cevaplar da alınmıştır.

Beklentiler doğrultusunda yanıtlanan ifadeler arasında en belirgin olanlar şunlardır: araştırmaya katılanlar "zrl gençlerin ıraklık eğitimi programlarından yararlanabilmeleri için devletin mesleki eğitim merkezlerine ek bir kaynak aktarması gerekmektedir" ifadesine %85,7 ile katıldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, "ıraklık eğitim programlarına yerleştirilecek zrl çıraklar için MEB tarafından koordinatörlük/danışmanlık sistemi kurulmalı ve zrl-işveren-mesleki eğitim merkezi arasında l iletişim ağı bu şekilde kurulmalıdır" ifadesine de %94 gibi büyük bir oranla

katılmışlardır. Diğer bir örnekte ise; “3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu yeniden gözden geçirilmeli ve özürhüleri de kapsayacak şekilde yeni hükümler getirilmelidir” ifadesine de %88,6 ile katıldıklarını ifade etmişlerdir. Görüşülenler, “özürhü gençlerin de çıraklık eğitim programlarından yararlanabilmeleri için mesleki eğitim merkezlerinde çalışan yönetici ve eğitici personele yönelik hizmetçi eğitim programları düzenlenmelidir” ifadesine de %94,3 oranı ile katılmışlardır. Beklentiler doğrultusunda yanıtlanmayan ve bu araştırmada asıl belirleyici olabilecek yanıtla verilebilecek en dikkate değer sonuçlar ise; “3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunun öngördüğü gibi özürhü gençler için ayrı programlar geliştirilmeli, özürhüler özürhü olmayanlarla bir arada eğitilmemelidir” ifadesine görüşülenlerin %60,0’ı katıldıklarını belirtmişlerdir. Bir başka ifade ile bu grubun yarından fazlası özürhü gençlerle özürhü olmayanların bir arada eğitilmelerini doğru bulmamaktadır. Mesleki eğitimin çok önemli bir ayağı olan ve genç işsizliğin önleminde üzerinde önemle durulan bu sistemde yönetici konumunda olanların eğitimci kimliklerine rağmen böyle bir görüşü büyük bir oranda paylaşıyor olmaları oldukça düşündürücü ve endişe vericidir. “Çıraklık eğitimi programlarına katılan özürhü öğrenciler diğer mesleki eğitim programlarına (okula dayalı) katılanlardan daha çok iş bulma imkanına sahip olacaktır” ifadesine MEM yöneticilerini %61.7’si katılırken, “özürhü gençler çıraklık eğitimi programları yerine okula dayalı mesleki eğitim programlarına yönlendirilmelidir” ifadesine de %65.7 ile katılmışlardır. Burada araştırma grubunun iki ifadeye verdikleri yanıtların birbiri ile çeliştiği görülmektedir. Bir yandan, çıraklık eğitimi programlarına katılanların daha çok iş bulma imkanına sahip olacaklarını düşünmekte, diğer yandan ise özürhülerin okula dayalı programlara yönlendirilmeleri gerektiğini ifade etmektedirler. Bu anlayış; mesleki eğitimde istihdama katkısı bakımından çıraklık eğitiminin benimsendiğini, ancak bu sistemde özürhülerin de yer almaları gerektiği anlayışının benimsenmediğini göstermektedir.

Araştırmada dikkate değer bir diğer sonuç ise; görüşülenlerin “pek çok meslekte gerekli olan fiziksel güç/iş özürhülerin çıraklık eğitimi programlarına katılımını engellemektedir” ifadesine %68.6 ile ve “pek çok meslekte gerekli olan entelektüel beceriler özürhülerin çıraklık eğitimi programlarına katılımını engellemektedir” ifadesine %51.4 ile katılmış olmalarıdır. Burada toplumda özürhülere karşı var olan yanlış yargıların bu grupta da var olduğu görülmektedir.

Araştırmada en dikkate değer bulunan sonuçlar ise; araştırma grubunun “özürhü öğrencilerin çok azı, özürhü olmayan akranları ile yarışma azim ve yeteneğine sahiptir” ifadesine %45.7 gibi bir oranla ve “özürhü için mesleki yetişme özürhü olmayanlar kadar önemli değildir” ifadesine %20 oranı ile katılmış olmalarıdır. Birinci ifadede oranın oldukça yüksek olması yine genel olarak özürhülere yönelik var olan yanlış yargıların bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. İkinci ifadede belki de çok dikkat çekmeyen ama yine de üzerinde önemle durulması gereken bir yanıt alınmıştır. Bu grubun 1/5’inin bu ifadeye katılmış olması oldukça düşündürücüdür. Zira toplumsal yaşama tam katılımın ön şartı gerekli eğitim süreçlerinden geçerek gelir getirici bir işe sahip olmaktır. Bir mesleki eğitim kurumunun başında yönetici olan ve bazı kararları almada yetkili olan kişilerin azımsanmayacak sayıda bu gerçeği göz ardı etmeleri üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

MEM yöneticilerinin özürhülerin çıraklık eğitiminden daha yaygın bir şekilde yararlanmaları konusunda geliştirdikleri öneriler tablo 2’de verilmiştir:

Tablo 2 :MEM Yöneticilerinin Özürhülerin Çıraklık Eğitiminden Daha yaygın Yararlanmaları Konusunda Önerileri

Sayı Yüzde

Özürhülerin ve toplumun bilgilendirilmesi	13	20,3
Bina ve çevre düzenlemelerinin Devletçe yapılması	3	4,7
Özürhü için ayrı programlar geliştirilmesi	9	14,1
Yasaların özürhüler açısından iyileştirilmesi	8	12,5

İş analizleri yapılması	4	6,3
MEM'lerde çalışan eğitimcilerin bilinçlendirilmesi	6	9,4
İşyeri-özürlü-ailesi ve MEM arasında işbirliği sağlanması	2	3,1
MEM'lere ek kaynak aktarılarak MEM'lerin uygun düzenlenmesi	6	9,4
Özürlüler için ayrı MEM'ler kurulması	4	6,3
Eğitim-istihdam bağına kuran politikaların geliştirilmesi	3	4,7
Kamu-Özel sektör-STÖ işbirliğinin sağlanması	2	3,1
Özürlüler okulları ve personelinin MEM'lerle birleştirilmesi	1	1,6
Politikalarda özürlülerin mesleki eğitime ağırlık verilmesi	1	1,6
Bilmiyor/fikri yok	1	1,6
Cevap Yok	1	1,6
Toplam	64	100

MEM yöneticilerinin bazı önerileri politika düzeyinde öneriler olup sistemin yeniden yapılandırılmasında yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

Görüşülenlerden %20,3'ü özürlülerin çıraklık eğitiminden daha yaygın bir şekilde yararlanabilmesi için özürlülerin ve toplumun bilgilendirilmesi gerektiğini, %12,5'ü yasaların özürlüler lehine iyileştirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Getirilen önerilerden en çarpıcı olanları; özürlüler için ayrı programlar geliştirilmesi (%14,1) ile özürlüler için ayrı mesleki eğitim merkezleri kurulması (%6,3) önerileri olmuştur. Her iki öneride de özürlülerin özürlü olmayanlarla bir arada eğitilmelerinin doğru olmayacağı inancı yatmakta ve ayrı bir yapılanma önerilmektedir. Bu yaklaşım, özürlülerin özürlü olmayanlarla birlikte toplumsal yaşama katılmaları ve entegrasyon yaklaşımının her aşamada benimsenmesi gerektiği anlayışının eğitimciler arasında dahi yeterince benimsenmediğini göstermektedir.

II.2) Meslek Odaları Yöneticilerine İlişkin Bulgular

Meslek Odaları Yöneticilerinin özürlü gençler ve çıraklık eğitime katılmalarına ilişkin ifadelere katılma düzeylerini gösterir bulgular tablo 3'te verilmiştir:

Tablo 3: Meslek Odaları Yöneticilerinin Özürlü Gençler ve Çıraklık Eğitime Katılmaları ile İlgili İfadelere Verdikleri Yanıtlar

Kesinlikle Katılmıyorum %
Katılmıyorum %
Katılıyorum %
Kesinlikle Katılıyorum %

N

Ülkemizde meslek odalarına bağlı işyerleri özürlülerin de çıraklık eğitiminden yararlanabilmeleri için çaba göstermektedir.

31, 8

20, 5

36,4

11, 4

44

Özürlü gençlerin çıraklık eğitimi programlarından yararlanabilmeleri, devletin işyerlerinde uygun düzenlemeler yapılabilmesi için işverenlere mali kaynak yaratması ile mümkün olabilecektir.

4, 5

54, 5

40, 9

44

Özürlüler için korumalı işyerleri açılarak çıraklık eğitimleri o işyerlerinde gerçekleştirilmelidir.

4, 7

7.0

51.2

37.2

43

İşyerlerinde özürlü çırak çalıştırmak işverenlere ağır yükler getirmektedir.

11, 4

27, 3

38.6

22, 7

44

Çıraklık eğitiminde sistemin işleyişinden sorumlu olan MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, özürlü çırak çalıştırmada işverenlerin karşılaştıkları sorunlara çözüm üretmede yetersiz kalmaktadır.

4, 5

6, 8

50.0

38.6

44

Özürlü gençler, çıraklık eğitim programları yerine okula dayalı mesleki eğitim programlarına yönlendirilmelidir.

7, 3

9, 8

56.1

26, 8

41

Çıraklık eğitim programları yoluyla meslek edinmek özürlüler için özürlü olmayanlar kadar önemli değildir.

38.6

31, 8

20, 5

9, 1

44

Özürlülerin çıraklık eğitimi programlarından yararlanabilmeleri için MEB'nin meslek odalarına yönelik eğitim seminerleri, bilgilendirme toplantıları v.b. etkinlikler düzenlemesi gerekmektedir.

4, 5

36, 4

59, 1

44

MEB tarafından, çıraklık eğitiminden yararlanan ve bir işyerinde çalışan özürlü öğrenciler için koordinatörlük/danışmanlık sistemi geliştirilmeli ve işyeri-özürlü-eğitim merkezi arasındaki iletişim bu yolla sağlanmalıdır.

2, 3

45, 5

52, 3

44

Özürlü gençlerin çok azı özürlü olmayan akranları ile bir arada eğitime özelliğine sahiptir.

13, 6

20, 5

50.0

15, 9

44

Özürli gençler çıraklık eğitimi programlarına katılsalar da çalışma hayatında özürli olmayanlarla birlikte yer alamazlar.

52.3

19, 5

13, 6

4, 5

44

Pek çok meslekte gerekli olan fiziksel güç/iş özürliülerin çıraklık eğitimi programlarına katılımını engellemektedir.

6, 8

25.0

56.8

11, 4

44

Pek çok meslekte gerekli olan entelektüel beceriler özürliülerin çıraklık eğitimi programlarına katılımını engellemektedir.

11, 6

30.2

53.5

4, 7

43

Genel olarak toplumda çıraklık eğitimine verilen değerin az olması özürliülerin de bu programlara katılımını engellemektedir.

9, 1

2, 3

29, 5

59.1

44

Çıraklık eğitim programlarına katılan öğrenciler diğer mesleki eğitim programlarına (okula dayalı) katılanlardan daha çok iş bulma imkanına sahip olacaktır.

9, 1

34, 1

25

31, 8

44

İşyerlerinde çırak olarak çalışan özürli öğrenciler sorunlarını özürli olmayan akranları kadar kolay çözemezler.

6, 8

11, 4

59, 1

22, 7

44

İşyerlerinde görev alan usta öğreticilerin, özürli olan ve özürli olmayan öğrencileri bir arada eğitme becerileri yoktur.

9, 1

11, 4

34.1

45.5

44

Çıraklık eğitim programlarının amacı, üretime en üst düzeyde fayda sağlayacak bireyleri yetiştirmektir. Bu nedenle özürllülerin bu sistemin içerisinde yer almaları üretimi olumsuz yönde etkileyecektir.

27, 3

40, 9

18, 2

13, 6

44

Gerekli koşullar sağlandığında özürllü gençler de özürllü olmayanlarla aynı koşullarda çıraklık eğitimi programlarından faydalanabilirler.

4, 5

2, 3

47.7

45.5

44

MEB'in özürllülerin çıraklık eğitiminden yararlanmalarına ilişkin herhangi bir politikası olmadığından, meslek odaları kendilerini bu konunun dışında değerlendirmektedir.

11, 4

9, 1

43.2

36.4

44

Meslek odaları yöneticilerinin tabloda yer alan ifadelere verdikleri yanıtlara bakıldığında; özürllülerin çıraklık eğitimi programlarından daha yaygın bir şekilde yararlanmalarını sağlayacak önerileri içeren ifadelere araştırmanın beklentileri doğrultusunda olumlu yönde yanıt verdikleri görülmektedir. Bunun dışında kalan ifadelerde ise beklentiler dışında cevaplar da alınmıştır. Beklentiler doğrultusunda yanıtlanan ifadeler arasında verilebilecek en belirgin olanlar şunlardır: "özürllü gençlerin çıraklık eğitimi programlarından yararlanabilmeleri, devletin işyerlerinde uygun düzenlemeler yapılabilmesi için işverenlere mali kaynak yaratması ile mümkün olabilecektir" ifadesine görüşülenlerin %95,4'ü katıldıklarını ifade etmiştir. Ayrıca, araştırma grubu "çıraklık eğitim programlarına yerleştirilecek özürllü çıraklar için MEB tarafından koordinatörlük/danışmanlık sistemi kurulmalı ve özürllü-işveren-mesleki eğitim merkezi arasında üçlü iletişim ağı bu şekilde kurulmalıdır" ifadesine %97,8 katılıyorum yanıtını vermiştir. "işyerlerinde görev alan usta öğreticilerin, özürllü olan ve özürllü olmayan öğrencileri bir arada eğitme becerileri yoktur" ifadesine de %79,6 katıldıklarını belirtmişlerdir. Beklentiler doğrultusunda yanıtlanmayan ve bu araştırmada asıl belirleyici olabilecek yanıtlara verilebilecek en göze çarpan sonuçlar ise; "özürllüler için korumalı işyerleri açılarak çıraklık eğitimleri o işyerlerinde gerçekleştirilmelidir" ifadesine görüşülenlerin %88,4 katıldıklarını belirtmişlerdir. Araştırma grubunun neredeyse tamamı özürllülerin özürllü olmayanlarla bir arada çalışmalarını doğru bulmamaktadır. Bunu destekleyen bir yaklaşımla da, "özürllü gençlerin çok azı özürllü olmayan akranları ile bir arada eğitilme özelliğine sahiptir" ifadesine %66 gibi bir oranla katıldıklarını belirtmişlerdir.

Görüşülenler, "çıraklık eğitimi programlarına katılan özürllü öğrenciler diğer mesleki eğitim

programlarına (okula dayalı) katılanlardan daha çok iş bulma imkanına sahip olacaktır” ifadesine toplamda %56,8 ile katılırken, “özürlü gençler çıraklık eğitimi programları yerine okula dayalı mesleki eğitim programlarına yönlendirilmelidir” ifadesine de %82 ile katılmışlardır. Burada araştırma grubunun iki ifadeye verdikleri yanıtların birbiri ile çeliştiği görülmektedir. Bir yandan, çıraklık eğitimi programlarına katılanların daha çok iş bulma imkanına sahip olacaklarını düşünmekte, bir yandan ise özürlülerin okula dayalı programlara yönlendirilmeleri gerektiğini ifade etmektedir.

Dikkate değer bulunan bir diğer sonuç ise; görüşülenlerin “pek çok meslekte gerekli olan fiziksel güç/iş özürlülerin çıraklık eğitimi programlarına katılımını engellemektedir” ifadesine %68.2 ile ve “pek çok meslekte gerekli olan entelektüel beceriler özürlülerin çıraklık eğitimi programlarına katılımını engellemektedir” ifadesine %58,2 ile katılmış olmalarıdır. Burada toplumda özürlülere karşı var olan yanlış yargıların görüşülenlerde de var olduğu görülmektedir.

Araştırmada bulunan en çarpıcı sonuç ise araştırma grubunun %30 gibi bir oranla “çıraklık eğitimi programları yoluyla meslek edinmek özürlüler için özürlü olmayanlar kadar önemli değildir” ifadesine ve %18 oranı ile de “özürlü gençler çıraklık eğitimi programlarına katılsalar da çalışma hayatında özürlü olmayanlarla birlikte yer alamazlar” ifadesine katılmış olmalarıdır. Birinci ifadede görüşülenlerin yaklaşık 1/3’ünün bu görüşe katılması yine genel olarak özürlülere yönelik var olan yanlış yargıların bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. İkinci ifadede belki de çok dikkat çekmeyen ama yine de üzerinde önemle durulması gereken bir yanıt alınmıştır. Katılımcıların 1/5’ine yakınının bu ifadeye katılmış olması oldukça düşündürücüdür. Zira toplumsal yaşama tam katılımın ön şartı, gerekli eğitim süreçlerinden geçerek gelir getirici bir işe sahip olmaktır.

Günümüzde genç işsizliğin önlenmesi için de dünyada yaygın olarak benimsenen model, ikili sisteme dayalı çıraklık eğitimidir. Çıraklık eğitiminde taraflardan biri olan 2 meslek odaları temsilcilerinin, özürlülerin bu eğitimden yararlanmalarında olumsuz görüşlere sahip olmaları bu araştırmanın çarpıcı sonuçları arasında yerini almıştır.

Meslek Odaları Yöneticilerinin özürlülerin çıraklık eğitiminden daha yaygın yararlanmalarına ilişkin geliştirdikleri önerileri tablo 4’te verilmiştir:

Tablo 4: Meslek Odaları Yöneticilerinin Özürlülerin Çıraklık Eğitiminden Daha Yaygın Yararlanmaları Konusunda Önerileri

Sayı

Yüzde

Yasalarda iyileştirme

7

9,6

Özürlü,aile, işveren ve toplumun bilinçlendirilmesi

4

5,5

Ağır derecede ve zihinsel özürlüler için korumalı işyerleri açılması

1

1,4

İş analizleri yapılması

10

13,7

Özel sektör,kamu sektörü ve STÖ'lerin işbirliği yapması

12

16,4

MEM, işyerlerinin ulaşılabilirliğinin devletçe üstlenilmesi

8

11

Devletin eğitimin her aşamasında özürllüleri de dikkate alması

10

13,7

Eğitim-istihdam bağıını kuran politikaların oluşturulması

5

6,8

İşverenlere mali destek sağlanması

3

4,1

Uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapılması

1

1,4

İşyerlerinin ve MEM'lerin Meslek Odalarına bilgi vermesi

1

1,4

Özürllüler için ayrı çıraklık okullarının açılması

4

5,5

Çıraklık eğitiminin öneminin medya aracılığıyla anlatılması

1

1,4

Özürllü öğrenciler için yeni bir fon kurulması

5

6,8

Bilmiyor/fikri yok

1

1,4

Toplam

73

100

Araştırmaya katılan meslek odaları yöneticilerinin özürllülerin çıraklık eğitiminden daha yaygın bir şekilde yararlanmaları konusunda getirdikleri önerilere bakıldığında; %13,7 ile "iş analizlerinin yapılması", %16,4 ile "özel sektör-kamu sektörü-sivil örgütler arasında işbirliği kurulması" ve %6,8 ile "özürllüler için yeni bir fon kurulması" politika düzeyinde üzerinde önemle durulması gereken öneriler olarak görülmektedir.

Araştırma grubundan dört kişi özürllüler için ayrı çıraklık merkezleri kurulması gerektiğini belirtmiştir. Bu öneride yine özürllülerin özürllü olmayanlarla bir arada eğitilme ve çalışma beceri ve yeteneklerinin olmadığı anlayışı yatmaktadır. Bunun da bilgi eksikliği ve yanlış inançlardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

II.3) Sivil Toplum Örgütleri Yöneticilerine İlişkin Bulgular

Özürllülere yönelik faaliyette bulunan sivil toplum örgütleri yöneticilerinin özürllü gençler ve onların çıraklık eğitimine katılmalarına ilişkin ifadelerle katılma düzeylerini gösterir bulgular tablo 5'te verilmiştir:

Tablo 5: Sivil Toplum Örgütleri Yöneticilerinin Özürllü Gençler ve Çıraklık Eğitime Katılmaları ile İlgili İfadelere Verdikleri Yanıtlar

Kesinlikle Katılmıyorum % Katılmıyorum % Katılıyorum % Kesinlikle Katılıyorum % N
Özürllülere yönelik faaliyette bulunan bir sivil toplum örgütü yöneticisi olarak özürllü gençlerin çıraklık eğitiminden yararlanabilmeleri için kişisel olarak ve örgüt düzeyinde her platformda çaba gösteriyoruz.

10, 8

27.0

24, 5

37.8

37

Ülkemizde çıraklık eğitimine gereken önem verilmediğinden özürllüler de bu yapıda yeterince yer alamamaktadır.

2, 7

48.6

48.6

37

Özürllülere yönelik hizmet götüren sivil toplum örgütleri çıraklık eğitiminin özürllüler açısından sahip olduğu önemin bilincinde değildir. Bu nedenle buna yönelik herhangi bir politika geliştirilmemiştir.

5, 4

16, 2

48.6

29, 7

37

İstihdam boyutunda uygulanan kota yöntemi (%3 oranında özürllü çalıştırma zorunluluğu) çıraklık eğitiminde de uygulanmalı, çalıştırılan çırakların belli bir oranda özürllü olması sağlanmalıdır.

2, 7

5, 4

40.5

51.4

37

Özürllülere yönelik hizmet götüren kamu kurum ve kuruluşları (MEB, ÖZİ, İŞKUR, SHÇEK) özürllü gençlerin çıraklık eğitim programlarında yaygın bir şekilde yer almaları için sivil toplum örgütleri ile işbirliği içerisinde değildir.

8, 1

48.6

43.2

37

Özürllülerin çıraklık eğitim programlarında daha yaygın bir şekilde yer almaları için MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü bütçesine ek bir kaynak aktarılmalıdır.

8.1

48.6

43.2

37

1475 sayılı İş Kanunu'na dayanılarak çıkartılan Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük ekinde yer alan belli mesleklerin belli bir özür grubu için daha uygun olduğunu gösteren çizelge vb. materyaller uygulamadan kaldırılmalıdır.

22, 2

44.4

22, 2

11, 1

36

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun özürllüer için özel meslek kursları düzenlenmesini hükme bağlayan 39. maddesine işlerlik kazandırılmalıdır.

2, 7

56.8

40.5

37

Özürllüere yönelik hizmet götüren kamu kurum ve kuruluşları (ÖZİ, MEB, SHÇEK, vb.)toplumda özürllüelerin çıraklık eğitime yönelik farkındalık ve duyarlılık yaratmak için kamuoyuna açık etkinlikler düzenlemeli ve her aşamada sivil toplum örgütleri ile işbirliğine gitmelidir.

40.5

59.5

37

Pek çok meslekte gerekli olan fiziksel güç/iş özürllüelerin çıraklık eğitim programlarına katılımını engellemektedir.

13, 5

32.4

40.5

13, 5

37

Pek çok meslekte gerekli olan entelektüel beceriler özürllüelerin çıraklık eğitim programlarına katılımını engellemektedir.

8, 3

55.6

33.3

2, 8

36

Çıraklık eğitim programlarına katılan öğrenciler diğer mesleki eğitim programlarına (okula dayalı) katılanlardan daha çok iş bulma imkanına sahip olacaktır.

2, 7

27.0

51.4

18, 9

37

Çıraklık eğitimi programlarına katılan özürllü öğrenciler mesleki eğitim merkezlerinde ve işyerlerinde sorunlarını özürllü olmayan akranları kadar kolay çözemez.

8, 1

16, 1

59.5

16, 2

37

Özürü gençler, işletmelerde ve mesleki eğitim merkezlerinde görev alan yönetici/işveren/usta üretici/eğitici personelin ayrımcı uygulamaları ve gerçekçi olmayan yargıları nedeniyle ıraklık eğitiminde yer alamamaktadır.

10, 8

59.5

29, 7

37

Mesleki yetişme zrller için zrl olmayanlar kadar önemli değildir.

73.0

16, 2

5, 4

5, 4

37

Çıraklık eğitim programlarına yerleştirilecek zrl çıraklar için MEB tarafından koordinatörlük/danışmanlık sistemi kurulmalı ve zrl-işveren-mesleki eğitim merkezi arasında l iletişim bu Şekilde kurulmalıdır.

29, 7

70.3

37

Eğitim sisteminde var olan ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması, eğitim ve işyeri ortamlarının, eğitim materyallerinin yeniden düzenlenmesi ilgili bütün kesimlerin bir araya gelmesi ile mümkün olabilecektir.

2, 7

32.4

64.9

37

Özürlülerin yaygın bir Şekilde ıraklık eğitiminde yer alabilmeleri için işyerlerinin onların bireysel özelliklerine uygun olarak düzenlenmesi sorumluluğunu devlet üstlenmelidir.

5, 4

48.6

45.9

37

zrl gençlerin ıraklık eğitiminden yararlanabilmeleri için bireysel yardım sistemleri geliştirilmelidir. zrl ğrencilere mesleki eğitimleri boyunca rehberlik, teknik yardım, zrller için adapte edilmiş eğitim materyalleri, sınav ve testler gibi eğitim destekleri sağlanmalıdır.

18, 9

81.1

37

Özürülerin kendileri, toplumda var olan yanlış inanışlar nedeniyle çalışma hayatında yer alabilme şanslarının olmadığına inanmakta ve bu nedenle eğitim sisteminden ve dolaylı olarak da çıraklık eğitiminden kopmaktadır.

13, 5

59.5

27.0

37

Özürülerin kendileri mesleki eğitim ve özelde çıraklık eğitimine gereken ilgiyi göstermemekte ve bu nedenle de bu alanda etkin bir mücadele verilmesini engellemektedir.

5, 4

32.4

48.6

13, 5

37

Gerekli koşullar sağlandığında özürülü gençler de özürülü olmayanlarla aynı koşullarda çıraklık eğitimi programlarından faydalanabilirler.

2, 7

13, 5

83.8

37

Özürülü gençlerin çıraklık eğitim programlarından yaygın bir şekilde yararlanamamaları, toplumda özürülere yönelik var olan yanlış inanışların (özürüler bir meslek sahibi olamaz, özürülerin çalışma hayatında yer almaları gerekli değildir, aktif olarak çalışma hayatında yer alamaz...vb.) birebir yansımasıdır.

2, 7

8, 1

43.2

45.9

37

Sivil toplum örgütleri yöneticilerinin tabloda yer alan ifadelere verdikleri yanıtlara bakıldığında; özürülerin çıraklık eğitimi programlarından daha yaygın bir şekilde yararlanmalarını sağlayacak önerileri içeren ifadelere araştırmanın beklentileri doğrultusunda olumlu yönde yanıt verdikleri görülmektedir. Bunun dışında kalan ifadelerde ise beklentiler dışında cevaplar da alınmıştır. Beklentiler doğrultusunda yanıtlanan ifadeler verilebilecek en belirgin sonuçlardan birisi "Özürülerin çıraklık eğitim programlarında daha yaygın bir şekilde yer almaları için MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü bütçesine ek bir kaynak aktarılmalıdır" ifadesine STÖ yöneticilerinin %92,0 oranında katılmalarıdır. Ayrıca, "Çıraklık eğitim programlarına yerleştirilecek özürülü çıraklar için MEB tarafından koordinatörlük/danışmanlık sistemi kurulmalı ve özürülü-işveren-mesleki eğitim merkezi arasında üçlü iletişim bu şekilde kurulmalıdır" ifadesine %100 katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında; "Eğitim sisteminde var olan ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması, eğitim ve işyeri ortamlarının, eğitim materyallerinin yeniden düzenlenmesi, ilgili bütün kesimlerin bir araya gelmesi ile mümkün olabilecektir" ifadesine de %97,3 katıldıklarını belirtmişlerdir.

Beklentiler doğrultusunda yanıtlanmayan ve bu araştırmada asıl belirleyici olabilecek yanıtlara verilebilecek dikkate değer sonuçlardan birisi “3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun özürllüer için özel meslek kursları düzenlenmesini hükme bağlayan 39.maddesine işlerlik kazandırılmalıdır” ifadesine, yöneticilerin %97,3’ü katıldıklarını belirtmeleridir. Araştırma grubunun neredeyse tamamı özürllüerinin özürllü olmayanlarla bir arada eğitilmelerini doğru bulmamakta ve onlar için ayrı programlar geliştirilmesini onaylamaktadır. Bu grubun özürllülere yönelik faaliyette bulunan bir sivil toplum örgütünde yönetici konumunda oldukları, büyük bir çoğunluğunun özürllü olduğu veya özürllü bir yakını olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu yaklaşım oldukça çarpıcıdır. Özürllü örgütlerinin kendileri dahi entegrasyon yaklaşımını tam olarak benimsememiş görünmektedir. Araştırmada dikkate değer bulunan bir diğer sonuç ise; yöneticilerin “pek çok meslekte gerekli olan fiziksel güç/iş özürllülerin çıraklık eğitimi programlarına katılımını engellemektedir” ifadesine %54 ile ve “pek çok meslekte gerekli olan entellektüel beceriler özürllülerin çıraklık eğitimi programlarına katılımını engellemektedir” ifadesine %36 oranı ile katılmış olmalarıdır. Bu sonuçlar oldukça düşündürücüdür. Zira araştırma grubu, toplumun diğer kesimlerinde özürllülere yönelik var olan bazı yargıları benimsemiş görünmektedir. Herkesin yapabileceği bir işin olduğu ve bunun da bireyin kişisel özellikleri, yetenekleri, becerileri ile o işin gerektirdikleri arasında kurulacak bağla ilişkili olduğu, özürllü olmanın ya da olmamanın burada belirleyici olamayacağı gerçeğinin sivil toplum örgütleri arasında dahi benimsenmediği görülmektedir.

Araştırmada en dikkate değer bulunan sonuçlar ise araştırmaya katılanların kendilerine yönelik bir öz eleştiri içeren ifadelerle verdikleri yanıtlar olmuştur. “Özürllülerin kendileri, toplumda var olan yanlış inanışlar nedeniyle çalışma hayatında yer alabilme şanslarının olmadığına inanmakta ve bu nedenle eğitim sisteminden ve dolaylı olarak da çıraklık eğitiminden kopmaktadır” ifadesine, görüşülenlerin %86,5’i, “ özürllülerin kendileri mesleki eğitim ve özelde çıraklık eğitimine gereken ilgiyi göstermemekte ve bu nedenle de bu alanda etkin bir mücadele verilmesini engellemektedir” ifadesine %62,1’i ve “özürllülere yönelik hizmet götüren sivil toplum örgütleri çıraklık eğitiminin özürllüler açısından sahip olduğu önemin bilincinde değildir. Bu nedenle de buna yönelik herhangi bir politika geliştirilmemiştir” ifadesine de %78,3’ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılanların, özürllülerin çıraklık eğitiminde yaygın bir şekilde yer alamamalarında taraflardan biri olarak sorumluluk almaları ve kendilerine öz eleştiri getirmeleri gelecekte planlanacak çalışmalar için umut vericidir. Sivil toplum örgütleri olarak sorumluluğu tümüyle devlete yüklememeleri ve bu alanda gereken mücadeleyi vermediklerini ifade etmeleri gerçekçi bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Ancak, farklı bir bakış açısıyla da özürllülerin mesleki eğitim olanaklarından yararlandırılıp işgücüne üretken bireyler olarak katılmaları kendi örgütleri tarafından dahi en ihmal edilen alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sivil Toplum Örgütleri yöneticilerinin özürllülerin çıraklık eğitiminden daha yaygın bir şekilde yararlanmalarına ilişkin geliştirdikleri öneriler tablo 6’da verilmiştir:

Tablo 6 : STÖ Yöneticilerinin Özürllülerin Çıraklık Eğitiminden Daha Yaygın Yararlanmaları Konusunda Önerileri

Sayı

Yüzde

Yasalarda iyileştirme

7

10,4

Özürllü,aile, işveren ve toplumun bilinçlendirilmesi

14

20,9

İleri derecede ve zihinsel özürllüler için korumalı işyerleri

4

6	İş analizleri yapılması
9	
13,4	Özel sektör, kamu sektörü ve STÖ'lerin işbirliği yapması
13	
19,4	MEM ve işyerlerinin ulaşılabilirliğinin devletçe üstlenilmesi
5	
7,5	Destek hizmetlerin alt yapısının sağlanması
6	
9	
	Çıraklık eğitiminin yaygınlaştırılması ve yerelleştirilmesi
2	
3	
	Eğitim-istihdam bağına kuran politikaların oluşturulması
3	
4,5	
	MEM eğitimcilerine hizmet içi eğitim programları hazırlanması
2	
3	
	Bilmiyor/fikri yok
1	
1,5	
	Cevap Yok
1	
1,5	
	Genel Toplam
67	
100	

Araştırmaya katılanların, özürülülerin çıraklık eğitiminden daha yaygın bir şekilde yararlanmaları konusunda önerilerine bakıldığında en sıklıkla getirilen ilk üç öneri; %20,9 ile “özürlü, aile, işveren ve toplumun bilinçlendirilmesi”, %19,4 ile “özel sektör, kamu sektörü ve STÖ'lerin işbirliği yapması” ve %13,4 ile “iş analizlerinin yapılması” önerileri olmuştur. Bu gruptaki yöneticiler, “çıraklık eğitiminin yaygınlaştırılması ve yerelleştirilmesi” önerisini sadece %3 oranında dile getirmişlerdir. Hizmetlere erişim ve ulaşım açısından özürlü olmayanlara oranla daha büyük sorunlar yaşayan özürlü gençlerin, çıraklık eğitiminden daha ulaşılabilir bir şekilde yararlanabilmeleri açısından önemli olabilecek bu önerinin bu kadar düşük bir oranda dile getirilmesi oldukça düşündürücüdür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Özürülülerin çıraklık eğitim sisteminde daha yaygın bir şekilde yer almalarının sağlanması amacıyla, konunun üç tarafı ile gerçekleştirilen araştırmada her üç grubun (Mesleki Eğitim Merkezleri, Meslek Odaları ve özürülülere yönelik faaliyette bulunan Sivil Toplum Örgütlerinin yöneticileri) özürülü gençler ve onların çıraklık eğitimine katılmaları ile ilgili bilgi, görüş, düşünce ve beklentilerine baktığımızda, özürülülerin var olan çıraklık eğitimi programlarından daha yaygın bir şekilde yararlanmalarını sağlayacak önerilere büyük oranda katıldıkları görülmektedir. Ancak, bu yaklaşıma tamamen ters bir yaklaşımla her üç grup da özürülüler için ayrı programlar geliştirilmesi

ve özürlü olmayanlarla bir arada eğitilmemeleri görüşüne benzer oranlarla katıldıklarını belirtmişlerdir. Her üç grubun da özürülülerin mesleki eğitiminde kaynaştırma yaklaşımının önemi konusunda bir farkındalık geliştiremedikleri görülmektedir.

Araştırmaya katılanlar, çıraklık eğitime katılan özürlü gençlerin daha çok iş bulma imkanına sahip olacağını belirtmekte, ancak özürlü öğrencilerin çıraklık eğitimi programları yerine okula dayalı mesleki eğitim programlarına yönlendirilmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Burada, bireylerin bir iş sahibi olup çalışma yaşamına katılmalarında çıraklık eğitiminin öneminin her üç grupta da benimsendiği, ancak özürülülerin bu sistemde yer almaları konusunda olumlu bir yaklaşımın benimsenmediği görülmektedir.

Özürülülerin çıraklık eğitiminde benimsenmiş bir politikaları olmayan her üç grup, bu konuda birbirleriyle de iletişim içerisinde değildir.

Özürülülerin çıraklık eğitimi sisteminden daha yaygın bir şekilde yararlanmalarını sağlamak için getirilen önerilere baktığımızda ise; her üç grubun da özürülülerin, ailelerin ve genel olarak toplumun bilgilendirilmesi gerektiğini vurguladığı görülmektedir. Ayrıca yasalarda iyileştirmeler yapılması gerektiği de ortak olarak ifade edilen öneriler arasında yer almaktadır.

Özürülülerin çıraklık eğitimi sisteminde daha yaygın bir şekilde yer alabilmeleri konusunda özel sektör, kamu sektörü ve sivil toplum örgütlerinin işbirliği yapması gerektiği de ortak olarak benimsenmiş bir öneridir. Araştırma gruplarından MEM ve meslek odaları yöneticileri özürülüler için ayrı çıraklık eğitimi merkezlerinin kurulması önerisini getirirken, STÖ yöneticileri bu öneriyi sadece ağır derecede özürlü olanlar için ifade etmişlerdir. Burada STÖ yöneticilerinin entegrasyon yaklaşımını diğer iki gruba oranla daha yaygın bir şekilde benimsedikleri görülmektedir.

Özürülülerin çıraklık eğitiminden daha yaygın bir şekilde yararlanıp iş piyasasına katılımlarının sağlanması amacıyla aşağıdaki önerilere yer verilebilir:

1. Özürülülerin mesleki eğitimlerinde ulusal bir politikanın ortaya konması amacıyla ilgili disiplinler, kamu kuruluşları, işçi ve işveren örgütleri, özürülülere yönelik faaliyette bulunan sivil toplum örgütleri bir araya gelmeli ve imzalanan uluslararası normlara uygun bir politika benimsenmelidir.
2. Özürülülerin istihdamının mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyondan bağımsız düşünülmemeyeceği gerçeğinden hareketle, ülkemizde özürlü genç işsizliğinin önlenmesinde çıraklık eğitimi model olarak benimsenmelidir.
3. Özürülülerin çıraklık eğitiminden akranları ile birarada yararlanabilmeleri için 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda gerekli değişiklikler yapılmalı ve özel meslek kursları düzenlenmesini hükme bağlayan 39.madde sadece ileri derecede özürlü olanlar ve normal çıraklık programlarından yararlanamayanlar için işlerlik kazanmalıdır.
4. Özürülülerin çıraklık eğitimlerinin genel çıraklık eğitiminin ayrılmaz bir parçası olduğu göz önünde bulundurulmalı ve kamu-özel-sivil toplum işbirliği sağlanmalıdır.
5. Özürülülerin çıraklık eğitiminde taraflardan üçü olan mesleki eğitim merkezleri, meslek odaları ve özürülülere yönelik faaliyette bulunan sivil toplum örgütleri yöneticilerinin konu üzerinde tartışmada bulunması ve çözüme yönelik kararlar alabilmesi için ilgili kamu kuruluşları (ÖZİ, MEB, İş-Kur, SHÇEK) bu üç grubu biraraya getirmeye yönelik etkinlikler (sempozyum, panel, konferans, vb.) düzenlemelidir.
6. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu uyarınca Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde merkezde Mesleki Eğitim Kurulu ve illerde İl Mesleki Eğitim Kurulu adıyla oluşturulan kurullarda, özürülülere yönelik faaliyette bulunan sivil toplum örgütleri yöneticilerinin de temsil edilmesi sağlanmalıdır.

YAZAR NOTLARI

“Türkiye’de Özürülülerin Çıraklık Eğitim Sisteminden Yararlanmaları Konusunda Mesleki Eğitim Merkezleri, Meslek Odaları ve Özürülülere Yönelik Faaliyette Bulunan Sivil Toplum Örgütleri Yöneticilerinin Görüş, Beklenti ve Önerilerinin İncelenmesi” araştırması Hacettepe Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı'nda Doç Dr. Aliye MAVİLİ AKTAŞ danışmanlığı ile hazırlanmış ve 23.06.2003 tarihinde anılan Enstitü tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Araştırma süresince, sağlık sorunları ve yoğun çalışma programına rağmen anlayış, destek ve yardımlarını esirgemeyen çok değerli danışmanım sayın Doç Dr. Aliye MAVİLİ AKTAŞ'a ve araştırmamın her aşamasında bana sabırla katkı sunan sevgili arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

KAYNAKLAR

BERGESKOG, A., Labour Market Policies, Strategies and Statistics for People with Disabilities, Uppsala, Sweden: Office of Labour Market Policy Evaluation (IFAU), (2001), Pp:62-123.

COUNCIL of EUROPE. European Social Charter, (1988).

(<http://www.hrcr.org/docs/SociaCharter/soccharter2.html>)

COUNCIL of EUROPE. Resolution AP (95) 3 on a Charter on the Vocational Assessment of People with Disabilities, Council of Europe Publishing, Germany, (1998).

COUNCIL of EUROPE. Employment Strategies to Promote Equal Opportunities for Persons with Disabilities on the Labour Market, Strasbourg, (2000).

(<http://www.europa.eu.int/infonet/library/m/90c16202/en.htm>-)

Ç.S.G.B. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), Avrupa Sosyal Şartı Dokuzuncu Ülke Raporu, Yayınlanmamış doküman, Ankara, (2002).

KARATAŞ, K., Engellilerin Topluma Kazandırılması, Ufku Ötesi, 29, 10-19, (2001a).

KARATAŞ, K., Özürlülerin İstihdamı ve Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar, Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları, ed: Karataş K., Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, (2001b), Ss:141-151.

KAYHAN KUZGUN, İ., Türkiye'de Özürlülerin İşgücüne Katılımında Model Oluşturulması, Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları, ed: Karataş K., Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, (2001), Ss: 101-111.

M.E.B. (Milli Eğitim Bakanlığı), 3308 sayılı Çıracılık ve Mesleki Eğitim Kanunu ve İlgili Yönetmelikler, Ankara, (1997).

MEB, Çıracılık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, İstatistik ve Kooperatif Şubesi, 1997-2001 Yılları Arasında Çıracılık Eğitiminden Yararlanan Özürlüler, Yayınlanmamış Doküman, (2001).

RUSSELL, Clement. Education, Employment and Training Policies and Programmes for Youth with Disabilities in Four European Countries, Employment and Training Papers No.21, Geneva: ILO, (1998).

U.N. Standart Rules on the Equalisation of Opportunities for Persons with Disabilities, official document, (1993).

(<http://www.un.org/Depts/escap/decade/st-rules.htm>)

1986 yılında yürürlüğe giren 3308 sayılı Çıracılık ve Mesleki Eğitim Kanunu, 10.07.2001 tarih ve 24458 sayılı resmi gazetede yayımlanan 4702 sayılı kanunla Mesleki Eğitim Kanunu olarak değiştirilmiştir. İlgili kanun "çıracılık eğitim merkezi" ibaresini "mesleki eğitim merkezi" olarak değiştirmiştir.

2 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu uyarınca; Merkezde kurulan "Mesleki Eğitim Kurulu"nun temsilcileri arasında Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu temsilcisi, illerde kurulan "İl Mesleki Eğitim Kurulu" temsilcileri arasında da İl Esnaf ve Sanatkarları Dernekleri Birliği Başkanı ve çıracılık eğitiminin yapıldığı mesleklerle ilgili olarak Esnaf ve Sanatkarlar Dernekleri Birliği Başkanlığınca seçilecek 3 üye yer almaktadır.

ABSTRACT

The main purpose of this study is to explore the views, expectations and recommendations of the

administrators of vocational training centers, professional associations and organizations for disabled people regarding disabled people' use of and participation into the apprenticeship system in Turkey.

The model of this survey is "General Surveillance Model". The survey sample is composed of 35 administrators from 14 vocational training centers, 37 administrators from 25 organizations for disabled people in the province of Ankara and its districts and 44 administrators from 44 professional associations in the province of Ankara .

The survey was designed to collect data about the main characteristics of the administrators in three population groups and their knowledge, views, expectations and suggestions in terms of the participation of disabled people into apprenticeship training in Turkey . Different questionnaires were formed for each group of the population. In data analysis, frequency and percent distribution were applied appropriate to the model of this survey.

Most important outcomes of this study can be summarized as the lack of policy adoption and coordination and cooperation among these main social parts regarding the apprenticeship training of disabled people. Moreover, it has been recognized that in general all of the social parts in the survey have low level of knowledge about the policies, legislative regulations and services for disabled people.

Key words: People with disabilities, apprenticeship, vocational training centers, professional associations, organizations for disabled people

SUMMARY

In Turkey , General Directorate of Apprentice Training under the Ministry of Education is responsible for the apprenticeship training. The implementation rules of apprenticeship training are arranged with the Vocational Training Law no. 3308, and the main purpose of apprenticeship training is to prevent the youth unemployment all over the country. Article 39 of this Law states that the General Directorate is responsible for arranging special courses for the disabled, and the users of these courses will have the same rights with the other apprentices. But unfortunately when we examine the implementations, we see that there is no application of this rule at present. This rule has also been criticized for excluding disabled youth from the general apprenticeship training system.

When the Law No. 3308 is examined it can be clearly understood that there is no prohibitive rule that excludes the disabled youth from the general apprentice training system. The rule stating that "the body health and structure should be suitable for the job that the apprentice will be trained for" is for all and the aim of this rule is to emphasize the necessary skills for performing a job. But again when we examine the implementations, we see that the perceptiveness of the rule has not found its reflection yet.

The Vocational Training Law No 3308 has come into force in 1983 but the data about the disabled youth in apprenticeship training are provided after 1997. According to this data, in 1997-1998 there were 62 disabled apprentice, in 1998-1999 there were 133 disabled apprentice, in 1999-2000 there were 121 disabled apprentice and in 2000-2001 there were 35 disabled apprentice who had benefit from the apprenticeship training. By examining the numbers, it is obviously seen that the disabled youth are nearly outside the apprenticeship training system. In addition, there are no supportive services for the disabled youth who are in the system.

Turkey is in the process of being a membership of European Union and preparing country reports with some periods according to the European Social Chart that has been approved by the Turkish government. In 2001 the 9 th Country report was written by the participating of all sides. This report has stated that all have the right to take advantage of apprenticeship training and the disabled have this right indeed. But we know that there is a big implementation problem and this creates a suspicion among EU members. Because of this, taking the necessary measures for the

integration of the disabled into the vocational training and apprenticeship training in specific is the most important subject of vocational training issues.

Method

This study, which has taken into consideration the above deficiency, aimed to explore the views, expectations and recommendations of the administrators of vocational training centers, professional associations and organizations for disabled people regarding disabled peoples' use of and participation into the apprenticeship system in Turkey.

The model of this survey is "General Surveillance Model". The survey sample is composed of 35 administrators from 14 vocational training centers, 37 administrators from 25 organizations for disabled people in the province of Ankara and its districts and 44 administrators from 44 professional associations in the province of Ankara . The total population of the survey is 116. The survey was designed to collect data about the main characteristics of the administrators in three population groups and their knowledge, views, expectations and suggestions in terms of the participation of disabled people into apprenticeship training in Turkey . Different questionnaires were developed for each group of the population. In data analysis, frequency and percent distribution were applied appropriate to the model of this survey.

Findings and Discussion

The data that has been collected was evaluated separately for the three different groups. The data for each group has also been categorized into two parts.

I. Data Concerning the Administrators of Vocational Training Centers

Data Concerning Their Demographic Characteristics

All the administrators are above the age of 30 and most of them are between 30-49 (%91,4).

All are male (35 person).

The ratio of being married is %91,4.

All are university graduate.

All are technical teachers.

All are at the administrative position (11 director, 22 deputy director, 2 vice director)

The ratio of being in the same position for 5 years and above is %82,8.

The ratio of having a disabled relative is %34,3.

Data Concerning Their Knowledge, Views and Expectations about the Disabled and their Use of Apprenticeship Training

Most of this group population has agreed on the constructed statements that will increase the participation of the disabled into the apprenticeship training system.

An important number of this group has agreed on the constructed statements that exclude the disabled youth from the general apprenticeship training and from the working life contrary to expectations.

An important number of this group has agreed on the negative statements about the physical and intellectual skills of the disabled contrary to expectations.

The ratio of having knowledge about the Vocational Training Law No 3308 is % 94,3. But except this, they nearly have no knowledge about the policies, legislation and institutional structure on disabled issues; and also about the present situation of apprenticeship training of the disabled, the non-profit organizational system of the disabled.

The ratio of being uninformed about disability and related issues is %58,3.

The ratio of taking assistance while registering a disabled young at the vocational training center is %8,6.

The ratio of referring the disabled apprentice having problems at the vocational training center or at their workplace to an educational test is %25,7.

The ratio of being in regular relations with the special education staff is %11,4.

Only %8,6 of the ones who stated that they have disabled young in their programs had been informed about the supportive services for the disabled.

The ratio of having disabled young in their programs is %22,9.

The suggestions to increase the participation rates of disabled young into the apprentice training are; to inform all community and also the disabled about apprenticeship training (13 people), developing separate apprenticeship programs for the disabled (9 people), to reform the legislation for the advantage of disabled apprentice (8 person) and construction of separate vocational training centers for the disabled (4 people).

The number of people who defined the disabled as a group of people having physical, mental and psychological deficiency is 18.

II. Data Concerning the Administrators of Professional Associations

Data Concerning Their Demographic Characteristics

All the administrators are 40 and above age (44 people)

All are male.

The ratio of being married is %97,7.

Most of them are elementary or high school graduate (%80,8)

All are at the administrative position (33 president, 7 vice president, 3 general secretary, 1 member of administrative committee)

The ratio of being in the same position for 5 years and above is %68.

The ratio of having a disabled relative is %34,1.

Data Concerning Their Knowledge, Views and Expectations about the Disabled and their Use of Apprenticeship Training

Most of this group has agreed on the constructed statements that will increase the participation rates of the disabled into the apprenticeship training system.

An important number of this group has agreed on the constructed statements that exclude the disabled youth from the general apprenticeship training and from the working life contrary to expectations.

An important number of this group has agreed on the negative statements about the physical and intellectual skills of the disabled contrary to expectations.

This group almost has no knowledge about the policies, legislation and institutional structure on disabled issues; and also about the present situation of apprenticeship training of the disabled, the non-profit organizational system of the disabled.

The ratio of being uninformed about disability and related issues is %74,5.

The ratio of being uninformed while a disabled apprentice begins working in one of their workshops is %97,7.

Most of the workshops (%97,7) do not ask for help from their professional associations while accepting a disabled apprentice.

%97,7 of the professional associations do not ask for help from the responsible institutions for the training of tutors in order to gain the necessary skills for training the disabled and non-disabled youngsters together.

%97 of professional associations do not ask for help from the related institutions in order to make workplace adjustments for the disabled apprentice.

%97,7 of professional associations have no information on supportive services for the disabled apprentice.

The ratio of having a disabled apprentice in one or more of their workshops is %11,4.

The suggestions to increase the participation rates of disabled young into the apprentice training are; to develop cooperation between private and public sectors and non-profit organizations (12

people), to make occupational analysis (10 people), to reform the legislation for the advantage of disabled apprentice (7 person).

The number of people who defined the disabled as a group of people having physical, mental and psychological deficiency is 18.

III. Data Concerning the Administrators of Organizations of Disabled People

Data Concerning Their Demographic Characteristics

Most of the administrators are 30 and above age (%94,6)

%37,8 of this group is female and %62,2 is male.

The ratio of being married is %86,5.

The ratio of being university graduate is %59,5.

All are at the administrative position (20 president, 7 deputy president, 5 general secretary, 3 member of administrative committee, 1 vice president, 1 education coordinator)

%56,8 are in the same position for 0-5 years and %29,7 are in the same position for 5 and more years.

The ratio of being disabled is %51,4 and the ratio of having a disabled relative is %29,7.

Data Concerning Their Knowledge, Views and Expectations about the Disabled and their Use of Apprenticeship Training

Most of this group population has agreed on the constructed statements that will increase the participation rates of the disabled into the apprenticeship training system.

An important number of this group has agreed on the expressions that stated that there is a need of developing separate apprenticeship programs contrary to expectations.

An important number of this group has agreed on the statements that criticize the disabled for not giving the necessary importance and concern to the apprentice training of disabled contrary to expectations.

Most of this group have knowledge about the policies, legislation and institutional structure on disabled issues; the rights of disabled, the vocational training and employment policies and implementations for the disabled, the problems faced by the disabled at the vocational training centers and at the workplaces, the supportive services that the disabled can benefit from.

Most of this group nearly has no knowledge about Vocational Training Law numbered 3308, and about the present situation of vocational training and apprentice training implementations for disabled people contrary to expectations.

This entire group has stated that they are informed about disability issues and have attended to many educational activities related disability issues.

%97,3 of this group have stated that the responsible bodies do not ask their views and do not ask for their help while planning the apprentice training programs.

%94,6 of this group have stated that they have no relations with the professional associations regarding the apprentice training issues of the disabled.

%78,4 of this group have stated that they have no relations with the responsible public bodies (Administration on Disabled People, Ministry of Education, General Directorate of Social Services and Child Care, Ministry of Labor and Social Security) related with apprentice training policies and implementations of disabled.

%78,4 of this group have stated that they have no information activities for the disabled and their families regarding the apprenticeship training of the disabled.

%54,1 have stated that they have no knowledge about the supportive services that the disabled apprentice can benefit from while %43,1'i of them have stated that they have these knowledge.

%59,5 of this group have stated that they have no member attending to apprentice training and %29,7 have stated that they have no information about this.

The suggestions to increase the participation rates of disabled young into the apprentice training

are; to inform all community and also the disabled and their families about apprenticeship training (14 people), to develop cooperation between private and public sectors and non-profit organizations (13 people), to reform the legislation for the advantage of disabled apprentice (7 person).

15 people of this group have defined the disabled as a group of people having physical, mental and psychological deficiency contrary to expectations.

Examining these data it is clearly understood that the three sides of apprentice training of disabled people could not develop an employment and training policy for the disabled. Each of the three groups has stated that apprenticeship training is very important for gaining a profession, but does not show a positive approach to the attendance of disabled youth into this system. Each of the three groups has no cooperation with the other two groups and with the related public bodies regarding apprenticeship training of disabled youth.

DOWN SENDROMLU ÇOCUKLARA YÖNELİK ERKEN GİRİŞİM PROGRAMINDA HEMŞİRENİN ROLÜ

Öğr.Gör.Hatice YILDIRIM SARI*

Doç.Dr.Günsel BAŞER

Dokuz Eylül Üni. Hemşirelik Yüksekokulu

ÖZET

Erken girişim, biyolojik veya çevresel risk faktörleri açısından dezavantajlı küçük çocukların, fiziksel, bilişsel, duygusal sınırlılıklarını önlemek ya da en aza indirmek için verilen hizmettir. Hemşireler tarafından geliştirilen ve uygulanan çeşitli erken girişim programları, hemşirelerin erken girişimde aktif bir rol üstlendiklerini, aile merkezli ve bütüncül bakım felsefesine sahip olmalarından dolayı bu alanda başarılı olacaklarını ortaya koymaktadır. Bu makalede, erken girişimin önemi ve Down Sendromlu çocuğa ve ailesine yönelik erken girişim programında; hemşirenin rolleri açıklanacaktır. Anahtar Kelimeler: Down Sendromu, erken girişim programı, erken girişim, hemşirelik bakımı . Down Sendromu (DS) zihinsel gerilik ve bir takım yapısal bozuklukların birlikte bulunduğu en yaygın görülen kromozom anomalisidir. Gebeliğin erken döneminde yapılan birçok tanı yöntemiyle DS tanısı doğumdan önce konulabilmektedir. Gebelikte tanılanamayan olgular ise DS'de görülen yapısal bozukluklar nedeniyle doğumdan hemen sonra, kısa bir süre içerisinde tanılanabilmektedir (Hanson, 2003; Whaley ve Wong, 1995; Vessey, 1992). Bu nedenle DS'li bebek ve çocuklar zaman kaybetmeden erken girişim programına katılabilmekte ve bu programdan büyük oranda yararlanabilmektedirler.

Önceleri Mongolizm terimi ile anılan DS yaklaşık olarak 600-800 canlı doğumda bir olarak ortaya çıkmaktadır. Her iki cinsiyette, bütün ırklarda, bütün sosyo-ekonomik gruplarda görülebilir. Bütün özürlü insanların %5-10'unun DS'li olduğu tahmin edilmektedir (Whaley ve Wong, 1995; Vessey, 1992). Sayısal olarak büyük bir oranda olan DS'li çocukların, gerekli bakım ve gelişim desteğini alarak, toplumsal yaşam içerisinde yerlerini alabilmeleri büyük önem kazanmaktadır. Bu makalede erken girişimin önemi ve gerekçeleri ile DS'li çocuğa yönelik, erken girişim programında hemşirenin rolleri açıklanacaktır.

Erken Girişim

Erken girişim, biyolojik veya çevresel risk faktörleri açısından dezavantajlı küçük çocukların fiziksel, bilişsel, duygusal sınırlılıklarını önlemek ya da en aza indirmek için verilen hizmetler olarak tanımlanmaktadır. Erken girişim programları, doğumdan üç yaşına kadar olan dönemde fiziksel, bilişsel, duygusal, iletişim ve sosyal alanlarda gelişimsel geriliği olan ya da büyük olasılıkla durumu ileride gelişimsel gerilikle sonuçlanacak olan bebek ve küçük çocuklara ve onların ailelerine sunulan sistematik bir yaklaşımı içermektedir (Blackman,2002; Hanson ve Bruder,2001). Spiker (1990) bu

programların en büyük yararının bebeğin yaşamının erken döneminde anne-babalara yardım ve yeniden motivasyon sağlaması olarak belirtmiştir. Climent,Rosa,Marta,Die ve Teresa (2004) İspanya'da yürütülen erken girişim programlarının ortak hedefinin gelişimsel geriliği olan çocuklar ve ailelerine bakım için sürekli bilgi ve eğitim sağlamak olduğunu açıklamışlardır.

Erken girişim programları zamanında ve uygun verilirse çocuğun gelişimsel özelliklerinde büyük ilerlemeler yapabilir. Fetal dönem ve yaşamın ilk yıllarında yapısal ve organizasyonel açıdan beyin gelişimi daha hızlı olduğundan dolayı erken girişim programları doğumdan üç yaşına kadar olan dönemi kapsamaktadır (Güven,2003; Blackman,2002; Hanson ve Bruder,2001; Collin,1995; Whaley ve Wong, 1995). Ancak erken girişim programı kapsamına alınacak çocukların uygun tanılama araçları ile, doğru olarak tanınması ve sonuca göre karar verilmesi gerektiği unutulmamalıdır (Climent Rosa,Marta,Die ve Teresa, 2004; Güven, 2003; Blackman,2002; Hanson ve Bruder,2001; Bryan ve Wirth, 1995).

Özürü bebek ve küçük çocukların gelişimsel gereksinimlerini karşılayacak şekilde düzenlenen erken girişim hizmetleri aile eğitimi, danışmanlık, ev ziyareti, dil-konuşma ve odyoloji hizmetleri, fizik tedavi, psikolojik hizmetler, tıbbi hizmetler, erken tanı, tarama ve değerlendirme, sağlık hizmetleri, sosyal çalışma hizmetleri, teknolojik hizmetleri ve bu hizmetlerin koordinasyonunu kapsamaktadır. Bu çeşitli hizmetlerin sağlanabilmesi için oluşturulan ekipte ise özel eğitimci, konuşma-dil terapisti, odyolog, fizik tedavi uzmanı, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, hemşire, beslenme uzmanı, aile terapisti, pediatrist ve duruma göre gereken diğer profesyoneller yer almaktadır (Güven,2003; Blackman,2002; Stepans, Thompson, Buchanan,2002; Hanson ve Bruder,2001; Katz, 2000; Whaley ve Wong, 1995; Collin,1995).

Erken Girişimde Hemşirenin Rolü

Erken girişimin çoğunlukla özel eğitim uzmanlarının işi olduğunu ve hemşirelerin erken girişimde rollerinin çok sınırlı olduğunu belirten kaynaklar bulunmaktadır (Güven,2003; Whaley ve Wong,1995; De Graaf,1993). Ancak son yıllardaki yayınlarda bu görüş değişmektedir. Hemşireler tarafından geliştirilen ve uygulanan çeşitli erken girişim programları hemşirelerin erken girişimde aktif bir rol üstlendiklerini, aile merkezli ve bütüncül bakım felsefesine sahip olmalarından dolayı bu alanda başarılı olacaklarını ortaya koymaktadır (Bryan ve Wirth, 1995; Pelchat,Bisson,Ricard,Pereault ve Bouchard, 1999; Katz, 2000). Pelchat, Bisson, Ricard, Pereault ve Bouchard (1999) DS ve yarık dudak-damağı olan çocuğun ailelerine yönelik sürdürülen erken hemşirelik girişimi sonrasında ailelerin, çocuğun özüne ve ebeveynliğe uyumlarının daha kolay gerçekleştiğini, anne-babalardaki ebeveynlik stresinin ve duygusal sıkıntının erken girişim almayan ailelere göre daha düşük düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Aynı çalışmanın diğer bir boyutu olarak, erken girişim programına katılan aileler programdan yüksek düzeyde memnun olmuşlardır (Pelchat, Lefebvre, Proulx ve Reidy, 2004).

Hemşireler, erken girişim programlarında, bütüncül ve aile merkezli yaklaşımla, disiplinlerarası işbirliği yaparak hemşirelik bakımını uygulamalıdır. Genel olarak erken girişim programlarında hemşirelik hedefleri şu şekilde sıralanabilir:

1. Gelişimsel geriliği olan ve/veya risk altındaki çocuk ve ailelerin sağlık sorunlarını erken tanılama
2. Erken tanılama ve girişim için, çocuk ve ailenin psikolojik, fizyolojik ve gelişimsel özelliklerini değerlendirme
3. Aile ve ekiple birlikte, planlama ve koordinasyon sağlama
4. Çocuk ve ailenin sağlık ve gelişim durumunu yükseltmek için aileye yönelik girişimleri uygulama
5. Çocuk ve aileye sağlanan hemşirelik bakımının etkililiğini değerlendirme (Stepans, Thompson, Buchanan, 2002; Collin, 1995; Whaley ve Wong,1995; Bryan ve Wirth,1995; Vessey, 1992).

Bu genel hedeflerin dışında, geliştirilen çeşitli erken hemşirelik girişim programları, bazı özel amaçlar belirlemişlerdir. Kanada'da Pelchat (1999) tarafından geliştirilen DS'li çocuk ve ailesine yönelik erken hemşirelik girişimi programının hedefi; ailenin otonomisi, iç ve dış kaynakların

optimal kullanımı, yetersizliği olan çocuğun bakımı ve aileyle uyumu ile ilgili alanlarda aile yeterliğinin artırılması ve güçlendirilmesini sağlamaktır. İsrail'de yürütülen DS'li çocuklara yönelik erken hemşirelik girişim programının hedefi ise bebeğin motor-bilişsel-sosyal becerilerinin artırılması, bebeğin ve ailesinin sağlığının sürdürülmesi ve geliştirilmesi, ikincil komplikasyonların önlenmesi, ebeveynlere DS'li bebeğe bakabilmek için gereken bilginin verilmesi ve ailenin bebeği kabul etmesinin sağlanması olarak belirtilmiştir (Katz, 2000).

Erken girişim açısından en önemli konu erken tanılamadır. Bu bakımdan özellikle birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan halk sağlığı hemşirelerine büyük sorumluluk düşmektedir. Hemşirenin risk faktörleri ve gelişimsel geriliğin varlığını gösteren belirtiler konusunda yeterli bilgi sahibi olması erken tanılamada büyük yarar sağlayacaktır. Örneğin; DS'nin en sık görülen şekli Trizomi 21'dir (%90-95) ve annenin yaşı arttıkça görülme sıklığı da artmaktadır. Otuz-otuz iki yaş arasında görülme sıklığı 1/1000 iken, 40-45 yaş arasında 1/100, 45 yaşın üzerindeki annelerde de 1/50 oranındadır. Hemşirelerin gebelik dönemindeki risk grubunu belirlemesi ve ileri yaştaki anne adaylarını bir sağlık kuruluşuna sevk etmesi gerekmektedir. Gebeliğin erken döneminde yapılan birçok tanı yöntemiyle, genetik incelemeyle DS tanısı doğumdan önce konulabilmektedir. Anne adayları bu konuda bilgilendirilmeli ve gerekli testleri yaptırması için yönlendirilmelidir (Katz, 2000; Whaley ve Wong, 1995; Vessey, 1992; Servonsky ve Opas, 1987). Erken tanıda vazgeçilmez olan tarama programlarıdır. Hemşireler sağlıklı çocuklara yönelik sürdürdükleri düzenli ve kapsamlı tarama programları sonucunda, riskli çocukları saptayarak, uygun kliniklere sevk etmelidirler. Bazı hallerde örneğin; düşük doğum ağırlıklı bebekler, prematürel, ihmal ve istismara uğrayan bebekler de izlem altına alınarak gerektiğinde erken girişim programlarına dahil edilmelidirler (Climent,Rosa,Marta,Die ve Teresa, 2004)

DS'li Bebek ve Küçük Çocuklara Yönelik Erken Hemşirelik Girişim Programının Kapsamı

1. DS'li Bebeğin Tanılanması

Gebelik döneminde tanı konulamayan DS'li bebekler doğumdan sonra yapılan fizik muayeneler sırasında tanılanabilmektedir. Ancak, mutlaka kromozom testlerinin yapılması gerekmektedir. Toplum sağlığı hemşireleri, ev ziyareti sırasında yapacakları fizik muayenede elde ettikleri bulgular ışığında DS'den şüphelendiklerinde, bebeği çocuk hastaneleri ya da üniversite hastanelerindeki çocuk hastalıkları bölümlerine sevk ederek tanı işlemlerinin yapılmasını sağlayabilirler. DS'li bebeğin fizik muayenesinde aşağıdaki bulgular elde edilir:

Deri: Kuru, çatlamış, lekeli, boynun arkasındaki deri kalındır.

Saç: Yumuşak, ince, seyrek.

Baş: 3 ile 20 persentil ölçülerinde, brakisefali; oksiput düz, fontaneler geç kapanmaktadır.

Yüz: Düz bir yüz profili vardır.

Göz: Gözün iç köşesini örten epikantal kıvrım, kısa, az kirpikler; brushfield lekeler (hem mavi hem de kahverengi gözlü çocukların irislerindeki gri-beyaz lekeler)

Kulak: Normalde olması gereken yerden daha aşağıya yerleşmiş; ufak, boyu kısa; kıkırdağı ara memeli-açılı üst heliksi/salyangozu aşırı kıvrımlıdır.

Burun: Küçük, köprüsü düz veya basıktır.

Ağız: Oral boşluk küçük-dar, yüksek damaklı, mandibül tam gelişmemiş, dil çıkıntılı-çatlak; dişlerin çıkması/patlaması gecikmiş; ufak, düzensizdir.

Boyun: Kısa; bazen perdelidir.

Göğüs: Huni veya oval göğüs vardır.

Kas-iskelet: Kaslarda belirgin hipotoni; hiperfleksibilite vardır.

Eller: Kısa ve geniş, kalın parmaklar, klinodaktilizm-küçük parmakta daimi bükülme; el ayasında enine çizgiler vardır.

Ayaklar: Kısa ve kalın ayaklar; birinci ve ikinci parmaklar arası geniş aralıklı; ayak tabanı çizgili; muhtemelen bitişik parmaklıdır.

Refleksler: Moro refleksi yok veya azdır.

DS'li çocuklarda zihinsel gelişme hızı normal çocuklardan daha yavaş olmaktadır. Konuşma gelişimi genellikle diğer becerilerinden daha yavaş gelişir (Whaley ve Wong, 1995; Vessey, 1992).

2. DS'li Bebeğin Motor-Bilişsel ve Sosyal Becerilerinin Geliştirilmesi

DS tanısı alan bebeklere uygun bir egzersiz ve uyaran programının sürdürülmesi ile bebeğin motor-bilişsel ve sosyal yönden gelişiminin hızlanması, özbakımında bağımsızlık kazanması ve varolan potansiyelini en üst düzeyde kullanması sağlanabilir. Bunun başarılması durumunda çocuk gelişimsel gerilikten en alt düzeyde etkilenmiş olacaktır. Bebeğin bunu başarımındaki anahtar rol ailenindir (Balat, 2003; Hanson, 2003; Katz, 2000). Hemşirenin buradaki rolü ise anne-babanın egzersiz programını yerine getirmelerine yardım etmek, aileye bebeğin bakımı için gereken bilgi ve beceriyi ve uygun kaynakları sağlamaktır. Anne-babanın bu programa katılması bebeğin gelişimi yanında anne-baba ile bebek arasında olumlu bir etkileşim ve güvenli bir ilişki geliştirecektir. Ayrıca anne-babanın rollerine uyumlarını, anne-babalıktan doyum almalarını ve bebekle aralarındaki ilişkinin güçlenmesini sağlayacaktır (Hanson, 2003; Katz,2000). Bu nedenle hemşirenin anne-babalara egzersizin önemini çok iyi açıklaması gerekmektedir.

Kaba Motor Gelişim: Kas gelişimi iyi olan ve gelişimsel geriliği çok hafif düzeyde olanlar hariç bütün DS'li bebeklerin egzersize gereksinimi vardır. Bunun nedeni DS'de görülen hipotonidir. Hipotoninin en belirgin göstergesi bebeklerin başlarını tutamamalarıdır. Elbetteki baş tutma yeteneği gelişmeden bebeklerde daha ileri beceriler olan dönme, oturma, emekleme gibi beceriler gerçekleşemez. Anne-babalara doğumdan hemen sonra nasıl masaj ve egzersiz yapacağı öğretilmelidir. Bebek çok erken aylarda her iki yöne dönmesi için cesaretlendirilmelidir. Başlangıçta DS'li bebek bu hareketlerde pasif konumdadır, yani bebeği anne-baba çevirir ancak egzersizlere devam edildikçe bebek aşamalı olarak bu hareketleri kendisi yapmaya başlar. Oturmak, emeklemek, ayağa kalkmak içinde benzer uygulamalar yapılır. Burada önemli olan, hemşire tarafından bu uygulamaların nasıl ve ne zaman yapılacağıın planlanarak aileye açıklanmasıdır. Bebek aşamalı olarak bir beceriyi kazanıp diğerine geçmelidir. Sistematik ve her gün düzenli olarak yapılan egzersizlerle bebeklerde kas gelişimi sağlanabilir (Katz, 2000; Saenz, 1999).

İnce Motor Gelişim: DS'li bebeklerde kas-göz koordinasyonu yetersizdir ve konsantrasyon süresi kısadır. Bu nedenle objelerin görsel olarak takip ettirilmesi ve göz teması kurulması daha uzun süre yapılmalıdır. Bu beceri sabır gerektirir. Bunun için anne-baba sürekli olarak bebeğin gözlerine bakmalı, bebek kafasını başka yöne çevirdiğinde göz temasını sürdürebilmek için bebeğin başını elleriyle kendilerine ya da bebeğin takip etmesini istedikleri objeye doğru çevirmelidirler. Hareketli ve parlak renkli, kenarları kontrast renklerle belirlenmiş olan objelerle bebeğin dikkati çekilmelidir. Anne-baba bu görsel uyaranları bebeğin bulunduğu farklı çevrelerde, evin başka bölümlerinde de sürdürmelidir.

Uygun oyuncaklarla DS'li bebeğin / küçük çocuğun el manüplasyonu geliştirilmelidir. Örneğin; oyuncakları ağızına götürmesi, tutmak için uzanması, her iki eliyle orta hatta kavraması sağlanmalıdır. Hemşire aileye farklı doku ve ölçülerdeki oyuncaklar konusunda önerilerde bulunmalıdır. Bu oyuncaklarda dikkat edilecek diğer bir konu ise bebeğin ya da küçük çocuğun kazalardan korunması için küçük parçalı oyuncakların önerilmemesidir (Katz,2000; Saenz,1999; Servonsky ve Opas, 1987).

Sosyal / Duygusal Gelişim: DS'li bebekler başlangıçta/ilk aylarda çok sessiz olabilirler. Bu da bebeğin uzun süre yatak odasında yalnız kalmasına ve ailenin ilgisini bebeğe daha az yöneltmesine neden olabilir. Bu nedenle aileye bebeği kendileriyle aynı ortamlarda, örneğin; mutfakta, oturma odasında bulundurmaları hatırlatılmalıdır. Bebeğe kişisel eşyaları, battaniyesi, oyuncakları, mama tabağı öğretilerek kendisinin ve ailesinin aidiyet duygusunu hissetmesi sağlanmalıdır. Gelişim açısından sağlıklı çocuklardan daha uzun zamana gereksinimi olan DS'li çocuk için olumlu güçlendirme esastır ve zaman harcandığında ve sabır gösterildiğinde DS'li çocuklar öğreneceklerdir.

DS'li çocuklara çeşitli eğitici oyunlar öğretilerek hem alma-verme-dönme gibi kaba ve ince motor becerilerinin gelişimine yardım edilir, hem de başkalarıyla iletişim kurması sağlanmış olur. Yeni yerler, deneyimler ve insanlar DS'li bebeğin sosyal becerilerini geliştirir. Anne-babalar DS'li bebeklerini diğer insanlar, çocuklar ve bebeklerle bir araya getirmeli, çocuklarının onlarla bir şeyler yapmasına, paylaşmasına izin vermelidir (Katz, 2000; Servonsky ve Opas, 1987). Modaya uygun, temiz, zevkli giydirmek, saçının modern kesimi, temiz ve bakımlı olması, onun sosyal kabulünü kolaylaştıracaktır. Dolayısıyla sosyal kabul, aile ile bir arada olma duygusu, kabul görme olumlu benlik saygısı gelişimine de katkı sağlayacaktır. Bu çocuklar taklitle öğrendiklerinden dolayı, ne kadar çok kişiyle birlikte olurlarsa o kadar çok davranış öğrenirler.

Bilişsel ve Dil Gelişimi: DS'li bebeklerde en tipik özelliklerden biri dil gelişiminin geç olmasıdır. Bu bebeklerde anlama (algısal dil) erken, konuşma (anlatımsal dil) geç gelişir. Anne-babalara DS'li bebeklerine bakım verirken onunla sürekli konuşmalarının önemi açıklanmalıdır. Çoğu kez aileler çocuğu anlamıyor/konuşmuyor diye bakım verirken suskündürler. Oysa sesler, kelimeler çocukta birikim yapar ve gelişim süreci uygun olduğunda patlamış mısır gibi patır-patır konuşurlar. İlerleyen dönemlerde çeşitli parmak kuklaları ile oyunlar, hikayeler anlatılarak çocuğun dil gelişimi güçlendirilmelidir. Anne-babaların bebeğe çeşitli lakaplarla değil mutlaka adıyla seslenmeleri gerekmektedir. Farklı birçok ismin kullanılması bebeğin kendi adını tanımasını ve cevap vermesini geciktirir. Ayrıca anne-babalara bebekleriyle açık, tane-tane, çocukla göz iletişimi kurarak, ağız hareketleri ve sesleri benzeterek konuşmalarının gerektiği açıklanmalıdır. Çocuk yetersizliğinden dolayı kendini tam olarak ifade edemeyebilir ve bu da öfke nöbetlerine yol açabilir. Anne-babalara, çocuk kendini ifade edebilmek için çaba harcadığında, ona engel olmadan, duygularını açıklamasına izin vermeleri gerektiği öğretilmelidir (Katz, 2000; Servonsky ve Opas, 1987).

3. DS'li Bebeğin Bakımına Yönelik Aileye Bilgi Verilmesi

Down Sendromlu çocuğun bakım gereksinimlerinin, bir takım yapısal bozukluklardan dolayı sağlıklı çocuklara oranla daha fazla olduğu bilinen bir gerçektir. Roach,Orsmand ve Marguerite (1999)'nin çalışmalarında normal çocuğa oranla Down Sendromlu çocuğun bakım güçlüklerinin daha fazla olduğunu, özellikle beslenme konusunda güçlük yaşandığı görülmektedir. Abelson (1999) ve Sarı (2001)'nin çalışmalarında da Down Sendromlu çocuğun bakım gereksinimlerinin fazla olduğuna, ebeveynlerin bu konuda güçlük yaşadıklarına dikkat çekilmiştir.

Kaslardaki hipotoni ve eklemlerdeki hiperekstensibilite/aşırı uzama komplike durumlardır. Gevşek, yumuşak ekstremiteler bir kukla postürünü andırır; bundan dolayı bebeğin tutulması güç olur. Bazen anne-babalar bu güçlüğü kendi yetersiz annelik babalık durumunun bir kanıtı olarak algırlar. Hemşire, anne-babalara bebeği ince bir battaniyeyle gevşek bir şekilde kundaklama ya da sarmayı öğretebilir. Bu hem bebeğin kendini güven ve sıcaklık içinde hissetmesine, hem de anne-babanın bebeği daha kolay kucaklayabilmelerine yardım eder (Whaley ve Wong, 1995, Vessey, 1992).

Azalmış kas tonüsü solunum yollarının genişlemesini zorlaştırır. Bu durumda burundan yetersiz mukus drenajı gibi bir sorun görülebilir. Sürekli tıkalı burun, ağız yoluyla solunum yapmayı gerektirir ve orofarengal membranlar kurulaşır, alt solunum yollarında enfeksiyona duyarlılık artar. Anne-babalara enfeksiyonun erken belirtileri ve hangi durumlarda hekime başvurması gerektiği anlatılmalıdır. Ateş ölçme ve yorumlamayı öğrenmek de anne-babaların bebek bakımında gereksinim duyacağı önemli bilgilerdendir. Ayrıca hemşire anne-babaya burun temizliğini, beslenmeden sonra bebeğin ağzının suyla temizliğini, müköz membranları nemli ve sekresyonları sıvı halde tutmak için soğuk buhar uygulamayı, çocuğun sık sık pozisyonunu değiştirmeyi, postürel drenaj ve perküsyon uygulamalarını öğretmelidir. Eğer antibiyotik önerilen durumlar varsa hemşire bu konuda gereken girişimleri yapmalıdır (Katz, 2000; Kavaklı,Pek ve Bahçecik, 1995; Whaley ve Wong, 1995, Vessey, 1992).

Burunda mukusun yetersiz drenajı ve akışkan olmaması beslenmeye etki eder. Katı besinler

yendiğinde orofarenksteki mukus nedeniyle tıkanma ve öğürme olabilir. Hemşire ebeveynlere her beslenmeden önce burun temizliğini ve sık sık, azar azar beslemeyi, yemek yedirirken çocuğun belirli aralıklarla dinlendirilmesini önermelidir (Katz, 2000; Kavaklı, Pek ve Bahçecik, 1995; Whaley ve Wong, 1995).

DS'li bebeklerin emzirme danışmanlığı önemlidir. Bebek hipotonisi nedeniyle meme başını kuvvetli emmediğinden, yağlı süt akışı azalır. Emerken sık yorulur ve uyur. Sık sık uyandırılıp emmesi sağlanmalıdır. Büyük, dışarıya doğru çıkan ve hipotonik dil, beslenmeye (emzirme, biberonla beslenme, kaşıkla beslenme) engel olur. Ebeveynler bebeğin besini dili ile dışarı itmesinin, besini reddettiği anlamına gelmediğini, bunun fizyolojik bir yanıt olduğunu bilmelidirler. Ebeveynlere küçük, uzun ve düz saplı bir kaşıkla, besini çocuğun ağzının arka ve yan tarafına koymaları önerilmelidir. Eğer bu uygulamada besini dışarı itiyorsa bu reddetmesi anlamına gelir. İlerleyen aylarda bebeğin kendi kendine beslenme davranışlarının geliştirilmesi gerekmektedir. Bunun için bebeğin elleriyle kendini beslemesi, fincanı, biberonunu tutması ve zamanla kaşığı tutmasına izin verilmelidir. Bebekler dokuzuncu aydan itibaren aileyle birlikte yemeğe oturmalı, yemek rituelini, kurallarını öğrenmelidir. Hemşireler aileye DS'li çocuğun beslenme güçlükleri ve bu güçlükler karşısında neler yapmaları gerektiği konusunda bilgi vermelidirler (Katz, 2000; Saenz,1999; Kavaklı, Pek ve Bahçecik, 1995; Whaley ve Wong, 1995, Vessey, 1992).

Anne-babaların çocuğun gereksinimi olan ve alması gereken besin maddelerinin neler olduğu konusunda bilgi gereksinimi olabilir. Azalmış kas tonüsü nedeniyle gastrik motilite etkilenir ve konstipasyon eğilimi gelişir. Lifli ve sıvı gıdaların alınması yoluyla konstipasyon önlenmeye çalışılmalıdır. Ayrıca Down Sendromlu çocuklarda obesiteye yatkınlık bilindiği için çocukların yeme alışkanlıkları düzenlenmeli ve günlük beslenme planlarının yapılmasında aileye yardımcı olunmalıdır (Roizen,2003; Katz, 2000; Saenz,1999; Kavaklı, Pek ve Bahçecik, 1995; Whaley ve Wong, 1995, Vessey, 1992).

DS'li bebeklerde dişlerin düzensiz çıkması ve birbirine yakınlığından dolayı diş çürükleri ve diğer sorunlar yaşanabilir. Bu nedenle flor kullanımı, şekersiz içecekler ve diş fırçalama önem taşımaktadır. Hemşire ailelere doğru diş fırçalama tekniğini öğretmeli ve düzenli diş hekimi kontrolünü yaptırmalarının önemini açıklamalıdır (Roizen,2003; Katz, 2000, Vessey, 1992).

Bebeklikte çocuğun derisi esnek ve yumuşaktır. Kolaylıkla pürüzlü ve kuru hale gelebilir ve prone (yüzüstü) pozisyonda çatlama ve enfeksiyonlar gelişebilir. Deri bakımında sabun çok az kullanılarak, yağlı kremlerle de nemlendirilmesi sağlanmalıdır. Özellikle çocuk dışarıya çıkarıldığında aşırı çatlamalardan korumak için dudaklar da uygun kremlerle korunmalı, yumuşatılmalıdır (Katz, 2000; Kavaklı, Pek ve Bahçecik, 1995; Whaley ve Wong, 1995).

Çocuklarda görme, işitme kayıpları gelişmesi olası olduğu için düzenli olarak değerlendirmeleri yapılmalıdır. Ayrıca troid fonksiyon testlerinin düzenli olarak izlenmesi de hipotroidi açısından önemlidir. Yaklaşık 3-4 yaşlarında spinal kordun üst bölümlerinin röntgeni çekilerek atlantoaxial instabilitenin var olup olmadığı değerlendirilmelidir (Roizen,2003; Katz,2000; Saenz,1999, Vessey, 1992). Sağlıklı çocuklar için önerilen standart aşı takvimi uygulanmalı, hekimin önerdiği ek aşilar ve ek demir tedavileri uygulanmalıdır. Bebeklik dönemine özgü ve DS'ye özgü olarak hangi izlemlerin yapılması gerektiği konusunda aile bilgilendirilmelidir. Aile bu izlemleri düzenli olarak yaptırırken mutlaka özel gereksinimleri olan çocuklar alanında uzmanlaşmış bir çocuk hekimini tercih etmelidir (Katz,2000; Saenz,1999). Hemşire aileye bu uzmanları hangi hastanelerde bulacağı konusunda bilgi sağlayabilir. Ülkemiz için en uygun olanlar üniversite hastaneleri ve çocuk hastaneleridir.

DS'li bebek ve çocuklar için kullanılan çeşitli alternatif diyet tedavileri bulunmaktadır. Bu tedavilerin yararları ve zararları halen tartışılmakta olduğu için bunların kullanılmasındaki son karar ailenindir.

4. Ailenin DS'li Bebeği Kabulü

Anne-baba adayları her zaman sağlıklı, ideal bir çocuğun hayalini kurarlar. Özürlü bir çocuğun

doğumuyla aileler ideal çocuklarının kaybını yaşarlar. Genel olarak ailelerde gözlenen duygular kaybın evrensel olan tepkileridir. Psikolojik şok döneminin ardından inkar / reddetme, kızgınlık / öfke, uzlaşma, depresyon ve kabullenme evreleri birbiri ardı sıra görülmektedir (Bardford,1996; Eripek,1996; Pelchat, Lefebvre,Proulx ve Reidy, 2004)

Unutulmaması gereken bir nokta ise özürlü çocuğa verilen tepkilerin her ailede, her anne-babada farklı yaşandığıdır. Bazı ailelerde bu süreç daha kolay atlatılıp, aile yapıcı birtakım yaklaşımları planlama ve hayatlarında gerekli düzenlemeleri yapmaya başlarken, bazı aileler uzun süreli keder, yas yaşayabilir, kabullenme dönemine gelemeden inkar ya da diğer evrelerde takılıp kalabilmektedirler. Ebeveynlerin çocuklarının özürlü, sorunlu olduğunu öğrendikten sonra verdikleri bu tepkileri yaşamaları normaldir (Bardford 1996; Eripek,1996; Whaley ve Wong,1995) Hemşirelik yaklaşımlarında aile danışan / hasta olarak bakımın merkezinde ele alınmalıdır. Annenin, babanın, DS'li çocuğun ve sağlıklı çocukların bireysel sorunları ve ailenin birbirleriyle ilişkili sorunları tanımlanmalı ve önlenmelidir. Ebeveynler özürlü çocuğu ailenin merkezine almadan ya da ailenin dışında bırakmadan, ailenin bir üyesi olarak kabul etmeli ve tedavisine katılmalıdır. Kardeşlerinin zihinsel engelli çocukla oyun oynamasına ve ondan çekinmeden, utanmadan onunla kişisel ilişkilerini geliştirmelerine izin verilmelidir (Whaley ve Wong,1995; Servonsky ve Opas, 1987).

Down Sendromlu çocuğu olan ailenin güçlüklerini önlemede ve azaltmakta hemşirenin, her aile için girişimlerini planlamasında yararlanacağı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar; danışmanlık, eğitim, kriz yönetimi, ekonomik yaklaşımlar olarak sıralanabilir (Vessey, 1992). Down Sendromlu çocuğu olan ailelerle çalışan hemşireler mutlaka aile ile güven ilişkisi geliştirmeli, problem-çözme süreci yoluyla ailenin kendi sorunlarını çözmesine yardım etmeli, ailenin varolan destek kaynaklarını harekete geçirmeleri için aileyi cesaretlendirmelidir. Aileyi DS'li çocuğu olan ailelerle ve derneklerle tanıştırmalıdır. Ülkemizde DS'li çocuğu olan ailelere yönelik sağlık bakım desteği sağlayacak hizmetler sınırlıdır. Bu nedenle ailenin yararlanabileceği tüm kaynakların, son gelişmelerin aileye tanıtılması büyük önem kazanmaktadır.

SONUÇ

Sonuç olarak DS'li çocuklar ve ailelerine yönelik erken girişim programlarının geliştirilmesi ve uygulanmasında hemşirelerin önemi büyüktür. Hemşireler risk gruplarının belirlenmesi ve erken tanınması, sağlık bakımı konusunda ailenin bilgilendirilmesi ve güçlendirilmesi, ailenin çocuğu kabulünün sağlanması gibi konularda bakım verici, danışmanlık, eğitim rollerini kullanmalıdır.

KAYNAKÇA

Abelson, AG, Respite Care Needs of Parents of Children With Developmental Disabilities , Focus on Autism & Other Developmental Disabilities, Vol.14, Issue. 2, (1999) pp. 96-100.

Balat, GU, Zihinsel Engelli Çocukların Eğitimine Aile Katılımı , Kulaksızoğlu, A. (Ed), Farklı Gelişen Çocuklar, 2. Baskı, Epsilon Yayınevi, (2003) ss: 272-286.

Blackman, JA, Early Intervention: A Global Perspective , Infant and Young Children, Volume:15, Number:2, (2002) pp:11-19.

Bradford , R. Children, Families, and Chronic Disease : Psychological Models and Methods of Care . London , UK : Routledge, 1996.

Brandt, P, Clinical Assesment of The Social Support of Families With Handicapped Children , Issues Comprehensive Pediatric Nursing, Vol.7, (1984) pp:187-201.

Bryan,AAM & Wirth DL, Birth To Three Early Intervention: Nursing Role On The Interdisciplinary Team, Journal Of Community Health Nursing, Volume:12, Number:2, (1995) pp:73-88.

Climent G, Rosa V, Marta G, Dié G & Teresa M, Early Intervention in Spain: Some Directions for Future Development, Infants & Young Children, Volume 17(3) July/August/September (2004) p 247-257

Collin, RM, Nurses In Early Intervention, Pediatric Nursing, November-December, Vol:21, No:6, (1995) pp:529-532.

De Graaf, AAB, Early Intervention In The Netherlands: The Struggle Of A Syndrome Specific Organisation , Down Syndrome Research and Practice, Vol:1 (3) (1993) pp:123-128.

Eripek, S, Zihinsel Engelli Çocuklar , 2. Baskı, Anadolu Üniversitesi yayınları, Eskişehir, (1996) ss:137-155.

Evcimen, E, Zihinsel Engelli Çocuğu Olan Ailelerin Gereksinimlerinin Belirlenmesi , Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, (1996).

Güven, Y, Özel Eğitime Giriş , Kulaksızoğlu, A. (Ed), Farklı Gelişen Çocuklar, 2. Baskı, Epsilon Yayınevi, (2003) ss: 57-80.

Hanson, MJ, Twenty-Five Years After Early Intervention: A Follow-Up of Children With Down Syndrome and Their Families , Infants & Young Children, Volume 16(4), October/November/December, (2003) p 354-365.

Hanson, MJ & Bruder, MB, Early Intervention Training For The New Millenium, Early Intervention: Promises To Keep , Infant and Young Children, Vol:13, Number:3, (2001) pp:47-58.

Katz, S, Early Intervention Programme For Infants With Down Syndrome , British Journal Of Nursing, Vol:9, No:8, (2000) pp:486-492.

Kavaklı, A, Pek, H & Bahçecik N, Çocuk Hastalıkları Hemşireliği , 1. Baskı, Alemdar Ofset, İstanbul, (1995) ss: 118-122.

Mallow, GE & Bechtel, GA, Chronic Sorrow: The Experience of Parents With Children Who Are Developmental Disabled , Journal of Psychosocial Nursing, Vol.37, no.7, (1999) pp: 31-35.

Pelchat, D, Bisson, J, Ricard, N, Pereault, M & Bouchard, JM, Longitudinal Effects Of An Early Intervention Programme On The Adaptation Of Parents Of Children With A Disability, International Journal Of Nursing Studies, Vol:36, (1999) pp:465-477.

Pelchat, D, Lefebvre, H, Proulx, M & Reidy, M, Parental Satisfaction With An Early Intervention Program , The Journal Of Perinatal&Neonatal Nursing, Volume:18, Number:2, April-May-June, (2004) pp:128-144.

Roach, MA, Orsmand, GIB & Marguerite, S, Mothers and Fathers of Children With Down Syndrome: Parental Stress and İnvolvement in Childcare , American Journal on Mental Retardation, Vol.104, No.5, (1999) pp.422-436.

Roizen, N, The Early Interventionist and the Medical Problems of the Child with Down Syndrome , Infants & Young Children, Volume 16(1), January/February/March,(2003) pp 88-95

Saenz, RB, Primary Care Of Infant And Young Children With Down Syndrome , American Family Physician, January, 15 (1999). <http://www.aafp.org/afp/990115ap/381.html>

Sarı, HY, Down Sendromlu Çocuğu Olan Ailelere Yönelik Bir Durum Çalışması , (Yükseklisans tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, (2001).

Seidemann, RY & Kleine, PF, A Theory of Transformed Parenting: Parenting a Child With Developmental Delay/Mental Retardation, Nursing Research, Vol. 44, No. 1, (1995) pp.38-44.

Servonsky, J & Opas, SR, Nursing Management of Children , Jones and Bartlett Publishers, Boston (1987).

Spiker, D, Early Intervention From A Developmental Perspective , Cicchetti, D, Beegly, M (ed). Children With Down Syndrome A Developmental Perspective, Cambridge University Press, (1990) pp:424-448.

Stepans, MB, Thompson, CL & Buchanan, ML, The Role Of The Nurse On A Transdisciplinary Early Intervention Assessment Team, Public Health Nursing, Volume:19, Issue:4, July, (2002) pp:238.

Vessey, J.A., Down Syndrome , Ladig, D. (ed). Primary Care Of The Child With A Chronic Condition, Mosby Year Book, (1992) pp: 245-267.

Whaley, LF & Wong, DL, Nursing Care of Infants and Children, Fifth Edition, Mosby Company,

Missouri, (1995) pp:66-70, 1017-1022.

ÖZÜRLÜLÜĞÜN ÖLÇÜLMESİNDE METODOLOJİK YAKLAŞIMLAR VE 2002 TÜRKİYE ÖZÜRLÜLER ARAŞTIRMASI

Selma ÇALIK

Uzman Psikolog

Başbakanlık Özürllüler İdaresi Başkanlığı

Şube Müdürü

selmacalik@gmail.com

ÖZET

Özürllülüğün önlenmesi, rehabilitasyonu ve fırsat eşitliğini sağlanması amacıyla politikaların belirlenmesi, programların planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesinde güvenilir özürllü istatistiklerine gereksinim vardır.

Bu makalede, öncelikle konunun önemini vurgulamak ve uluslar arası çalışma ve önerilerden yararlanmak amacıyla ulaşılabildiği kadarıyla bu alanda yapılan çalışmalar, yeni yaklaşımlar ve öneriler gözden geçirilmiştir. Bu çalışmaların ışığında 2002 Türkiye Özürllüler Araştırmasında karşılaşılan çeşitli metodolojik sorunlar incelenmeye çalışılmıştır.

Metodolojik açıdan incelendiğinde 2002 Türkiye Özürllüler Araştırmasında gerek tanım, gerek sınıflama ve gerekse soruların tasarımında bozukluk (impairment) yaklaşımı kullanılmıştır. Bu veriler kendi başına değerli verilerdir, ancak uluslar arası standartlara sahip olmaması, politika ve programların belirlenmesinde kullanılabilirliğinin az olması acilen ciddi bir özürllü istatistikleri sistemi oluşturulmasını, farklı araştırma yöntemleriyle (nüfus sayımları, hane halkı araştırmaları, özürllüler araştırması gibi) ve çağdaş yaklaşımları kullanarak yeni çalışmalar yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Özürllülüğün ölçülmesi, özürllü istatistikleri, metodoloji, 2002 Türkiye Özürllüler Araştırması.

ABSTRACT

METHODOLOGICAL APPROACHES IN DISABILITY MEASUREMENT AND 2002 TURKEY DISABILITY SURVEY

There are growing needs statistics in the field of disability for determining policy, programme planning, implementing and evaluating to prevention disability, rehabilitation and providing opportunities equalization of persons with disabilities.

In this article , at once was concerned with studies about disability statistics, new approaches and recommendations, secondly tryed to assesing 2002 Turkey Disability Survey's methodological problems.

As a methodological, in 2002 Turkey Disability Survey had used impairment approach in the definition, classification and design questions. These data are valuable, but not suitable for international standardization, less being use for determining policy and programmes, therefore it is required immediately disability statistics system and new researches with different methos (census, household survey, disability survey) and new approaches.

Key words: Disability measurement, disability statistics, methodology, 2002 Turkey Disability Survey

ÖZÜRLÜLÜĞÜN ÖLÇÜLMESİNDE METODOLOJİK YAKLAŞIMLAR

VE

2002 TÜRKİYE ÖZÜRLÜLER ARAŞTIRMASI

Özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra uygarlığın gelişmesine paralel olarak insan hakları konusundaki gelişmeler özürhüherin fark edilmesini sağlamış, özürhüherlik ve özürhüher kişilerin ekonomik, sosyal, politik ve kültürel haklardan yararlanma vb. durumları hakkında politikalar ve programlar geliştirilmeye başlanmıştır. Bu gelişmeler özürhüherlerle ilgili istatistiksel verilere olan ihtiyacı da artmıştır.

Özürhüherlerle ilgili politikaların belirlenmesi, planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi için güncel ve güvenilir verilere ihtiyaç vardır. Özürhüherlikle ilgili konulara ve özürhüher istatistiklerine olan ilgi, 1981 Uluslar arası Özürhüher Yılı, Özürhüher Dünya Eylem Programı (UN,1982), 1983-1992 Birleşmiş Milletler Özürhüher On Yılı ve Özürhüherlerin Fırsat Eşitliği İçin Standart Kurallara (UN, 1993) bağlı olarak artmıştır.

Bu uluslar arası faaliyetler ve politikalar özürhüherlerin durumlarının değerlendirilmesi, önleme, rehabilitasyon ve fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla program ve politikalar geliştirilmesi için geniş kapsamlı istatistiksel çalışmalar ve araştırmalar yapılmasının gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Bunların sonucu olarak dünyada pek çok ülkede özürhüherlerle ilgili veri toplama çalışmaları yapılmıştır. Özürhüherlik, tek ve açık tanımı olmayan bir kavram olması nedeniyle, istatistiksel veri toplamanın oldukça güç olduğu bir alandır. Ülkeler çeşitli yöntemlerle özürhüher sayılarını ve temel göstergelerini saptamaya çalışmışlarsa da, bu çalışmaların geçerliliği ve güvenilirliği her zaman tartışma konusu olmuştur. Özürhüher istatistiklerine ve özürhüherlikle ilgili karşılaştırılabilir, güvenilir verilere olan ihtiyaç nedeniyle çeşitli uluslar arası organizasyonlar ve bunların bölgesel temsilcileri özürhüherlik ölçümlerinin geliştirilmesi ve standardize edilmesi için çeşitli girişimlerde bulunmuşlardır. Bu makalede öncelikle dünyada özürhüher istatistikleri konusunda yapılan çalışmalar gözden geçirecek, daha sonra özürhüher araştırmalarında karşılaşılan metodolojik farklılıklar incelenerek, özürhüherlikle ilgili geçerli, güvenilir ve karşılaştırılabilir veriler elde etmek için uluslar arası kuruluşlar tarafından yapılan öneriler ve bu öneriler ışığında 2002 Türkiye Özürhüher Araştırması'nın metodolojik sorunları ele alınacaktır.

DÜNYADAKİ GELİŞMELER

Özürhüherliğin global tahminlerine yönelik çalışmalar ilk kez Dünya Sağlık Örgütü tarafından 1974 yılında yapılmış ve 1976 yılında yayınlanmıştır. Buna göre, dünya nüfusunun %10'unun özürhüher olduğu tahmin edilmektedir. (Halender, 1990)

Birleşmiş Milletlerin Çalışmaları

Birleşmiş Milletler İstatistik Bölümü (UNSD) özürhüher istatistiklerinin toplanması ve yayınlanması amacıyla geniş kapsamlı çalışmalar yapan ve devam eden ilk uluslar arası organizasyondur. UNSD, ilk olarak 1947-1981 yılları arasında Mısır, Irak, İsrail, Lübnan ve Suudi Arabistan'da yapılan 8 nüfus sayımı ve 6 örneklem araştırması olmak üzere toplam 14 çalışmanın verilerini kullandığı çalışmasını "Özürhüher İstatistiklerinin Geliştirilmesi:Vaka Çalışmaları" adı altında yayınlamıştır (UNSD, 2003).

Daha sonra özürhüher istatistikleri veri tabanı sistemi oluşturarak, dünyanın tüm bölgelerindeki farklı ülkelerde yapılmış nüfus sayımları, hane halkı araştırmaları ve kayıt sistemlerinde yer alan özürhüherlerle ilgili bilgileri belli standartlar altında toplayarak hem istatistiksel hem de yöntem bilgilerini kullanıma sunmuştur. Birleşmiş Milletler Özürhüherlik İstatistikleri Veri Tabanı (The United Nations Disability Statistics Database, DISTAT) ilk çalışmasını 1988 yılında yayınlamıştır. (DISTAT versiyon 1). DISTAT 1 1975-1987 yılları arasında 55 ülkede yapılan 67 çalışmadan özürhüherlik verilerini derlemiş, ülkeler arasındaki özürhüherlik oranlarının %0,2 ile %20,9 arasında değiştiği bulunan bu çalışmayı "Özürhüher İstatistikleri Özeti" (UN, 1990) adı ile yayınlamıştır.

DISTAT'ın ikinci versiyonu 100 ülkede yapılan 179 ulusal özürhüherlik çalışmasını kapsar. Birleşmiş Milletler 2001 Özürhüher İstatistikleri Özetinde, Hindistan ve Katar'da %0,2, Norveç'te %33 oranında özürhüherlik saptandığını bildirilmiştir.

1991 Demografik Yıllık içinde özel bir konu olarak belirlenen Nüfusun Yaşlanması ve Yaşlıların Durumu kapsamında Yaşlılık Soru Formu ile ülkelerden özürllülikle ilgili veriler toplanmıştır. UNSD "Özürllü İstatistikleri Soru Formu" ile fonksiyon ve özürllülikle ilgili temel istatistiklerin düzenli ve sistematik şekilde toplanarak 2005 yılında Demografik Yıllık içinde yer alması için çalışmalarına başlamıştır (UNSD, 2003).

DISTAT'ın incelediği ülkelerin özürllülik oranları arasındaki büyük farklılıkların olması ve veri toplama yöntem ve sistemlerinde bir standardizasyonun olmaması nedeniyle, UNSD özürllülikle ilgili veri toplama çalışmalarına rehber oluşturacak çeşitli dokümanlar hazırlamıştır. Nüfus sayımlarında özürllülik verilerinin toplanması ile ilgili olarak "Nüfus ve Hane Halkı Sayımları İçin İlkeler ve Öneriler" (UN,1998), istatistiksel verilerin politika ve programlara uygulanması, değerlendirilmesi ve izlenmesinde kullanıcılar için "Özürllülik Programları ve Politikaları İçin İstatistiksel Bilgi Geliştirme El Kitabı" (UN, 1996), nüfus sayımları ve örneklem araştırmalarında özürllülerle ilgili veri toplama, değerlendirme ve yayınlama ile ilgili ayrıntılı bir rehber olan "Özürllü İstatistikleri Geliştirme İlkeleri ve Rehberi" (UN, 2001) özürllülerle ilgili veri toplama çalışmalarında temel kaynaklardır.

Özürllü İstatistikleri Geliştirme İlkeleri ve Rehberi'nin tamamlanmasından sonra, UNSD tarafından ulusal çalışmalara katkı sağlamak amacıyla özürllü istatistikleri konusunda iki bölgesel eğitim toplantısı yapılmıştır. İlk bölgesel toplantı 2001 yılında Uganda'da (Afrika İçin Özürllü İstatistikleri Çalışma Toplantısı), ikincisi ise 2002 yılında Mısır'da yapıldı. (ESCWA Ülkeleri İçin Özürllülüğün Ölçülmesi Çalışma Toplantısı) Bu toplantılarda bölgede özürllülüğün ölçülmesi ve karşılaştırılabilir verilerin sağlanması için Dünya Sağlık Örgütü tarafından geliştirilen "Fonksiyon, Özürllülik ve Sağlığın Uluslar arası Sınıflandırılması (ICF)'in temel alınması önerilmiştir.

2001 yılında gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerden uzmanların ulusal istatistik sistemleri içinde özürllülikle ilgili veri toplama aktivitelerini değerlendirdikleri "Uluslar arası Özürllülüğün Ölçülmesi Semineri" gerçekleştirilmiştir. Seminer sonucunda özürllü istatistiklerinin uluslar arası düzeyde karşılaştırılabilir olması gerektiğine vurgu yapılarak, bundan sonraki uygulamaları izlemek ve geliştirmek amacıyla Özürllü İstatistikleri Vaşington Grubu kurulmasına Washington Group on Disability Statistics (WG) karar verilmiştir.

WG Birleşmiş Milletler İstatistik Komisyonu tarafından oluşturulan, farklı ülkelerden uzmanların katıldığı, resmi olmayan, danışman bir gruptur. Grubun temel amacı, nüfus sayımlarında ve örneklem araştırmalarında özürllülüğün ölçülmesi için kullanılacak ve uluslar arası karşılaştırmaları kolaylaştıracak referans bir ölçme aracı geliştirmektir. WG çalışmasını tamamladığında daha fazla karşılaştırılabilir özürllü verilerine ulaşmak mümkün olabilecektir (WG, 2002).

2002 yılında (Birleşmiş Milletler Asya ve Pasifik Ülkeleri Sosyal Komisyonu, UNESCAP) tarafından bölge ülkelerinde özürllüler için tam katılımlı, engelsiz ve eşit haklara sahip bir toplum geliştirmek için Biwako Millennium Framework (BMF) (UNESCAP, 2002) olarak bilinen bölgesel bir eylem planı kabul edildi. Eylem planı 2005 yılına kadar bölge ülkelerinin özürllülerle ilgili veri toplama ve politika yapma-program planlama sistemleri geliştirmelerini destekler. Bu kapsamda UNESCAP tarafından 2003 ve 2004 yıllarında Bangkok'ta iki toplantı düzenlenmiştir. İlk toplantıya hazırlık amacıyla UNESCAP İstatistik Bölümü 16 bölge ülkesindeki özürllülik verilerini kapsayan bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada Asya ve Pasifik Ülkelerinde özür oranlarının %1 ile %18 arasında değiştiği bulunmuştur. İlk toplantı sonucunda Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve UNSD'nin de desteği ile 2004-2005 UNESCAP Özürllü İstatistiklerini Geliştirme Projesi oluşturuldu. Projenin amacı, BMF amaçlarına ulaşmak, bölgede özürllülerle ilgili bilgilerin niteliğini ve karşılaştırılabilirliğini geliştirmek amacıyla özürllülüğü ölçmek için kavramsal bir yapı geliştirmektir (UNESCAP, 2004).

Dünya Sağlık Örgütünün Çalışmaları

Uluslar arası düzeyde standardize edilmiş ve karşılaştırılabilir özürllülik verilerin elde edilmesine yönelik çalışmalarda önemli bir aşama WHO tarafından geliştirilen bir sınıflandırma sistemidir. Bu

sınıflandırma sistemi ilk kez 1980 yılında International Classification Impairment, Disability and Handicap (ICIDH-1) adıyla geliştirilmiş, daha sonra International Classification Functioning and Disability (ICIDH-2) (WHO, 1999) olarak yeniden düzenlenmiş ve son olarak da International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) (WHO,2001) olarak yayınlanmıştır. ICF standardize edilmiş kavramlar ve terminoloji ile özürllülikle ilgili verilerin toplanması ve sınıflanmasında genel bir kavramsal çerçeve sağlar. Genel bir kavramsal çerçevenin kullanılması, ulusal ve uluslar arası düzeyde verilerin karşılaştırılabilmesi ve verilerin geniş kapsamlı kullanılabilmesi için önemli bir araçtır.

Özürllülüğün ölçülmesi ve uluslar arası karşılaştırmalar yapılabilmesi için WHO tarafından geliştirilen bir başka ölçek olan WHODAS II (Disability Assessment Schedule), ICF uygulamaları ile karşılaştırılabilecek ve kültürler arası uygulanabilirliği olan, zihinsel, fiziksel, duyuşsal vb tüm özür türlerini değerlendirmede kullanılabilir yararlı bir araçtır (Handershot, 2001).

Dünya Sağlık Raporu 2000'de, WHO dünya nüfusunun sağlığını değerlendirmek için yeni bir yöntem önerdi. Disability Adjusted Life Expectancy (DALE) adı verilen bu yöntem tamamen sağlıklı yaşanacak yılların sayısını bir başka deyişle sağlıklı yaşam beklentisini ölçen bir yöntem olarak geliştirilmiştir. DALE, sağlık ve özürllülikle ilgili veri toplama çalışmalarında da kullanılan gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır. (Colin ve ark, 2000)

WHO Avrupa Bölge Ofisi (EuroWHO, 2002), Avrupa ülkelerinde kullanılan ulusal sağlık ölçeklerini Dünya Sağlık Örgütünün "Herkes İçin Sağlık" hedefleri çerçevesinde birleştirmek amacıyla EuroHIS (European Health Interview Surveys) projesini gerçekleştirdi. EuroHIS projesi, sağlık ve sağlığa bağlı alanlarda (çeşitli özürllülük boyutları da dahil olmak üzere) genel ölçme araçları geliştirmek ve ulusal sağlık araştırmalarında kullanımını yaygınlaştırmak, ülkelerin topladıkları verileri karşılaştırmak amacıyla çalışmalarını sürdürmektedir.

Avrupa Komisyonunun Çalışmaları

Avrupa Komisyonu tarafından desteklenen Harmonization of Health Expectancy Calculations in Europe Projesi (Euro-REVES), sağlığın ölçülmesi ile ilgili uluslar arası uygulamaları ve önerileri tarayarak Avrupa Birliği tarafından kullanılacak standart ölçmeler önerdi. Sağlık beklentisinin ölçülmesinde standardizasyon sağlanması REVES'in temel önerisidir. Bu çalışmada sağlığın beş boyutuna odaklanıldı. Fiziksel ve duyuşsal sınırlılıklar, günlük yaşamdaki aktivite kısıtlılıkları, günlük aktivitelerde engellenmeler, algılanan sağlık ve ruh sağlığı (EuroREVES, 2002).

Avrupa Komisyonu İstatistik Ofisi (Eurostat) tarafından 11 Avrupa Birliği ülkesinde özürllülikle ilgili verilerin elde edildiği örneklem araştırmaları karşılaştırılmıştır. Belirlenen sağlık ve sağlığa bağlı kategorilere göre araştırmalardaki sorular format, anlam vb değişkenler açısından karşılaştırılmıştır (Rasmussen ve ark, 1999).

Daha sonra Eurostat'ın desteği Avrupa Birliği ülkelerindeki özürllü istatistiklerini geliştirmek için Avrupada Özürllülüğün Ölçülmesi Projesi gerçekleştirilmiş, örneklem araştırmaları ile özürllülüğün ölçülmesi ve karşılaştırılabilir veriler elde edilmesini sağlamak üzere bir program hazırlanmıştır (TNO, 2002).

Avrupa Komisyonu (2001), sağlığın temel belirleyici olan fiziksel aktivite için test etme ve izleme sistemi geliştirmek amacıyla hazırladığı European Physical Activity Surveillance System (EUPASS) projesi ile, Avrupa Sağlığı İzleme Sistemini ve metodolojik bulgularını incelemiştir. Çalışma sonucunda Avrupa toplumunda standart ve kullanılan fiziksel aktivite göstergelerinin birbirinden farklı olduğu ve yeniden düzenlenerek bir standardizasyona kavuşturulması gerektiği bildirilmiş, fiziksel aktivite göstergeleri ile birlikte, sağlığı izleme çalışmalarında fiziksel aktivitelerin mutlaka ölçülmesini önerilmiştir.

Ekonomik İşbirliği ve Gelişme Örgütünün Çalışmaları

Ekonomik İşbirliği ve Gelişme Örgütü (OECD) özürllülikle ilgili ölçümlerin uluslar arası karşılaştırılmasında ilk öncü organizasyonlardan biridir. 1970'lerin sonlarında OECD sosyal

göstergeleri geliştirmek amacıyla yaptığı çalışma kapsamında özürllülüğü ölçmek için bir ölçme aracı geliştirmiştir. Bu araç 8-10 OECD ülkesinde kullanılmıştır ve bugün bile hala bazılarında kullanılmaktadır. (Handershot, 2001) 1999 yılında yaşlılık ve özürllülükle ilgili OECD uzmanları toplantısında uluslar arası karşılaştırılabilir verilerin eksikliğine dikkat çekilmiştir. Bundan sonra OECD ülkelerindeki özürllülükle ilgili örneklem araştırmalarının karşılaştırılması amacıyla ayrıntılı bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada 30 OECD ülkesinden 23'ünde sağlık ve özürllülüğü ölçen bir örneklem çalışması bulunmuş, birden fazla çalışması olan ülkelerle birlikte toplam 30 çalışma geliştirilen sağlık ve sağlığa bağlı boyutlar (aktivite/özürllülük boyutları dahil) ve göstergeler çerçevesinde incelenmiştir. (OECD, 2000)

Türkiye'deki Çalışmalar

Ülkemizde de uluslar arası gelişmelere paralel olarak özürllü istatistikleri elde edilmesine dönük çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar ağırlıklı olarak nüfus sayımlarından özürllülükle ilgili veri toplanması şeklinde olmuştur. Nüfus sayımlarında ortaya çıkan özür oranları genellikle düşük çıkmış ve gerçek durumu yansıtmadığı düşünülmüştür. Nüfus sayımlarının dışında; uygulamada 'Demografik Anket' veya 'Hanehalkı Anketi' olarak da adlandırılan nüfus araştırmaları 1963 yılından itibaren çeşitli kurum ve kuruluşların da katılımıyla dünyadaki nüfus araştırmaları ile ilişkili olarak Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü tarafından beş yılda bir uygulanmaktadır. Bu araştırmaların bazılarında özürllülere yönelik bilgi elde etmek amacıyla çeşitli sorular yer almıştır. Ancak; sorular karşısında alınan cevapların çok düşük düzeyde kalması nedeniyle analizlere dahil edilmemiş ve raporlara yansımamıştır. Araştırmalardan elde edilen sonuçların yetersizliği çoğunlukla kültürel nedenlerle açıklanmış, yönetsel ve kavramsal konular neredeyse hiç incelemeye alınmamıştır.

2002 Türkiye Özürllüler Araştırması ülkemizde özürllülerle ilgili ayrıntılı istatistiksel veri sağlamak amacıyla tasarlanmış bir örneklem araştırmasıdır. 1992 yılında ilk çalışmaları başlatılan Araştırma, ülkemizin bilindik sosyo ekonomik ve bürokratik koşulları sonucu karar verilmesinden uygulanmasına kadar uzun ve meşakkatli bir yolculuktan sonra gerçekleştirilmiştir. Gelişmiş ülkelerin çoğunda bile sadece özürllü istatistiklerinin toplanması amacıyla düzenlenmiş örneklem araştırmaları olmadığı düşünüldüğünde Türkiye Özürllüler Araştırması ülkemiz için özürllülerle ilgili veri toplama alanında atılmış büyük ve önemli bir adımdır.

Bu makalenin bazı bölümleri 5-6 Mayıs 2005 tarihlerinde düzenlenen 14. İstatistik Araştırma Sempozyumuna sunulan "Özürllülüğün Önlenmesinde İlke ve Yöntemler" adlı bildiriye kullanılmıştır.

ÖZÜRLÜLER ARAŞTIRMALARINDA METODOLOJİ VE 2002 TÜRKİYE ÖZÜRLÜLER ARAŞTIRMASI

Uluslar arası düzeyde yapılan çalışmalar, ülkelerin özürllülük oranları arasındaki büyük farklılıkların durumsal farklılıklarla ilişkili olduğu kadar, ağırlıklı metodolojik farklılıklardan kaynaklandığını göstermektedir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi, çevresel farklılıklar, nüfusun yaş yapısı ve veri toplama zamanı gibi etkenler sonuçların farklı çıkmasına neden olmaktadır. Bunlar müdahale edilmesi mümkün olmayan değişkenlerdir. Bununla birlikte araştırma yöntemlerinden kaynaklanan nedenler bu farklılıkta daha büyük bir rol oynamakta ve uluslar arası düzeyde bir standart gereksinimini ortaya çıkarmaktadır.

Özürllüler araştırmalarının sonuçları arasındaki anlamlı farklılıkların en temel nedeni metodolojik farklılıklardır. Sonuçları etkileyen temel metodolojik özellikler şunlardır:

- Veri toplama yöntemleri

Özürllülüğün tanımı

Özürllülüğün sınıflandırılması

Araştırma soruları

Veri Toplama Yöntemleri

Özürllükle ilgili verilerin toplanmasında kullanılan üç temel kaynak vardır. Nüfus sayımları, örneklem araştırmaları ve kayıt sistemleri.

Nüfus sayımları özellikle gelişmekte olan ülkeler için tek veri kaynağıdır. Nüfus sayımlarında özürllülerle ilgili bilgi toplama çabaları 1930'larda başlamıştır. Örneklem araştırmalarının maliyeti yüksektir, kayıt sistemleri aracılığı ile özürllükle ilgili veriler elde etmek ise çok gelişmiş sistemleri gerektirmektedir. Özürllükle ilgili veri toplarken her yöntemin üstünlükleri ve sınırlılıkları vardır. Genel nüfus sayımları ve örneklem araştırmalarının üstün yönleri ve sınırlılıkları Tablo 1 de özetlenmektedir. Hangi yöntemin kullanılacağı yalnızca bilgi ihtiyacının sayısına ve türüne göre değıl, kaynaklara göre de belirlenmelidir (UN, 2001; Black, 2001).

Birleşmiş Milletler ülkelerin nüfus sayımlarında özürllük başlığının yer almasını önermiş ve sayımlarda özürllüğün tanımlanması, soruların hazırlanması ve sonuçların yayınlanması ile ilgili öneriler paketi hazırlamıştır (UN, 1998).

Nüfus sayımları ülkelerin özürllü sayılarını belirlemek için en sık tercih ettikleri yöntemlerden biridir. Ancak nüfus sayımlarında kullanılan sorular genellikle klasik birkaç bozukluk (impairment) türü içermektedir, bu tip çalışmalarda özürllük oranları genellikle %2 den yüksek değıldir. Ülkemizde de nüfus sayımları aracılığıyla özürllük sıklığına ilişkin veriler elde edilmeye çalışılmış ve benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Veri toplamak için kullanılan bir diğer yöntem örneklem araştırmalarıdır (survey). Sağık, işgücü, refah düzeyi, tarım gibi pek çok farklı sosyo ekonomik konuda yapılabilen örneklem araştırmaları, nüfusu temsil edecek bir örneklem grubu üzerinden genel nüfus hakkında tahminde bulunma yöntemine dayanır. Özürllükle ilgili veri toplamak amacıyla yapılan örneklem araştırmaları yalnızca özürllükle ilgili veri toplamak için yapılandırılabilceğı gibi, diğer araştırmaların içine özürllükle ilgili bölümlerin eklenmesi yoluyla da yapılabilir (UN, 2001).

Özürllükle ilgili veri toplama çalışmalarında çok az sayıda ülkede örneklem araştırması kullanılmıştır, bunların büyük çoğunluğı da çeşitli sosyal araştırmaların içine özürllükle ilgili soruların yerleştirilmesi biçiminde yapılmıştır. Bunlarda da yine az sayıda bozukluk temelli sorular yer almış olup, ölçme araçları arasında önemli farklar vardır. ABD, İngiltere, Avustralya, Kanada, Hollanda, Yeni Zelanda ve İspanya gibi birkaç ülkede özürllükle ilgili örneklem araştırması yapılmıştır. Bu ülkelerde bulunan özür oranları %12 ile %20 arasında değışmektedir. Bu farklılık özürllüğün ölçülmesinde kullanılan soruların içeriğı ve genişliğinden kaynaklanmış olabilir (UN, 2001).

Tablo 1 Genel nüfus sayımlarının ve örneklem araştırmalarının üstünlükleri ve sınırlılıkları

Nüfus Sayımları

Üstünlükleri

Sınırlılıkları

En küçük bölgeler için bile veri sağlayabilir.

Genellikle düzenli aralıklarla sayım yapıldığı için, dönemsel karşılaştırmaların yapılmasına olanak sağılar.

Özürllülerle ilgili diğer araştırmalar için iyi bir örneklem kaynağıdır.

Özürllü ve özürllü olmayan kişiler arasında karşılaştırma olanağı sağılar.

- Özürllülerin durumları ile ilgili derinlemesine ve geniş kapsamlı bilgi toplanması güçtür.

Genellikle 10 yıl gibi uzun aralıklarla veri toplanır.

Nüfus sayımı için yapılan geniş kapsamlı eğitimlerde özürllük konusunda yapılan eğitimler yeterli olmayabilir.

Çok zaman alıcı ve maliyeti yüksek bir iştir.

Nüfus sayımı genellikle hane halkından bir kişi ile tamamlanır ve bu kişi evdeki diğer kişilerin özürllüğü hakkında yeterince bilgi sahibi olmayabilir.

Örneklem Araştırmaları

Üstünlükleri

Sınırlılıkları

- Derinlemesine ve geniş kapsamlı veriler elde edilebilir. Özürlleri tanımlamak için özel araştırmalar ve testler kullanılabilir.

Araştırmayı etkileyen koşullar daha kolay kontrol edilebilir.

Araştırmanın gücünü artıracak farklı araştırma tasarımları düzenlenebilir.

Soruların ön denemesi, alan çalışması ve eğitimleri yapmak mümkündür.

Göz testi, el becerisi gibi alanlarda özel ölçümler yapılabilir.

Örneklem büyüklüğü ve örneklem hatalarıyla karşılaşma olasılığı yüksektir.

Özürllü oranını doğru tahmin etmek için ciddi bir örneklem büyüklüğüne ihtiyaç vardır.

Genellikle hane bazında yapıldığı için özürllü nüfusun önemli bir kısmını oluşturan, kurumlarda, sokakta yaşayan, mülteci veya göçmen gibi yoksul kesimleri kapsamaz.

Alanda çalışacak kişilerin özürllük konusunda eğitilmeleri için ciddi bir danışmanlığa gerek vardır.

Zamana bağlı analizler kesinlik taşımaz.

Özürllülüğün Tanımı

Özürllülükle ilgili veriler elde etmek için hangi yöntem kullanılırsa kullanılsın, özürllük araştırmalarının temel metodolojik konusu özürllü nüfusun tanımlanmasıdır. Kültürel uygulamalar ve algılamalardan olduğu kadar idari uygulamalardan da etkilendiği için, ülkeler anlam ve kapsam bakımından farklı tanımlar kullanmışlardır.

Araştırmada kullanılan özürllü tanımları çalışmanın amacı ve hedefleri ile örtüşmelidir. Özürllü tanımları, neden veri toplanmasına gereksinim duyuldu, kimden ve nasıl veri toplanacak sorularına temel oluşturmalı, uluslar arası karşılaştırmalara olanak verecek standartlarda belirlenmelidir (UN, 1996). Araştırmalarda özürllük tanımının belirlenmesinde genellikle iki yaklaşım görülmektedir. Bozukluk ve özürllük temelli yaklaşım. Gelişmekte olan ülkelerde daha sıklıkla bozukluk temelli yaklaşım kullanılırken, gelişmiş ülkelerde bozukluk ve/veya özürllük temelli yaklaşımlar kullanılmaktadır. Özürllük oranları arasındaki büyük farklılıklar bozukluk ve özürllük tanımlamaları ve kodlama

tercihlerinden ve kullanımından kaynaklanmaktadır.

Özürlülüğün tanımlanmasındaki bu yaklaşımlarda genellikle ICIDH-1'de önerilen tanımlar kaynak olarak kullanılmıştır.

ICIDH-1 özürlülüğü bozukluk (impairment), özürlülük (disability) ve engellilik (handicap) olmak üzere üç boyutta tanımlamaktadır (WHO,1980); Bozukluk; "sağlık bakımından psikolojik, fizyolojik ve anatomik (fiziksel) yapı ve fonksiyonlardaki eksiklik ve anormallik", özürlülük "bir bozukluk sonucu, normal tarzda veya normal kabul edilen sınırlar içinde bir aktiviteyi gerçekleştirme becerisinde kısıtlılık veya yetersizlik", engellilik ise "bir bozukluk veya özür nedeni ile yaşa, cinsiyete, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak kişiden beklenen rollerin kısıtlanması veya yerine getirilememesi" olarak tanımlanmıştır.

ICIDH'nin yeniden düzenlenmiş hali olan ICF'de, ICIDH'deki bozukluk kavramı yerine beden yapı ve fonksiyonları, özürlülük yerine aktivite sınırlılığı ve engellilik yerine katılım kısıtlılıkları kavramları yer almıştır (WHO, 2001)

ICF, ICIDH'den farklı olarak sağlıkla ilişkili insan fonksiyonlarını sınıflamak için geniş bir kuramsal çerçeve sağlar. ICIDH bozukluk, özürlülük ve engellilik ile bedensel, bireysel veya toplumsal düzeyde sağlık sorunları arasında nedensel bir ilişki olduğunu kabul etmiştir. ICF hastalıkların sonucu kavramından uzaklaşarak insan fonksiyonlarının bileşenleri kavramını kullanmıştır. Bu yaklaşımda insan fonksiyonunun farklı bileşenleri arasında nedensel bir ilişki olduğu varsayımı yoktur. ICF fonksiyon kavramını; bedensel fonksiyon, aktivite ve katılımın tamamını kapsayan ve özürlülük kavramını (disability); bedenin yapı ve fonksiyonları düzeyinde bozukluk, bireysel düzeyde aktivite sınırlılığı ve toplumsal yaşam düzeyinde katılım kısıtlılığı için çerçeve bir kavram olarak kullanılır (UN, 2001).

Birleşmiş Milletler başta olmak üzere, özürlü istatistikleri üzerine çalışan kuruluşlar ve organizasyonlar ister nüfus sayımı, ister alan araştırması isterse kayıt sisteminden veri toplamak olsun her birinde ICF'in getirdiği kavramsal çerçevenin kullanılması yönünde görüş birliği içindedirler.

Birleşmiş Milletler'in nüfus sayımı önerilerinde ICIDH-2'nin kavramsal yapısına bağlı olarak özürlü " uzun dönemli fiziksel veya zihinsel sorunlara ya da sağlık problemlerine bağlı olarak yapabileceği aktivitelerin türünde veya sayısında sınırlılıklar olan kişidir" olarak tanımlanmıştır. (UN, 1998)

Özürlüler araştırmalarında bozukluk tanımı temelinde yapılan çalışmalarda özürlülük oranı özürlülük tanımına göre yapılanlardan daha düşük bulunmuş ve ayrıca bozukluk temelli sorular erkeklerde kadınlardan daha yüksek bir özür oranı ortaya çıkarmıştır.(UN,1990)

Tablo 2 de çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalarda kullanılan özürlü tanımlarından örnekler yer almaktadır.

Kanada

Örneklem araştırması, 2001

Oran %12,24

Fiziksel veya zihinsel koşullar veya sağlık sorunları nedeniyle, yaşlıları için normal sayılan aktiviteleri yerine getirmede sınırlılıkları olan kişiler (Statistic Canada, 2003)

Yeni Zelanda

Örneklem araştırması, 2001

Oran %20

Bir bozukluk sonucu, normal tarzda veya normal kabul edilen sınırlar içinde bir aktiviteyi gerçekleştirme becerisinde kısıtlılık veya yetersizlik (Statistics New Zealand, 2002)

Aruba

Nüfus sayımı, 1991

Oran % 5,55

Engelli kişiler (handicapped persons) fiziksel ya da zihinsel hastalıkları olan kişilerdir. Engellilik hastalığa bağlı olarak kişisel yeteneklerdeki sınırlılık ile ortaya çıkar (UN,1996)

Uganda

Nüfus sayımı, 1991

Oran % 1,16

Kişinin sosyal yaşamını ve çalışma yaşamını normal yaşamasına engel olan herhangi bir durum (UN,1996)

Türkiye

Örneklem araştırması, 2002

Oran % 12,29

Doğuştan veya sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yetilerini çeşitli derecelerde kaybetmiş, normal yaşamın gereklerine uyamayan kişilerdir (DİE ve ÖZİ, 2004)

Tablo 2 Bazı ülkelerde araştırmalarda kullanılan özürülük tanımları

Türkiye Özürülük Araştırması (2002)'de kullanılan özürülük tanımı genel olarak belli bir kuramsal çerçeveye, ICDH veya ICF tanımlarına dayanmamaktadır. Bununla birlikte tanım incelendiğinde bozukluk temelli bir yaklaşım içerdiği görülmektedir.

Özürülüğün Sınıflandırılması

Araştırmalardan farklı sonuçlar alınmasına neden olan en önemli faktörlerden birisi özürülüğün sınıflandırılmasıdır. Özürülük istatistikleriyle ilgili yapılan ilk çalışmalarda genellikle nüfusu özürülük olanlar ve olmayanlar biçiminde iki gruba ayırma yaklaşımı izlenmiştir. Bu yaklaşımda sorular çoğunlukla "işitme, görme, fiziksel özürünüz var mı?" biçiminde tasarlanmıştır. Bozukluk temelli bu yaklaşımda yalnızca ciddi bozukluklar özür türleri olarak gruplandırılmaktadır (Schneider, 2001). Birleşmiş Milletler ICDH özürülük yaklaşımını kullanarak araştırmalarda aşağıdaki sınıflamayı önermiştir (UN, 1998)

- Görme zorlukları
- İşitme zorlukları
- Konuşma zorlukları
- Hareket zorlukları (yürüme, merdiven çıkma, ayakta durma)
- Bedeni hareket ettirme zorlukları (uzanma, eğilme, diz çökme)
- Tutma/kaldırma zorlukları (Objeleri tutmak veya kaldırmak için parmaklarını kullanma)
- Öğrenme zorlukları (zihinsel zorluklar, gerilik)
- Davranışsal zorluklar (psikolojik, duygusal problemler)
- Kişisel bakım zorlukları (yıkama, giyinme, beslenme)
- Diğer (belirtilmeli).

ICDH ve daha sonra ICF tek bir açık tanımdan ziyade özürülükleri tanımlamak için çok boyutlu bir çerçeve sağlar. ICF de kullanıldığı haliyle özürülük iki boyutu kapsayan şemsiye bir kavramdır. 1. Beden yapısı ve fonksiyonları 2. Aktivite ve katılım. Sonuç olarak bu yaklaşım, beden yapısı ve fonksiyonları ile ilişkili fiziksel, duygusal ve psikolojik/zihinsel durumları, bireysel düzeyde yerine getirilmesi gereken görevlerde karşılaşılan zorlukları ve toplumsal düzeyde yaşam durumlarına katılımdaki zorlukları kapsar. ICF kavramları, bozukluk (beden bölümleriyle ilgili problemler), aktivite sınırlılıkları (yerine getirilmesi gereken görevlerle ilgili problemler) ve katılım kısıtlılıkları

(katılımla ilgili problemler) birbiriyle ilişkilidir, fakat aynı anlamda değildir. Özürlülük kavramı kabul edilen tanıma göre farklı anlamlar taşır (UN, 2001).

Kavramsal ICF boyutlarının biri açısından bakıldığında zaman bile özürlülüğün bir tek statik tanımı yoktur. Özürlülük bireyin sağlık durumu ile çevresel konum arasındaki ilişkinin bir sonucudur. Benzer sağlık koşullarına sahip kişiler benzer bir özürlülüğe sahip olmayabilirler çevresel uyumlarına bağlı olarak veya özürlülükleriyle ilgili aynı algıyı paylaşmayabilirler. Örn: Yardımcı cihazların, hizmetlerin ve tıbbi bakımın ulaşılabilir olması veya çevreye fiziksel olarak uyum sağlamak bireylerin özürlülükleriyle baş etmelerine izin verebilir. Özürlülük her şey ya da hiçbir şey olan bir fenomen değildir, hafiften ağıra doğru zorluğun, sınırlılığın ve bağımlılığın derecesiyle ilişkilidir. Sorular, özürlülüğün hafif formlarıyla daha ciddi formlarını kapsayacak biçimde tasarlanmalıdır ve bir kişinin yardımcı cihaz veya koşullara sahip olabileceğini göz önünde bulundurmalıdır (UN, 2001). ICF'in bu bakış açısı özürlülüğün klasik sınıflandırılmasının yetersizliğini ortaya koymaktadır.

Son yıllarda yapılan çalışmalarda kişinin çeşitli alanlardaki kapasite ve performansı ölçülmüştür. Fransa, Kanada, Güney Afrika gibi ülkelerde bu yaklaşımın örnekleri görülmektedir. Bu çalışmalarda kişilere belli alanlardaki zorlukları sorulur. Bu yaklaşım tamamen özür olma ya da olmama gibi bir sınıflama içinde değil, belli alanlarda özür olarak tanımlanır. Dolayısıyla sınıflama kişi düzeyinde değil, alan (domain) düzeyinde yapılır.

Böylece hafif ve orta düzeydeki özürler de sayılabilir. Tanımlama ihtiyacı kime özür denileceğinden ziyade nelere kapasite sınırlılığı ve performans problemi denileceği noktasında ortaya çıkar. (Schneider, 2001)

Birleşmiş Milletler ve diğer organizasyonlar tarafından ICF'in yayınlanmasıyla birlikte burada yer alan kavramlar ve terminoloji çerçevesinde özürlülüğün sınıflandırılması önerilmiştir. Ancak çok yeni olması nedeniyle ICF maddelerinin araştırmalarda kullanımı ile ilgili az sayıda örnek vardır. Birleşmiş Milletlerin ICF yayınlanmadan önceki önerilerinde yer alan sınıflandırmalar ICIDH kavramlarına göre hazırlanmıştır. Fakat ICF'in yayınlanmasından sonra buna göre bir sınıflandırmanın yapılması önerilmiştir. Aşağıdaki liste ICF'e göre belirlenen ve araştırmalarda kullanılması önerilen özür türleri listesidir (Mbogoni ve Me, 2002).

1. Görme
2. İşitme
3. Öğrenme ve öğrendiklerini uygulama
4. Zihinsel fonksiyonlar
 - Dikkat fonksiyonu
 - Bellek fonksiyonu
 - Düşünme fonksiyonu
 - Yüksek düzeyde bilişsel fonksiyonlar
5. Günlük gereksinimlerini karşılama
 - Günlük gereksinimlerini yönetme
 - Günlük gereksinimlerini tamamlama
6. İletişim kurma
 - Alma
 - Üretme
7. Beden duruşunu değiştirme ve sabit tutma
8. Eşyaları tutma, hareket ettirme, taşıma
 - Eşyaları kaldırma ve taşıma
 - Parmaklarını kullanma
 - Ellerini ve kollarını kullanma
9. Yürüme ve hareket etme

- Yürüme
- Çevrede gezinme

10. Öz bakım

- Yıkanma
- Bedensel bakım
- Tuvaletini yapma
- Giyinme
- Yemek yeme
- İçme

11. Temel yaşam aktiviteleri

- Eğitim
- Çalışma

12. Toplumsal, sosyal ve sivil yaşam

- Toplum yaşamı
- Eğlenme ve boş zaman
- Dini ve ruhsal yaşam

Türkiye Özürlüler Araştırması 2002'de sınıflandırma 6 grupta yapılmıştır. Bu gruplar ve tanımları aşağıda yer almaktadır.(DİE ve ÖZİ, 2004)

Ortopedik Özürlü: Kas ve iskelet sisteminde yetersizlik, eksiklik ve fonksiyon kaybı olan kişidir. El, kol, ayak, bacak, parmak ve omurgalarında kısalık, eksiklik, fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü, kemik hastalığı olanlar, felçliler, serebral palsi, spastikler ve spina bifida olanlar bu gruba girmektedir.

Görme Özürlü: Tek veya iki gözünde tam veya kısmi görme kaybı veya bozukluğu olan kişidir.

Görme kaybıyla birlikte göz protezi kullananlar, renk körlüğü, gece körlüğü (tavuk karası) olanlar bu gruba girer.

İşitme Özürlü: Tek veya iki kulağında tam veya kısmi işitme kaybı olan kişidir.

İşitme cihazı kullananlar da bu gruba girmektedir.

Dil ve Konuşma Özürlü : Herhangi bir nedenle konuşamayan veya konuşmanın hızında, akıcılığında ifadesinde bozukluk olan ve ses bozukluğu olan kişidir. İştittiği halde konuşamayanlar, gırtlığı alınanlar, konuşmak için alet kullananlar, kekemeler, afazi, dil-dudak-damak-çene yapısında bozukluk olanlar bu gruba girer.

Zihinsel Özürlü . Zeka geriliği olanlar (mental retardasyon), Down sendromu, fenilketonüri (zeka geriliğine yol açmışsa) bu gruba girer.

Sürengen (sürekli) Hastalık:. Kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan, sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklardır. (Kan hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, idrar yolları ve üreme organı hastalıkları, cilt ve deri hastalıkları, kanserler, endokrin ve metabolik hastalıklar, ruhsal davranış bozuklukları, sinir sistemi hastalıkları, HIV)

Bu sınıflamada bozukluk temelli bir yaklaşım izlenmiştir. Beden yapı ve fonksiyonlarında çeşitli bozukluk ve yetersizlikleri olan, sürekli (kronik) hastalıkları olan kişiler özürlü kabul edilmişlerdir. Dar kapsamlı bu yaklaşım doğası gereği, farklı bir çok bozukluk grubunu aynı başlık altında sınıflama zorunluluğunu beraberinde getirmiştir. Bu durumun pek çok hafif ve orta düzeyde özürlü yok sayılmasına yol açması olasılığı çok yüksektir. Örn, ortopedik özürlü grubu içinde yer alan spina bifidalı kişilerin tamamı ortopedik özürlü değildir, fakat ağır derecede zihinsel özürlüden hafif derecede öğrenme güçlüklerine veya günlük yaşamlarını önemli derecede etkileyen boşaltım

sistemi sorunlarına kadar bir dizi farklı sorunları olabilir. Spina bifidanın yalnızca ortopedik özür grubuna yerleştirilmesi, bir çok spina bifidalının sayılmadığını düşündürmektedir. Bu durum, tek tek tanımlar incelendiğinde pek çok başka bozukluk grubu için de söylenebilir.

Bu araştırmada Hane Halkı Soru Kağıdı (DİE ve ÖZİ, 2004) hanedeki herkese uygulanmış ve bu formda yer alan özür varlığını ve türünü belirlemeye yönelik sorularla özürlü olduğu saptanan bireylere özür türlerine göre ayrı ayrı düzenlenmiş Özürlü Birey Soru Kağıdı (DİE ve ÖZİ, 2004) uygulanmıştır. Bu kapsamda ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel olmak üzere beş temel özür grubu sınıflandırılmıştır. Süreğen hastalık ve ruhsal hastalık olup olmadığı da sorulmuş, fakat bunlar için ayrı soru formları kullanılmamıştır. Ancak sonuçlar bu iki grubu da kapsayacak biçimde açıklanmıştır. %12,28 olarak açıklanan özür oranının %9,70'ini süreğen ve ruhsal hastalıklar grubu oluşturmaktadır.

Özürlülerle ilgili veri toplama çalışmalarında ruhsal fonksiyonların da bir grup olarak ölçülmesi gerekmektedir. Bu ölçümün genel bir ölçüm aracı içinde yapılması mümkün olabileceği gibi, ayrı ölçme araçları kullanarak yapılmasını öneren çalışmalar da vardır. Türkiye Özürlüler Araştırması 2002 çok dar kapsamlı da olsa ruhsal sorunların sorulması olumlu bir yaklaşım olmakla birlikte, diğer beş grup gibi ayrıca değerlendirmeye alınmaması ve sonuçlarının süreğen grubun içinde açıklanması (ruhsal sorunu olanların oranı tek başına açıklanmamıştır) bir eksikliktir.

Araştırmanın en fazla tartışma yaratan bulgularından biri (ruhsal sorunları da içine alarak) süreğen hastalıklar grubunun oldukça yüksek bir orana sahip olması ve özür türü olarak kabul edilmesi olmuştur.

Süreğen hastalıklar, özellikle yaşlılarda önemli bir özür nedenidir. Süreğen hastalıklar aktivite sınırlılıklarına/özürlülüğe neden olduğu zaman aktivite veya özürlülüğün türüne göre sınıflamalar içinde yerini almaktadır. Bu sınıflamada yer alsın ya da almasın son yıllara yapılan özürlülükle ilgili örneklem araştırmalarında süreğen hastalıklarla ilgili bilgi toplanmaktadır. Bu açıdan Türkiye'de ilk kez toplanan bir veri olması bağlamında değerli bir bilgidir.

ICF'e göre özürlülük herhangi bir sağlık sorunu nedeniyle beden yapısı ve fonksiyonlarındaki bozulma sonucu kişinin yaşamsal aktivitelerinin kısıtlanması ve bunun sonucu olarak da toplumsal yaşama katılımının engellenmesi durumudur. Odak noktası bozukluk değil, sağlık durumu sonucu ortaya çıkan aktivite sınırlılıklarının sonuçları olmaktadır. Bu durumda klasik anlamdaki özür türü gruplamaları yerini aktivite kısıtlılığı yaratan her türlü sağlık sorununun değerlendirilmesi yaklaşımına bırakmıştır. Örn: HIV pozitif olan bir kişi aktivite sınırlılığı olmamasına karşın bu sorun nedeniyle çalışma hayatına kabul edilmiyorsa bir engellenme yaşıyor demektir (Wen, 2003). Engellilik (handicap) veya katılım kavramı, çeşitli yaşam alanlarında yer alma, kabul edilme, ihtiyaç duyduğu kaynaklara ulaşma konusunda bireyin sağlık koşullarına bağlı yaşam deneyimleriyle ilgilidir. Bireyin katılımıyla ilgili standart ve normlar bir toplumda benzer sağlık koşullarında olmayan bireylerle karşılaştırılır. Ancak ölçülmesi diğer boyutlara göre daha karmaşık ve diğer iki boyuttan daha az gelişmiş olduğu için ülkelerde bu boyutun ölçülmesiyle ilgili çok az sayıda örnek vardır.

ICF'de yer alan beden yapısı ve fonksiyonları kavramı açısından bakıldığında süreğen hastalıkların ilk değerlendirmede özür türü olarak kabul edilmesi yoluna gidilmiştir. Ancak Türkiye Özürlüler Araştırması 2002'de ölçülen aktivite ve katılım sınırlılıkları değil, bozukluktur. Klasik bozukluk sınıflamaları içinde süreğen hastalıklar yer almamaktadır. Bu araştırmada aktivite sınırlılıklarının ölçülmediği de düşünüldüğünde rapor edilen tüm süreğen hastalıkları özürlü olarak kabul etmek ve süreğen hastalıklar başlığıyla bir özür türü sınıflaması yapmak mümkün değildir.

Araştırmanın geçici sonuçları açıklandığında süreğen hastalıklar toplam özür oranı içinde ifade edilmiş olmakla birlikte, kesin sonuçların açıklanmasında hem süreğen hastalık oranları hem de çeşitli göstergeleri ayrı verilmiştir.

Soruların Tasarımı

Bir ölçme aracı kullanarak özürllük sıklığını (fonksiyonel sınırlılıklar, aktivite sınırlılıkları ve engellilik/katılım) ölçmek uygun bir yöntemdir. Özürllük ve sağlıkla ilgili ölçümlerin genellikle dört temel amacı vardır: a) Geçerli veri ve bilgi sağlamak, b) Özürllüğün dağılımı, c) Özürlü ciddiyeti, d) Özürllüğün sonuçları ve yardım ihtiyacı (Aroma, 2001).

Özürllüğün tanımı ve boyutları konusunda tam bir görüş ve kavrayış birliği olmaması nedeniyle özürllülerle ilgili veri toplama çalışmalarında özürllüleri tanımlayacak soruların tasarımında da önemli problemlerle karşı karşıya kalınmaktadır.

Özürllüleri tanımlamak için kullanılan soruların özellikleri özürllü oranlarını etkileyen ve amaca ulaşılmasını engelleyen temel etkenlerdendir. Bu doğrultuda özürllü araştırmalarında kullanılacak soruların tasarımında dikkat edilmesi gereken temel noktalar şunlardır: (UN, 1996, 1998, 2001; Mbogoni, 2002; Mbogoni ve Synneborn, 2003; Me ve Mbogoni 2001).

- İşe vuruk özürllü tanımı: Araştırmada kullanılan kavramsal özürllü tanımının sorulara işe vuruk biçimde yansıtılmaması, tanımda yer alan herkesi kapsamayabilir.

Soruların hazırlanmasında kullanılan kavramsal yaklaşım: Soruların bozukluk, aktivite ve/veya katılım temelli olması özürllü oranını etkiler. Aktivite yaklaşımli sorular daha fazla özürllü oranı çıkmasına neden olmaktadır.

Genel veya ayrıntılı (liste temelli) soru formu: Genel sorular (Evinizde özürllü birisi var mı?), arkasından özürllü türüne yönelik daha ayrıntılı bir soru gelse bile uygun bir soru formu değildir. Genel sorular hafif ve orta düzeydeki özürllü kişileri, özürllülüğü kabul etmede psikolojik zorlukları olan kişileri ve yaşlılık ve çocukluk dönemindeki özürllülüğü dışlama eğilimindedir. Bunun yerine herkesin kolayca varlığını veya yokluğunu ifade edebileceği, derecesini belirtebileceği ve ICF kategorilerine dayanan bir soru listesi kullanılması daha uygun olacaktır.

Sorularda özürllülüğün süresinin belirtilmesi: Özürllülüğü tanımlarken (ICF boyutlarının kullanımını hesaba katmadan) geçici ve uzun dönem özürllülük ayrımını yapmak önemlidir. Uzun dönem özürllülük kronik durumları refere eder ve genellikle özürllü kişilerin tanımlanması ile ilgili bir kavramdır. Uzun dönem özürllülüğü ölçmek için deneyim zamanının minimum uzunluğu ve sağlık koşullarının beklenen süresi ölçülmelidir. Geçici özürllülüğü dışarıda bırakmak için bir çok ülke özürllülüğü "en az altı ay veya daha fazla devam eden veya devam etmesi beklenen" biçiminde tanımlamışlardır. Altı ay kriteri keyfidir ve bilimsel bir dayanağı yoktur, fakat bir çok ülkede kullanılmaktadır ve geçici özürllüleri dışarıda bıraktığı görülmüştür Geçici özürllülük, bireyin genel fonksiyon düzeyindeki geçici sapmalardır. (Kısa dönemli hastalık, bacak kırılması, hamilelik gibi durumları kapsar.)

Soruların anlamlandırılması: Özürllülük kavramının karmaşıklığı araştırmaya katılanlar tarafından soruların algılanmasını zorlaştıran büyük bir problemdir. Soruların yorumlanmasını etkileyen en önemli faktörler arasında bireylerin özürllülüğe verdiği özel anlam, kültürel farklılıklar, olumsuz çağrışımlar (özellikle bozukluk, özürllülük, engellilik gibi sözcükler olumsuz çağrışımlar yapabilir), kullanılan dil, soruların yapısı ve sunum biçimi- sorular denek tarafından mı okunuyor, görüşmeci tarafından mı okunuyor- sayılabilir.

Madde sayısı. Soruların klasik, ciddi bozukluk türlerini içerdiği dar kapsamlı soru formları yerine (görme, işitme, ortopedik gibi), aktivite sınırlılıklarının ayrıntılı olarak sorulduğu geniş kapsamlı soru formları hafif ve orta düzeyde özürllülüğün saptanması bakımından önemlidir.

Soruların kişi düzeyinde veya hane düzeyinde sorulması. Soruların her bireye tek tek sorulması, bütün haneye sorulacak tek bir sorudan beş kat daha yüksek özürllü oranı sonucu vermektedir. (örn: evinizde özürllü biri var mı?)

Soruların kimin tarafından yanıtlandığı: Soruları her bireyin kendisinin yanıtlaması durumunda, bir vekil (anne veya bir yakını gibi) tarafından yanıtlandığından daha güvenilir sonuçlar elde edilmektedir.

- Özürllülüğün ciddiyetini ölçmeye olanak sağlaması: Sorular aktivite sınırlılığının derecesini veya

ciddiyetini ölçmelidir. Bunun için özellikle hafif ve orta düzeyde özürüllüğü dışlama eğiliminde olduğu için evet/hayır biçimindeki tek boyutlu yanıt seçeneği yerine, çoklu yanıt seçeneği kullanılmalıdır. Hiç yok/çok az/ çok, evet bazen/ evet sıklıkla/hayır gibi

- Sağlık durumuna bağlı sınırlılıkların sorulup sorulmadığı: Özürüllülerle ilgili veri toplama çalışmalarında sağlık sorunlarını veya bozuklukları ölçmek yerine bunların günlük yaşam aktivitelerine olan etkisinin ölçülmesi önerilmektedir.

Ruhsal fonksiyonların sorulup sorulmadığı: Özürüllük araştırmalarında ruhsal sorunların neden olduğu aktivite sınırlılıkları da mutlaka ölçülmelidir.

Yaş gruplarına göre düzenlenip düzenlenmediği: Sorular farklı yaş gruplarını sayacak biçimde geliştirilmeli ve test edilmelidir. Çocuklar ve yaşlılar gibi. ICF geliştirilirken bu sınıflamanın bütün yaş gruplarını içerecek biçimde yapılmasına dikkat edilmiştir. Son yıllarda yapılan çalışmalarda çocuklar, yetişkinler ve yaşlılar için ayrı soru formları kullanılmaya başlanmıştır.

Özürülleri tanımlamak için kullanılan sorularda üç tip yaklaşım vardır (Mbogoni ve Me, 2002).

Tip 1 . Aktivite soruları ile birleştirilmiş bir durumun varlığı ile ilgili sorular

Tip 2 . Bozukluk ve/veya özürüllük listesi ile hane halkı içindeki özürülleri bulmaya yönelik genel sorular. Bu yaklaşımın değişik türleri olmakla birlikte genel olarak, özürüllü var mı sorusuna evet yanıtı verilen kişilere özür türü sorulur.

Tip 3. Bozukluk kontrol listesi. Bu tür genellikle nüfus sayımlarında kullanılır. Çoğunlukla sorular ciddi bozuklukların listesini içerir.

Ülkeler arasında soruların türü açısından büyük farklılıklar vardır. Birinci tür soruların kullanıldığı ülkelerde özürüllük oranı diğerlerinden daha yüksek bulunmuştur. Üçüncü türü kullanan ülkelerde en düşük oranlar saptanmıştır.

Tablo 3 de bu üç tür soru tipini kullanan ülkelerden örnekler ve özürüllük oranları görülmektedir.

Sorular değişik özel koşulları ifade ettiğinde oranın yükseldiği dikkati çekmektedir. Ciddi bozuklukların sınırlı olarak sorulduğu ülkelerde özür oranları daha düşük çıkmıştır.

Tablo 3 Farklı ülkelerdeki özürüllü araştırmalarında kullanılan sorulardan örnekler

Tip 1

Tip 2

Tip 3

Bermuda 1991, Oran %7,6

Nüfus sayımı (Me ve Mbogoni 2001)

1. Günlük yaşam aktivitelerine katılmanızı engelleyen ya da sınırlayan ve 6 aydan uzun süredir devam eden fiziksel, zihinsel veya başka bir sağlık sorununuz var mı? Örn: İşte, eğlencede, hareket, okulda.

bu durum

- İşinizde yapmanız gerekenlerin sayısını veya türünü etkiliyor mu?
- Bir işte çalışmanıza engel oluyor mu?
- Okulda veya evde yapabileceğiniz aktivitelerin sayısını ve türünü etkiliyor mu?
- Ev dışına yalnız çıkmanıza engel oluyor mu?
- Yıkanma, giyinme veya ev içinde gezinmenize engel oluyor mu?
- Genel olarak tekerlekli sandalyeye bağlı bırakıyor mu?

Uganda 1991, Oran %1,2

Nüfus sayımı (Me ve Mbogoni 2001)

1. Hanenizde özürüllü biri var mı?

Özür türü: Kör, zihinsel hastalık, sağır ve dilsiz, çocuk felci, organ yokluğu, cüzzam, kötürüm, topal, epilepsi, geri zekalı, diğer

Nijerya 1991, Oran %0,5

Nüfus sayımı (Me ve Mbogoni 2001)

Özür türü

Özürlü değil

Sağır

Dilsiz

Sağır ve dilsiz

Kör

Geri zekalı/akıl hastası

Diğer

Kanada 2001, Oran %12,4

Örneklem araştırması (Statistics Canada, 2003)

1.İşitme, Görme, İletişim, Yürüme, Merdiven Çıkma,Bending, Öğrenme Ve Uygulama Ve Benzer Diğer Aktivitelere Zorluğu Var Mı?

2.Fiziksel veya zihinsel durumlar veya sağlık problemleri aktivitelerinin türünü veya sayısını düşürüyor mu?

Evde

İşte veya okulda

Diğer aktivitelere Örn: ulaşım boş zaman aktivitelerinde

Sorulara

- Evet, bazen
- Evet, sıklıkla
- Hayır

Seçenekleri ile yanıt alınmıştır

Filipinler 1990, Oran %1,1

Nüfus sayımı (Me ve Mbogoni 2001)

- Tamamen ve kalıcı bir fiziksel ya da zihinsel özrünüz var mı?
- Özrünüzün türü nedir?

Umman 1993 Oran %1,0

Nüfus sayımı (Me ve Mbogoni 2001)

Engelin türü

Kör

Tek gözde kayıp

Bir veya iki elde kayıp

Bir veya iki bacakta kayıp

- Sağır

Zihinsel bozukluk

Felçli

Yeni Zelanda 2001, Oran %20

Örneklem araştırması (New Zealand Statistics, 2002)

6 ay veya daha fazla süredir veya 6 aydan fazla sürmesi beklenen bir durumda

1. birisiyle konuşurken söylediklerini duyabiliyor musunuz?

2. Üç kişinin olduğu bir grupta konuşulanları duyabiliyor musunuz?
3. Uzun süren bir durum ya da sağlık sorunu nedeniyle konuşma veya anlama zorluğunuz var mı?
4. Normal bir gazete yazısını devamlı kullanıyorsanız gözlükle veya kontak lens ile okuyabiliyor musunuz?
5. Bir odada 4 metre uzaklıktan bir kişinin yüzünü açıkça görebiliyor musunuz?

....

Ayrıntılı aktivite soruları ile devam etmektedir ve sorulara

kolayca

zorlukla

hiç

seçenekleri ile yanıt alınmıştır.

Aruba 1991, Oran %5,5

Nüfus sayımı (Me ve Mbogoni 2001)

1.Siz (ya da o) engeli mi?

2.Engelin türü nedir?

Fiziksel engel

- Motor fonksiyonlarda bozukluk
- Görme engeli
- İşitme engeli
- Organ engeli
- Çoklu fiziksel engel

Zihinsel engel

- İdiyot veya embesil
- Zihinsel yetersizlik

Zihinsel ve fiziksel engel

Türkiye 2002, Oran %12,28 Örneklem araştırması (DiE ve ÖZi, 2004)

1.Süreğen (sürekli) bir hastalığınız var mı?

- Süreğen (sürekli) hastalığınızın türü nedir?

2.Ruhsal bir sorunuz var mı?

3.El, kol,ayak, bacak, parmak veya omurganızda kısıklık, eksiklik, fazlalık, yokluk, kas güçsüzlüğü, kemik hastalığı, hareket kısıtlılığı veya şekil bozukluğu var mı?

4.Tek veya iki gözünüzde, tamamen görme kaybı, renk körlüğü, şaşılık, gece körlüğü veya herhangi derecede bir gözlükle gazete yazılarını okuyamayacak düzeyde görme bozukluğu var mı?

5.Tek veya iki kulağınızda, cihaz kullanmaksızın, konuşmaları işitemeyecek düzeyde veya tamamen duyma kaybınız var mı?

6.Hiç konuşamama veya konuşmanızda bozukluk, tutukluk, kekemelik var mı?

7. Zihinsel özürünüz var mı?

Sorulara

Evet

Hayır

Seçenekleri ile yanıt alınmıştır.

DISTAT'ın kapsadığı ülkelerde özürlü nüfusu tanımlamak ve soruları formüle etmek için önerilen ICIDH/ICF sınıflamasının pek çok nüfus sayımı sorularında kullanılmadığı görülmüştür. Özellikle az gelişmiş ülkelerde çoğunlukla bozukluk yaklaşımlı sorular kullanılmıştır (Me ve Mbogoni 2001).

Bununla birlikte alan araştırmalarındaki özürülük sorularının hazırlanmasında özgün ICIDH çerçevesinin temel olarak kullanıldığı ülke sayısı artmaktadır. ICIDH'nin yeni versiyonu olan ICF'in

2000'li yıllarda yapılan nüfus sayımlarında ve alan araştırmalarında giderek daha sık kullanılmaya başlandığı görülmektedir.

Türkiye Özürlüler Araştırması 2002'de klasik özür türlerinden oluşan bir liste içeren sorular bozukluk yaklaşımıyla hazırlanmıştır. Sorularda genel soru yerine listeleme yönteminin kullanılması olumlu bir girişim olmakla birlikte, klasik özür türlerini içeren bu liste gerçekte her soruda birden fazla özür lülüğü/aktivite sınırlılığını içerdiği için dar kapsamlı kalmıştır. Çalışmalar bozukluk listesi ile özür lü kişileri tanımlamaya çalışan araştırmalarda özür lülük oranlarının oldukça düşük çıktığını göstermiştir. Bu tür çalışmalarda özür oranları %2,5'dan daha az bulunmuştur (Mbogoni ve Synneborn 2003).

Bozukluk temelli olsa bile ruhsal ve süreğen hastalıkları kapsamış olması araştırmancının olumlu bir noktasıdır.

İki seçenekli yanıt sistemi kullanılmış olması da alınan yanıtların daha sınırlı bir özür lü kesimi kapsadığını düşündürmektedir. Bu durumda araştırma sonucunda elde edilen özür oranının düşük olduğu ve ciddi özür leri içerdiği varsayılabilir. Süreğen hastalıklar ve ruhsal sorunları dışarıda bıraktığımızda özür oranı %2,58 olarak bulunmuştur. Bu genel beklentilere göre düşük bir orandır. Bu araştırmada özür lülüğün ciddiyetini belirlemeye yönelik veriler elde edilememiştir.

Türkiye Özürlüler Araştırmasında ayrıca soruların belli bir zaman dilimini (6 ay) kapsamaması da eleştirilecek diğer bir boyutudur.

Bununla birlikte kişi düzeyinde ve bireysel temelli uygulanan bir çalışma olması araştırmancının pozitif yönleridir. Soruların kültürel farklılıklara göre nasıl anlamlandırıldığı ise araştırılması gereken bir konudur.

Özetlemek gerekirse metodolojik açıdan incelendiğinde Türkiye Özürlüler Araştırması 2002'de gerek tanım, gerek sınıflama ve gerekse soruların tasarımı bozukluk yaklaşımı kullanılmıştır. Bu veriler kendi başına değerli verilerdir, ancak uluslar arası standartlara sahip olmaması, politika ve programların belirlenmesinde kullanılabilirliğinin az olması acilen ciddi bir özür lü istatistikleri sistemi oluşturulmasını, farklı araştırma yöntemleriyle (nüfus sayımları, hane halkı araştırmaları, özür lüler araştırması gibi) ve çağdaş yaklaşımları kullanarak yeni çalışmalar yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

SONUÇ

Günümüzde bir toplumun çağdaşlık göstergeleri arasında yer alan sağlık, eğitim ve ekonomik gelişmişlik kavramları içinde olduğu kadar insan haklarına ilişkin göstergeler içinde de özür lülerin durumu önem kazanmıştır. Özür lülüğün önlenmesi, rehabilitasyonu ve fırsat eşitliğini sağlanması amacıyla politikaların belirlenmesi, programların planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesinde güvenilir özür lü istatistiklerinin olması temel koşul haline almıştır.

Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda olduğu gibi bizim ülkemizde de sağlıklı istatistiklere ulaşmak oldukça zordur. Bu zorluk doğası gereği ölçülmesi zor bir kavram olan özür lülük konusunda kendisini daha fazla göstermektedir. Birkaç nüfus sayımındaki başarısız deneyimden sonra, bu alanda kapsamlı ilk çalışma 2002 Türkiye Özürlüler Araştırmasıdır.

Ülkemizde özür lü istatistiklerinin toplanmasında yöntem, kapsam, sonuçların politika ve programlarda kullanılması, uluslar arası düzeyde karşılaştırılabilirlik gibi konular bugüne kadar ciddi bilimsel yöntemlerle incelenmemiştir. Bilgi ve deneyim eksikliği Türkiye Özürlüler Araştırması 2002'nin çeşitli hata ve eksikliklerle tamamlanmasına neden olmuştur.

Ancak gelişmiş ülkelerde bile sağlıklı sonuçların elde edilmesinde sorunlar yaşanması (Berg, 2001, Hendershot, 2001; Rasmussen, 2001), ülkemizin bu ilk deneyiminde eleştirilecek pek çok yön bulunmasını doğal kılmaktadır. Ancak bu deneyimden çeşitli dersler çıkarmak ta özür lülük alanında çalışan herkesin sorumluluğu olmalıdır.

Bu makalede, öncelikle konunun önemini vurgulamak ve uluslar arası çalışma ve önerilerden yararlanmak amacıyla ulaşılabildiği kadarıyla bu alanda yapılan çalışmalar, çağdaş yaklaşımlar ve

öneriler gözden geçirilmiştir. Bu çalışmaların ışığında 2002 Türkiye Özürlüler Araştırmasında karşılaşılan çeşitli metodolojik sorunlar incelenmeye çalışılmıştır. Kapsam, göstergeler, terminoloji, uluslar arası standartların, önerilerin ve deneyimlerin kültürel uygunluğunun sağlanması, verilerin kullanılması vb pek çok alanda inceleme, araştırma, politika belirleme ve uygulama çalışmalarına gereksinim olduğu açıktır.

KAYNAKLAR

- Aroma, A., Estimating disability occurrence, degree of limitations, need for help and determinants of disability in national health surveys, United Nations International Seminar on Measurement of Disability, New York, (2001).
- Black K., Comparative analysis of censuses and surveys as instruments to collect data on disability- australian experience, United Nations International Seminar on Measurement of Disability, New York, (2001).
- Berg J., Collecting Data On Disability In EU General Population Surveys, United Nations International Seminar on Measurement of Disability, New York, (2001).
- Colin, D., Sadana, R ve ark., Estimates of DALE for 191 Countries, Methods and Results, Global Programme on Evidence for Health Policy Working Paper No. 16, World Health Organization, (2000).
- DİE., ÖZİ., Türkiye Özürlüler Araştırması 2002 . Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara, (2004)
- European Commission., European Physical Activity Surveillance System (EUPASS), Final Report To The European Commission , (2001)
- Euro-REVES., Selection of a Coherent Set of Health Indicators: First Steps Towards a User's Guide to Health Expectancies for the European Union , ed: J-M Robine., C Jagger., I Romieu , Montpellier-France, (2002)
- EuroWHO., Cross-cultural Analysis of Relationships of Health indicators Across Europe:First Results Based on the Eurohis Project, Report on a WHO Study, (2002).
- Helander, E., Prejudice and Dignity, an Introduction to Community-Based Rehabilitation , United Nations Development Programme, (1990)
- Hendershot G., Survey Measurement of Disability: A Review of International Activities and Recommendations, United Nations International Seminar on Measurement of Disability . New York (2001).
- Mbogoni, M., Disability Census Questions, the Perspective of Developing Countries, First meeting of the Washington Group on Disability Statistics Washington, (2002)
- Mbogoni, M., Me, A., Revising the United Nations Census Recommendations on Disability, First Meeting of the Washington Group on Disability Statistics Washington , (2002)
- Mbogoni, M., Synneborn, M., General Disability Measures In Developing Countries– Relationship to Purposes for Measurement, Second Meeting of the Washington Group on Disability Statistics, Ottawa-Canada (2003)
- Me, A., Mbogoni M., Overview over Data Collection Practices in Less Developed Countries. United Nations Seminar on Measurement of Disability, New York , (2001)
- OECD., An Inventory of Health and Disability Related Surveys in Oecd Countries, ECE/WHO Expert Meeting on Health Statistics Measurements Ottawa-Canada, (2000)
- Rasmussen, N., Gudex,C., Christensen,S., Survey Data on Disability-Eurostat 1999, National Institute of Public Health (NIPH), Copenhagen, (1999).
- Rasmussen, N., Overview of Datacollection Practices in 29 Developed Countries United Nations International Seminar on Measurement of Disability, . New York, (2001)
- Schneider, M., Participation and Environment in the ICF and Measurement of Disability , United Nations International Seminar on Measurement of Disability, New York (2001)
- Statistic Canada , Disability in Canada-A 2001 Profil , Canada, (2003).

- Statistics New Zealand., Disability Counts 200 1, Wellington-New Zealand, (2002)
- TNO Prevention and Health, Division Public Health., Final Report of the European Disability Measurement (EDM) Project. TNO report PG/VGZ/2002.211 The Netherlands, (2002)
- UN., World Programme of Action Concerning Disabled Persons, The United Nations General Assembly at its 37 th regular session on 3 December 1982, by resolution 37/52. (1982)
- UN., Disability Statistics Compendium , United Nations Publication, Sales No. E.90, XVII.17. (1990)
- UN., Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities, The United Nations General Assembly at its 48 th session on 20 December 1993, by resolution 48/96., (1993)
- UN., Manual for the Development of Statistical Information for Disability Programmes and Policies , United Nations Publication, Sales No: E.96.XVII.4., (1996)
- UN., Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses, Revision 1 . United Nations Publication, Sales No. E.98.XVII.8., (1998)
 - UN., Guidelines and Principles for the Development of Disability Statistics , United Nations Publication Series Y No. ST/ESA/STAT/SER.Y/., (2001)
- UNESCAP ., Biwako Millennium Framework for Action Towards an Inclusive, Barrier-free and Rights-based Society for Persons with Disabilities in Asia and the Pacific , (2002)
- UNESCAP. , Social Statistics: Disability Statistics Subcommittee on Statistics First Session, Bangkok (2004)
- UNSD., The collection and dissemination of statistics on disability at the United Nations Statistics Division: Proposals for the future. Report of the Expert Group Meeting to Review the United Nations Demographic Yearbook System, (2003)
- Wen X., Trends in the prevalence of disability and chronic conditions: implications for survey design and measurement of disability. Second Meeting of the Washington Group on Disability Statistics, (2003)
- WG., Final Report of First Meeting, (2002)
- WHO., International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. Geneva , (1980)
- WHO., International Classification of Functioning, and Disability . Beta 2 draft, Full Version, Geneva, (1999)
 - WHO., International Classification of Functioning, Disability and Health . Geneva , (2001)
- SPİNAL KORD YARALANMALI BİREYLER İÇİN EĞİTİM REHBERİ**

Dr.Hatice KAYA

İstanbul Üni., Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Öğretim Elemanı

ÖZET

Spinal Kord Yaralanmalı Bireyler İçin Eğitim Rehberi

Spinal kord yaralanmalı bireylerde eğitim hasta ve ailesinin bir an önce evine dönmesi ve yeni yaşamına uyumunda anahtar kelimedir. Eğitim, hasta kabulü ile başlamalı ve kapsamlı bir eğitim sağlanabilmesi için bütün sağlık ekibi üyelerinin hasta eğitiminde yer alması sağlanmalıdır. Bu makalenin amacı, spinal kord yaralanmalı bireylere eğitim verecek sağlık bakım ekibi üyelerine kolay uygulanabilir bir rehber sunmak, dolayısı ile bireylerin normal yaşamlarına daha çabuk dönmelerine katkı sağlayabilmektir.

Anahtar Kelimeler: Spinal kord yaralanması, hasta eğitimi, hemşirelik

SPİNAL KORD YARALANMALI BİREYLER İÇİN EĞİTİM REHBERİ

Bireyin boyutlarından herhangi birinde ortaya çıkan değişimler sonucu deneyimlediği sağlıktan sapma durumunda, yaşamını ve iyilik halini sürdürmede tamamen ya da kısmen bağımlı duruma gelebilir. Böylesi değişimlerden biri olan spinal kord yaralanması, yaşamda bir dönüm noktası oluşturan ve yaşam biçiminde değişimi gündeme getiren bir sağlık sorunudur (6,13).

Yaralanmanın etkileri bireysel farklılıklar göstermekle birlikte, hastaların tümünde yaşam aktivitelerine ilişkin sorunların ortaya çıkarak, öz-bakımlarının olumsuz yönde etkilendiği görölmektedir.

Yapılan çalışmalar bu hastalara uygulanan planlı eğitim ve danışmanlığın günlük yaşam aktivitelerini güvenli bir şekilde gerçekteştirmesi konusunda cesaretlendirerek öz-bakım gücünü arttırdığını ve yeni yaşamına uyumunu kolaylaştırdığını göstermiştir (5,9,10,11,13,14).

Spinal kord yaralanması olan bireyin bakımında sağlık bakımı ekibinin işbirliği içinde çalışması ve aile/yakınlarının desteğinin alınması önemlidir. Ancak bu arada hastanın bakımında önemli rol ve sorumluluklar üstlenen aile üyelerinin gereksinimleri ve yaşayabilecekleri sorunlar da göz ardı edilmemelidir.

Birey hastaneye kabul edilir edilmez sağlık bakım ekibinin tüm üyeleri taburculuk için hazırlığa başlar. Başarılı taburculuk planında bireyin hastaneden ayrıldıktan sonra bakımın sürekliliğini sağlama ve yeni durumuna uyumunu kolaylaştırmaya yönelik bilgi ve becerileri içeren hasta eğitimine yer verilir (8,12,13,).

Hasta eğitimi kabul ile başlamakla birlikte özellikle rehabilitasyon sürecinde bireyin bağımlılık-bağımsızlık durumunda değişimler olabileceği unutulmamalı ve eğitim programının içeriği belirlenirken bu değişimler dikkate alınmalıdır (13).

Hasta eğitimi, beklenen hasta sonuçlarına ulaşıncaya kadar sağlık davranışlarını düzeltmeye yönelik düzenlenmiş planlı eğitim aktiviteleridir. Hasta eğitimi tedavi anlamına gelmez. Hastanın uygulanan tedaviye uyumu ve yararlarına inanması ile tedavinin etkilerini arttırmak olarak görölmelidir. Sonuçta sağlık durumunda başarı ya da başarısızlık tedavinin etkinliğini arttırmaya bağlı olacaktır (8).

Hasta ve ailesinin eğitim gereksinimlerinin belirlenip karşılanmasını, istendik davranış değişikliğinin oluşturulmasını amaçlayan hasta eğitimi, öğretim ve öğrenme süreci doğrultusunda gerçekteştirilir. Bu amaçla;

- Bireyin gereksinimleri belirlenir,
- Gereksinimlere yönelik eğitim planı hazırlanır,
- Doğru zamanda, yeterli sürede, uygun yöntemlerle bilgilendirme sağlanır ve
- Verilen eğitimin etkinliği değerlendirilir (8,12).

Sağlık bakım ekibi üyeleri, spinal kord yaralanması olan birey ve aileye gereksinimleri doğrultusunda uygulayacağı eğitim ile;

- Sağlıkla ilgili doğru kararlar alma ve sağlıklı, kaliteli yaşam biçimi oluşturacak davranışları destekleme,
- Sağlığı potansiyelleri doğrultusunda geliştirme,
- Bireyin optimum sağlık ve bağımsızlığını kazanmasına yardım etme,
- Bireyin evde gerekli olan sağlık bakımını sürdürme,
- Bakımın kalitesini yükseltmeyi hedefler (10,11,12).

Hasta eğitiminde bireylerin zeka, dikkat, algılama, unutma ve diğer bilişsel özelliklerinin yanı sıra ilgi, gereksinim, eğitime hazır olma durumu, heyecan, korku ve kaygı gibi psikolojik durum ve davranışları dikkate alınır. Bununla birlikte bireyin eğitim ve ekonomik düzeyi, kültürel yapısı, özellikle sağlık konusundaki bilgi, inanç ve alışkanlıkları göz önünde bulundurulur (1,4,10).

Eğitim Programının İeriği

Spinal kord yaralanmalı birey ve ailenin eğitim programında yaralanma bölgesine bağlı olarak etkilenebilecek alanlar ve buna bağlı olarak ortaya çıkacak sorunların bakım, tedavi ve

rehabilitasyon yöntemlerine yer verilmelidir. Bu doğrultuda;

Güvenlik Önlemleri;

- Düşme, çarpma, yanmaya yönelik ev içi ve ev dışında alınabilecek güvenlik önlemleri,
- Ev içinde ve dışında yapılabilecek çevre düzenlemeleri,
- Ağrı ile baş edebilme yöntemleri,
- Otonomik disrefleksi nedenleri, belirtileri ve neler yapabileceği,
- Kullandığı ilacın adı, kullanım amacı, dozu, saati ve yan etkileri, ilaçların birbiriyle ya da yiyeceklerle etkileşimi (3,7,10,11,13),

Hareket;

- Eklem açıklığı egzersizlerinin önemi, ne şekilde ve hangi sıklıkta yapılacağı,
- Yatak yaralarını önlemede pozisyon değişiminin gerekliliği,
- Değişik transfer yöntemleri,
- Tekerlekli sandalye ya da koltuk değneğini nasıl kullanacağı ve bu konulardaki güvenlik önlemleri (6,10),

Deri bakımı;

- Deri kontrolünün ne şekilde ve hangi sıklıkta yapılacağı,
 - Kişisel temizliğin önemi ve ne şekilde yapılacağı; banyo, tuvalet, giyinme v.b
 - Deri bütünlüğünü sürdürmeye yardımcı önlemler;
- Yaralanma ve yanıklardan korunma,
-Beslenme,
-Pozisyon değişimi ve egzersizler,
- Yatak yarası belirti, bulguları, tedavisi ve koruyucu önlemler (3,11,13),

Solunum

- Derin solunum ve öksürme egzersizleri,
- Spirometre kullanımı,
- Solunum yolları enfeksiyon belirtileri ve koruyucu önlemler (3,10),

Beslenme;

- Tüketilmesi gereken besin türleri ve miktarları,
- Alınması gereken sıvı miktarı,
- Kaçınılması gereken yiyecek ve içecekler,
- Beslenmeye yardımcı yöntemler (3,13,15),

Boşaltım;

Mesane Boşaltımı

- Mesane boşaltım programının önemi,
- Temiz aralıklı kateterizasyon uygulamasının nasıl yapılacağı,
- Kalıcı kateter bakımı,
- Üriner distansiyon belirtileri,
- Üriner enfeksiyon belirtileri,

Bağırsak Boşaltımı

- Bağırsak boşaltım programının önemi ve nasıl uygulanacağı,
- Bağırsak hareketlerini arttırma yöntemleri,
- Karın masajı uygulaması,
- Rektal doluluk ve dışkı tıkanıklığı belirtileri,
- Süpozituar uygulaması (3,7,10,11,13,15),

Cinsel Yaşam;

- Kadınların vajinal kuruluk, adet değişimleri, hamilelik sorunları ve çözüm önerileri,
- Erkeklerin ereksiyon ya da boşalma problemine yönelik alternatif çözüm önerileri,
- Cinsel birlikteliği sürdürmeye yardımcı alternatif pozisyonlar,

- Cinsel sorunlar yaşadığında başvurabileceği kişi/kurumlar (3,13),

Uyku

- Ağrı önlemleri,
- Uykuya yardımcı uygulamalar;

-Pozisyon

-Yiyecek ve içecekler,

-Geçmişteki alışkanlıklar (10,13),

Çalışma, Eğlenme ve Sosyal ilişkiler;

- Eski işine adaptasyonu kolaylaştıran fizik çevre düzenlemeleri,
- Gerektiğinde iş değişikliği için başvurulacak kurum/kuruluşlar,
- Sosyal aktiviteler ve önemi,
- Güvenli seyahat önerileri,
- Destek alabileceği Sosyal Hizmetler ya da Rehabilitasyon birimleri hakkında bilgiler verilir (2,11,13).

Eğitim Programının Sunulması

Spinal kord yaralanmalı bireylerin eğitiminde ilk yaklaşım bireysel eğitim yaklaşımıdır. Sağlık profesyoneli, bireyin bilgiyi dinlemeye ne zaman hazır olduğuna karar vermelidir.

Bireysel eğitim yaklaşımı şunları içerir;

- Bilgi vermek için sözlü ve sözsüz ipuçlarının farkında olmak ve bunları iyi değerlendirmek,
- Rehabilitasyon için birey merkezli kısa süreli hedefler geliştirmek,
- Yaralanma prognozu ve etkilerini dikkate alarak uygun yaklaşımda bulunmak,
- Karar verme sürecinde bireyin katılımını sağlamak,
- Bireyin, yaralanmanın yaşamı üzerindeki etkileri ile ilgili düşüncelerini dinlemek,
- Her bir bakım uygulamasını hasta ve ailesinin eğitimi için bir fırsat olarak kullanmak (2).

İkinci yaklaşım, küçük gruplara yönelik formal eğitim oturumları oluşturmaktır. Bu gruplar için eğitim yöntemleri; bakım konularını içeren görsel-işitsel programları, bilgisayarlı eğitim programları, tartışma grupları oluşturmayı ve bakım ile ilgili konuların demonstrasyonunu içerir. Bu eğitim oturumları, sağlık bakım profesyonelleri ile birlikte bireysel pratik uygulamalar ile desteklenmelidir. Örneğin; temiz aralıklı kateterizasyonu öğretmek amacı ile görsel-işitsel eğitim programı verilir, konu üzerinde tartışılır, hemşire tarafından model üzerinde uygulama gösterilir ve daha sonra hemşire gözetiminde hasta kendi kendine kateterizasyon uygulamasını yapar (2).

Verilen bilgiler, hasta birey ve ailesinin taburculuk sonrası da kullanabilmesi için yazılı el kitapçığı ya da video-kaset ya da CD gibi diğer eğitim materyalleri ile desteklenmelidir. Yazılı eğitim materyallerinde hasta ve ailesinin anlayamayacağı tıbbi terminolojinin ve çok uzun cümlelerin kullanılmaması okunabilirlik düzeyini arttıracaktır(2,8,12).

Değerlendirme

Eğitim programının başarısı, belirli aralarla hastanın öz-bakım gücü, öz-güveni ve öz-sorumluluk düzeyinin belirlenmesi ile değerlendirilmelidir.

KAYNAKLAR

- Black JM & Jacobs EM. Medical-Surgical Nursing-Clinical Management for Continuity of Care, 5 th . Edit. WB Saunders Company, Philadelphia, (1997) Pp; 890-910.
- Brillhart B. Education as the key to rehabilitation, Nursing Clinics of North America, 24(3); 675-680 (1989).
- Canobbio MM. Mosby's Handbook of Patient Teaching. Mosbys Year Book, St. Louis Missouri, (1996) Pp;597-605.
- Craven RF & Hirnle CJ. Fundamentals of Nursing (Human Health and Function) Third Edit. Williams&Wilkins, Philadelphia (2000) Pp;686-731s.
- Dur SF, Lugo I, Ram L & Eusse E. Effects of an exercise program on the rehabilitation of patients

with spinal cord injury, Archives of Physical Medicine and Rehabilitation, 82;10, October 1349-1354 (2001).

- Dursun E & Çakıcı A. Medulla Spinalis Yaralanmaları. Oğuz H (ed). Tıbbi Rehabilitasyon. Nobel Tıp Kitabevleri Ltd. Şt. İstanbul, (1995) Pp; 407-427.
- Hancı M. Medulla Spinalis Yaralanmalarında Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar, Medulla Spinalis Yaralanmaları. Ed. Hancı M, Aydınöz Ö. Logos İstanbul (2000) Pp;519-526.
- Hill J. A practical guide to patient education and information giving, Bailliere's Clinical Rheumatology, February 11(1); 109-127 (1997).
- Jaarsma T, Halfens R, Abu-Saad HH, Dracup K, Gorgels T & Stappers J. Effects of education and support on self-care and resource utilization in patients with hearth failure, Eur Heart J. May 20(9);673-682 (1999).
- Kaya H. Spinal Kord Yaralanması Olan Hastalarda Hemşirelik Bakımı ve Eğitimin Bağımlılık-Bağımsızlık ve Öz-Bakım Gücü Üzerine Etkisi, (Doktora Tezi), İstanbul, Sağlık Bilimleri Enstitüsü (2004).
- McQuillan KA. Trauma Nursing. 3 rd Ed. Saunders Comp. Philadelphia (2002) Pp;507-539.
- Taşocak G. Hasta Eğitimi. İ.Ü. Basım ve Yayınevi Müdürlüğü, İstanbul, (2003) Pp;4-16.
- Walleck C. Neurotrauma: Spinal Cord Injury, Ed:Barker E. Neuroscience Nursing. Mosby Year Book Inc Missouri, (1994) Pp;352-389.
- Welch D, Lobley SJ, O'sullivan SB & Freed MM. Functional independence in quadriplegia; critical levels, Arch Phys Med Rehabil. April, 67; 235-239 (1986).
- Witting PA. Patient Education & Health Care Professional Guides, Springhouse Corporation, Pennsylvania (1998) Pp;184-185.

Yazışma Adresi:

Dr.Hatice Kaya

İ. Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu

Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı

Şişli/İstanbul

Tel:0212 440 0000 / 27086

Fax: 0212 2244690

Cep Tel: 0 5352161603

E-Mail: haticekaya73@hotmail.com

TOPLUMSAL BİR SORUN ÇÖZÜMLEYİCİ OLARAK ÖZÜRLÜ HAKLARI HAREKETİNİN GELİŞİMİ

(The Development of The Disability Rights Movement As a Social Problem Solver)

Jerry Alan WINTER*

Çeviri:Mehmet ERGÜN**

ÖZET

Bu çalışmada, haklar hareketi gelişiminin sosyolojik bir incelemesi yapılmıştır. Hareket özürülülerin marjinalleşmesine karşı verilen mücadeleden doğmuş, hem özürülüler kendi yaşamlarını kontrol edebilmeleri yetisine sahip olmalarını, hem de özürülülerin sosyal hayata dahil olmalarını sağlayacak sosyal politikaları ve uygulamaları etkilemeye çalışmıştır. Hareket üç aşamada gelişmiştir. İlk aşamada problem ve kaynaklandığı noktalarının neler olduğunun tanımı yapılmıştır. İkinci aşamada bir görüş birliği oluşturularak sorun üzerine ortak bir çözüme gidilmiştir. Üçüncü aşamada ise yeni politika ve uygulamaların sonuçlarına yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Özürlü hakları hareketi, marjinalleşme, baskı.

Bu çalışma da, Fuller & Myers (1941), Blumer (1971), Mauss (1975), ve Spector & Kitsuse'nın (1977) çalışmaları temel alınarak, ABD'de özel bir hareket olan özürlü hakları hareketinin sosyolojik olarak genel bir incelemesi sunulmaktadır. ABD, bu hareketin ortaya çıktığı ülkelerden yalnızca biridir. Diğer pek çok sosyal hareketler gibi, özürlü hakları hareketi de sosyal bir probleme çözümler getirmek için doğmuştur. Sorunun çözümü temel olarak iki yönlüdür. Birincisi, özürlülerin kendi hayatlarını kontrol edebilmeleri için destekleyip güçlendirilmeleri, ikincisi özürlü bireylerin Amerikan sosyal hayatına uyumları ve tümüyle katılımları için sosyal politikaları ve uygulamaları etkilemektir. Özürlü hakları hareketi şüphesiz tek çözüm değildir. Charlton'un bir uluslararası özürlü hakları konferansında ifade ettiği " bizim hakkımızda, biz olmadan asla " özdeyişine sahip olan bir harekettir. Özürlü hakları hareketi, baskının yerine yetki sahibi olmayı, marjinalleşmenin yerine de tam olarak dahil olmayı sağlamak için çalışmaktadır.

Herhangi bir sosyal hareket gibi özürlü hakları hareketi aşamalar halinde geliştiği söylenebilir.

Özellikle özürlü hakları hareketi üç aşamada gelişmiştir:

1) Problemin tanımı, 2) Çözümler, 3) Sonuçlar. Birinci aşamada, hareket problemin kaynağı ile birlikte tanımını sunmaktadır. İkinci aşamada ise bir görüş birliği oluşturulur ve yalnızca yanlış olanın değil, hep birlikte yapılması gereken şeyin üzerine gidilir. Genel olarak uygun bir yasanın yürürlüğe girmesiyle ikinci aşamanın sona ereceği söylenebilir. Örneğin, hareket tarafından tanımlanmış acıya neden olan şeyin ıslah edilmesi ve desteklenen çözümlerin yasallaştırılmasını sağlayacak bir çabanın oluşturulması gibi. Mauss'un (1975) öne sürdüğü gibi bir yasanın hacmi ve derinliği, sosyal problemler hareketindeki başarının en önemli göstergesidir. Yine de, ikinci aşama sivil toplum örgütlerinin de dahil olduğu bazı yeni çözümler doğurabilir.

Bu durumda, özürlü hakları hareketi bağlamında ilk iki aşamada yasanın koruması olmaksızın bir görüş birliğinin oluşturulması, özürlü bireyleri baskıcı bir dışlanmaya karşı karşıya bırakacak, yeni bir toplum politikası ve uygulamalarının sorununu ortadan kaldıracak, en azından azaltacaktır. Hareket aynı zamanda bağımsız yaşam merkezlerini de meydana getirmiştir.

Ne yazık ki ikinci aşamanın başarılı sonuçlarına rağmen yıllar sonra bile toplumsal hareketler, sorunları çözümlenmiş değil daha çok iyileştirilmiş olarak buluyor. Dahası çözümler yeni sorunları da beraberinde getiriyor. Bir sosyal hareketin üçüncü aşaması ise yeni politikalar ve uygulamaların sonuçlarıyla ilgilidir. Sonuçlar, genellikle eski sorunlardan geriye kalanları, örneğin, hem baskıcı marjinalleşme kalıntılarını hem de çözümün getirdiği koşullardan kaynaklanan yeni sorunları içermekte, belki de eski statüye geri dönme isteğini arzulamaktadır. Örneğin, kabullerde seçici davranan kolejlere karşı çıkmıştır. Fakat daha sonra, tepkilerden sonra kabul edilen öğrencilerin yetenekleriyle ilgili sorular meydana gelmiştir. Kısacası bazı yerlerden, özellikle California'da pozitif ayrımcılık ayrıştırılması gereken bir sorun olarak görülmeye başlanmıştır.

Toplumsal hareketin gelişimi düz bir şekilde olmayabilir. Sorunun kendisi daha açık bir şekilde anlaşılmadan çözüm için hükümete çağrı yapılabilir. Aşağıda özürlü hakları hareketinin sosyolojik olarak analizini bulunmaktadır.

1. Aşama : Problemin Tanımı

Yukarıda da açıklandığı gibi toplumsal bir soruna çözüm arayan bir hareket, sorunu ve kaynağını açıklığa kavuşturacaktır. Yani hareket hem yanlışın ne olduğunu, hem de sorunun kaynağının ne olduğunu saptayıp açıklayarak problemi tanımlayacaktır. Özürlü hakları hareketinin söz konusu bağlamdaki sorunu özürlü kişilerin dışlanması ve sonucunda baskı altına alınmasıdır. Bu problemlerin kaynağının "ırkçılık ve cinsiyet ayrımcılığı gibi, kişisel düzeyde olduğu ve kurumsal uygulamalarla meydana çıktığı söylenebilir" (Oliver,1990). Özürlü hakları hareketi noktasından bakıldığında özürlülerin baskıcı marjinalleşmesinin, biraz önyargılar ya da yanlış kavramlardan kaynaklandığını fakat aynı zamanda iyi niyetlerden (Özürlü olmayan insanların özürlülerle ilişkilerinde açıkça görüldüğü gibi) kaynaklandığı görülür.

Yine de sorunun Berger & Luckmann'ın (1966) makul bir yapı olarak adlandırdığı “hakim ve egemen fikirler ve uygulamalardan da kaynaklandığı ve oluştuğudur”. Böyle bir yapı kararların uygun ve kabul edilebilir bir şekilde verildiği şartların kontrolünü de sağlar. Yani, hakim olan fikir ve uygulamalar, makul yapı, özürli kişilerin durumu ve tanımındaki kontrol gücünden dolayı iyi niyetli insanların politika ve programları akılcı ve uygun bulmalarını ve kabul etmelerini sağlar. Ancak özürli hakları hareketi bunu özürli insanların baskıcı bir şekilde marjinalleşmesinin ana kaynağı olarak görmektedir. Sonuç olarak “özürli kişiler üzerindeki baskı her zaman geçmişten gelen etkenlerden kaynaklanmamakta, tam tersine bu baskı çoğu zaman iyi niyetli olan fakat özürli marjinalleşiren egemen kültürün bir sonucu olmaktadır”(Chartlon,1998).

Marjinalleşme ve Baskı

Özürli hakları, UPIAS (Union of the Physically Impaired Against Segregation,1976) [Fiziksel Yetersizlik Ayrımcılığına Karşı Birlik] tarafından yapılan “eksiklik” ve “özür” tanımlarını genel olarak kabul eder. Özel olarak, “eksiklik” kişinin bir organının, veya işleyişinin eksikliği durumudur. İşleyiş eksikliği, görme, duyma ya da kavramayla ilgili bir işlev (okuma gibi) olabilir. Özürlilik hali ise bir dezavantaj ya da fiziksel yoksunlukları (eksiklikleri olan insanları) olanları dışlayan günümüz toplumsal organizasyonların yarattığı bir hareketin kısıtlanması durumudur.

Bir binanın üst katlarından birine çıkmak için merdivenler kullanılır. Merdivenlerin kullanımı binanın fiziki yapısının bir parçası olduğu gibi sosyal yapının da bir parçasıdır. Başka bir girişi kullanmak uygun görülmez ve merdivenlerin kullanımı normatif yapının bir parçası olabilir.

Asansörlerin çokça kullanıldığı merdivenlere ek olarak ve yine yukarıya çıkmanın uygun bir yolu olarak görüldüğü durumda ise, merdivenleri kullanmak ne sosyal yapının ne de normatife yapının bir parçası olabilir. Yarı felçli belden aşağısını kullanamamak bir eksikliktir, ancak asansörlerin kullanılmadığı ya da olmadığı durumlarda özürlilik hali olarak değerlendirilir.

Eksiklik ve özürlilik arasındaki fark pek çok sağır insanın yaşadığı Massachusetts eyaletindeki, West Tisbury ve Chilmark kasabalarında yapılan bir çalışmayla açıkça görülmüştür (Groce,1985). Bu kasabalarda pek çok insan doğuştan sağırdır. Fakat burada herkes işaret diliyle konuştuğu için özürli sayılmazlar ve kasabanın sosyal hayatından dışlanmazlar. Öte yandan solaklık, New York Şehrinin Şehir Konseyi (Bumiller,2000). binasında kanıtlandığı gibi kapı kollarının, bilgisayar farelerinin, tırazanın, korkulukların sağ ellerini kullananlar için dizayn edildiği yerler de bir özürlilik halidir. Fakat buradaki eksiklik, bir organın ya da bir işleyişin eksikliği hali değildir. Eksiklik; fiziksel ya da biyolojik doğuştan gelen bir durum, özürlilik ise sosyolojik bir durumdur. Hem eksikliği hem de özürliliği ayrıştırmayı isteyen özürli hakları hareketi, ikincisi üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Eksiklik ve özürlilik arasındaki farklılığa ek olarak özürli hakları hareketi, damgalama ve marjinalleşme arasındaki farklılığı da içerir. “Damgalama, bireyin haysiyet kırıcı bir tutuma karşı karşıya kalması sürecidir” (Goffman,1965). Damgalanmış kişinin, hayatının merkezindeki sorunu “kabul edilmedi”. Özürliyle ilişki halinde olanlar, özürliye saygı ve önem verme konusunda başarısızdırlar. Kaldı ki saygı ve önem özürliyenin zaten hakkıdır (Goffman,1965).

Marjinalleşme ise bireyin sosyal hayatın dışında olma sürecidir. Bu durum özürli bireyin etkili bir şekilde “vatandaşlık, kaynaklar, eğitim, çalışma, ev edinme konularındaki yaşamdan özürliyi yaşamda reddeder” (Williams,1998).Yani, marjinal kişi sosyal hayatın idari ve ekonomik işleyişinden dışlanır. Dahası, marjinalleştirme kişinin kendi hayatı üzerindeki otoritesini elinden alır.

Damgalama ve marjinalleştirmenin her biri, eksikliği olan kişiyi sosyal hayatın dışına iter ve her biri insanları özürli kılar. İkisi arasındaki önemli farklılık, damgalamanın genellikle birebir ilişkilerin yaşandığı aile, arkadaş çevresi, komşular ve iş yerindeki samimi gruplarda kendiliğinden meydana gelen, “kişisel ve resmi olmayan bir yapıda olmasıdır” (Michener&Delamater,1999).

Marjinalleşme ise bürokrasi gibi samimi olmayan “resmi ve kendiliğinden meydana gelmeyen”

(Michener&De Lamanter, 1999) ilişkilerin yaşandığı daha ikincil bir çevrede oluşur. Hatta marjinalleşme bireyin içinde yaşadığı toplumdaki ekonomik ve idari ilişkilerine de yansır. Bu yüzden “marjinalleşmiş bir dünyada, nitelikli ve mesleklerinde yeterli olanlar özürlerinden dolayı geri çevrilirler” (Hunt,1998). Bu öyle bir dünyadır ki; özürülere ilişkin sosyal politikaları belirlerken, özürülere katılmadığı toplantılar yapılır onlar hakkındaki pek çok şey onlar olmadan yapılır. Özürülü hakları ne marjinalleşmiş ne de damgalanmış özürülülerle ilgilenir. Hareket daha çok özürülülerin ekonomik ve politik haklarıyla ilgilenir. İş hakkı, kendini ifade hakkı, kendi karar verme hakkı ve kendi hayatına egemen olma hakkı gibi. (Damgalamayı yardımcı ya da faydalı bir anlayış olarak ele almaz). Damgalamanın analizi daha çok yakın çevreyi ele alır, ekonomik ve politik haklar üzerinde durmaz. (Oliver,1990) Hareket daha çok marjinalleşme üzerinde durur.

Özürülü hakları hareketinin amacı, eksikliği olan kişileri özürülü hale getiren marjinalleştirilmesinin giderilmesi ve ıslah edilmesidir. Böylece, onları sosyal politikaları ve uygulamalarını etkilemeleri açısından yetkin kılmak ve sonucunda da Amerika sosyal hayatına tümüyle dahil olmalarını ve bütünleşmelerini sağlamaktır. Bu aynı zamanda onların kendi yaşamlarını kontrol edebilmelerini kolaylaştırır. Yani amaç “özürülü üretken yaparak, toplum dışında bırakmak yerine hayatın doğasından var olan seçenekler ve risklerle dolu hayatı göğüslemeyi seçen ve katkıda bulunan bir vatandaş haline getirmektir” (Brisenden,1998). Hareketin amacı özürülülerin gerçekten şunları söyleyebildiği bir dünya yaratmaktır. “...Biz, kendi hayatımızın sorumluluğunu üstlenebiliriz,...başkalarının bizim ilişkilerimizi yönetmesine ihtiyacımız yok, bizim için en iyi olanı en iyi biz biliriz, kendi organizasyonlarımızı ve programlarımızı kontrol edebilir ve... doğrudan bizi etkileyecek olan hükümet fonları, sosyal politikayı ve ekonomik yatırımların üzerinde etkili olabilir...” (Charlton,1998). Hareket amacına ulaşmak için ilk olarak, marjinalleşmenin niçin baskıcı olduğunu açıklamaya ve sonra da bunun kaynaklandığı yeri tanımlamaya çalışmıştır. Özürülü hakları hareketi noktasından bakıldığında, bireyin kendi hayatını kontrol etme hakkını ve yeteneğini kullanması insan olmanın temel tanımlayıcı özelliklerinden biridir. Marjinalleşme (ve bu noktada damgalama) baskıcıdır. Bu onlar için insanlık dışıdır, kendi kendilerini idare etme hakkı ellerinden alınır, kendi seçimlerini yapabilme yeteneğinden mahrum edilirler ve dışarı itilirler. Dahası yukarıda belirtildiği gibi, marjinalleşme bireyin hayatın kendisinde var olan risklerle ve bu risklerin getirebileceği başarısızlıklarla karşılaşmasını engeller, bu baskı(cı)dır. “Başarısızlık olasılığı olmadan özürülü birey insanlığın en büyük işareti sayılan iyiyle - kötü seçimini yapma hakkından yoksun kılar” (Dejong,1983).

Hareket böyle bir baskıya karşı savaşmada başarılı olmak için “özürülülerin üzerindeki baskıyı haklı çıkaran ve devam ettiren ideolojileri göstermek zorundadır” (Abberley,1967). Özürülü hakları hareketinin, sosyal bir hareket olarak başarılı olması için, özürülülerle ilgili konulardaki koşulları kontrol etmesi gerekir. Çünkü fikirlerin kontrol altına alınması bu konudaki politikayı ve uygulamaları oluşturur. Örneğin, kabul edilen veya kabul gören yapılanma, hareketin baskıcı olarak gördüğü fikirleri uygulamaya koyar ve iyi niyetli sıradan insanların kabul etmesini sağlar. Özürülü hakları hareketi, eksikliği temel olarak özürülülüğü tıbbi ve rehabilitasyon edilebilirliği açısından tanımlamaktadır. Bunun sonucu olarak, özürülülüğü sosyal baskı sonucu oluşan bir durum değil de kişisel bir trajedi olarak algılar. Böylece, tıbbi açıdan bakıldığında durum herkes tarafından kabul edilir bir hale gelmektedir. Özürülü olmayan iyi niyetli kişiler, hareketin baskı olarak kabul ettiği şeyleri kabul edilebilir olarak görürler. Örneğin; özürülülerin marjinalleşmesini kişisel olarak yardıma ihtiyacı olan insanlar olarak görürler, birer vatandaş olarak haklarını almak ihtiyacında olanlar olarak görmezler.

Eziyet Veren Yapı Olarak Tıbbi Model

Tıbbi modelin odak noktası özürülülüktür, yani özürülü insanların fiziksel ve biyolojik durumudur. Ayrıca, tıbbi model özürülülüğü, daha sonra bireyin normal yaşama dönebileceği ya da mümkün olduğunca yaklaşabileceği, onarılabilir, daha da önemlisi onarılması gereken bir durum olarak

görür. Başka deyişle, tıbbi model özürü olan bir insanı, örneğin, kızamık gibi bir hastalığa yakalanmış insan olarak ele alır. Bunun sonucunda tıbbi model özü /engeli olan bir insanın rahatsız ya da hasta birisi gibi davranmasını ister yani bir "hasta insan rolü" oynamasını varsayar. Hasta rolü Parson'un (1951) klasik tanımlamasında da belirtildiği gibi, dört unsurdan oluşmaktadır. İlk ikisi hasta insana "ayrıcılık ve muafiyet" sağlar. Bu muafiyetler şunlardır: 1) "Hastalığın (ya da özürün) doğasına ve şiddetine bağlı olarak normal sorumluluklardan muafiyet", 2) "Hastalıktan (özürden) dolayı moral sorumluluktan muafiyet". Yani bir kimsenin kendisine bakabileceğine ya da yapılmasını istediklerini yapabileceğine ilişkin bir beklenti söz konusu değildir. İkinci muafiyet "yardımın kabulüne doğru bir köprü" sağlar (Parsons, 1951). Gerçekten de hasta rolünün ilk iki unsuru veri iken "yardımın kabulü" zorunlu hale gelmektedir.

Hastalık rolünün Parsons tarafından belirlenmiş dört unsurundan son ikisi, hasta ya da özürlü insanın kendi ayrıcalıklarına ve muafiyetlerine yönelik tacizleri önlemek için üstlenmesi beklenen yükümlülüklerdir.

Böylece tıbbi model bir makullük yapısı olarak yani hasta rolünün ayrıcalıklarını ve yükümlülüklerini tanımlayan örtülü öncüllerinin özürülüğü olan insanları kontrol eden, hatta bunaltan, onları özürlü ve insanlıktan çıkmış olarak ele alan bir politikalar ve prosedürler seti oluşturmaktadır. Ne yazık ki, "hasta rolü (özürlü) insanın kendi işlerinin üstesinden gelmesiyle ilgili yükümlülüklerini iptal eder". Gerçekten de bu rol onları "özürlülük devam ettiği sürece bir hasta olarak bağımlılıklarını normatif bir şekilde kabul etmeye" teşvik etmektedir (Crewe ve Diğerleri,1983)

Kassenbaum ve Baumann'ın (1965) öne sürdüğü gibi hastalığın ya da özürün "geçici olmadığı" durumlarda (hasta) rolü ile ilgili beklentiler açıkça uygulanabilir değildir. Özürlülük geçici olabileceği gibi bütün yaşam boyunca da devam edebilir. Ayrıca özürlü insanların karşılaştıkları problemleri "bir tıbbi problem olarak tanımlamak, buna uygun bir çözüm yolunu da varsayar. Özürülülerin hayatlarının tıp ya da sağlık uzmanları ordusu tarafından yönlendirilebileceği gibi" (Barnes ve diğerleri,1999). Böylece özürlü (hasta) insan kendi başına aktif olmak yerine pasiftir, teknik olarak sağlık uzmanları tarafından etki altındadır. Sonuçta Charlton'un da(1998) belirttiği gibi, özürlü insanları "kendi hayatlarının sorumluluğunu alamaz gibi gören" bir çeşit paternalizm (vesayetçilik) söz konusudur. Kısacası hasta rolü, özürlü insanı bağımsızlıktan yani insan kişiliğinin temel özelliği olan kendi hayat meselelerini kontrol etme durumundan yoksun bırakır. Özürlü hakları hareketi başlangıç safhasında tıbbi modeli eziyet verici, toplumdan dışlanmanın ana kaynağı, sağlıklı, özürlü olmayan insanların üstünlüğü; ve bu yüzden de özürlü insanların bunaltıcı marjinalleşmesinin ana kaynağı olarak görmüştür. İkinci safhasında hareket, tıbbi modelin egemenliğini kırmayı ve bunu yeni bir modelle değiştirmeye çalışmıştır. Hareket ayrıca özürülüler kendi haklarını vatandaş olarak koruyabilmelerini ve ulusal ekonomide üretken rol üstlenmelerini mümkün kılacak yasalar yapılmasını ve yeni modelin uygulandığı ve özürülülerin vatandaş olarak ulusal ekonomide üretken rol almalarına izin veren bağımsız yaşam merkezlerinin oluşturulmasını talep etmekteydi.

2. Aşama : Önerilen Çözümler

Genel olarak özürlü hakları hareketi, özürlü insanların bunaltıcı bir şekilde marjinalleşmesi problemlerine karşı, öne sürdüğü çözüm önerisi üç başlı bir yaklaşımı içermektedir:

- 1) Özürülüğü anlamının uygun bir modeli olarak, tıbbi modele meydan okuyan ve bunun yeni yaklaşımla ikame edilmesini öneren sosyal bir modele sahip ideolojik yaklaşım.
- 2) Amerikan Özürülüler Yasası (ADA-Americans with Disability Act) gibi, özürülülerin haklarını garanti eden, yeni yasalar öneren yasaamacı yaklaşım.
- 3) Özürülülerin kendi başarılarından ya da başarısızlıklarından sorumlu oldukları bağımsız yaşam merkezleri kurulmasını öneren örgütsel yaklaşım.

Sosyal Model

Eski tıbbi model daha önce belirtildiği gibi bir makul olma yapısıdır. Yani öncülleri özürlü olan insanların hayatını rahatça kontrol eden politikalar ve prosedürler setidir. Gerçekten de tıbbi model, bu tür insanları özürlü ve insanlıktan çıkmış gibi görerek onlara eziyet eden bir yaklaşımdır. Özet olarak, tıbbi modele göre özürlü insanların karşılaştığı problemleri sadece tıbbi problemlerdir. Doğal olarak da tıbbi problemler tıp uzmanları tarafından tedavi edilmeyi gerektirir. Tıbbi model, uzmanlar tarafından yapılacak tedaviye boyun eğmeyi, özürlü (hasta) insanı pasif, kişiliğini tanımlayıcı özelliğini sergilemekten yoksun, kendi hayat sorunlarını kontrol edemeyen birisi olarak yorumlar. Sonuçta, özürlü hakları hareketi tıbbi modeli eziyet edici, özürlü insanların toplumdan dışlanmasının ana kaynağı, özürlü olmayan “sağlıklı” insanların meşru sayılan üstünlüğü olarak görmektedir.

Özürlü hakları hareketine göre tıbbi model çözüm değil, sorunun bir parçasıdır. Çözüm ise tıbbi modelin başka bir modelle ikame edilmesini gerektirir. Tıbbi modeli değiştirmeye yönelik çabalar iki aşamalı olarak gerçekleşmiştir. İlk olarak, tıbbi modelin sadece eziyet edici olmakla kalmayıp, özürlü bir insana uygulandığında, yanlış bir ön kabule dayandığını ve bu yüzden de uygun olmadığını sergilemeye yönelik çabalar gerçekleşmiştir. İkinci olarak, eski tıbbi model yerine yeni sosyal model önerilmiştir. Yeni model, baskıcı olmak yerine özgürlükçü, marjinalleşme yerine dahil edilmeyi temel alacak şekilde tasarlanmıştır.

Hareketin önerdiği yenileştirmeye, yani sosyal modele göre özürlülük, bireyin özürlü olmasının tahammül edilebilir gerekli bir sonucu değil, büyük ölçüde toplumun özürlülüğe tepkisinin yarattığı tepkisinin bir durumudur. Gerçekten de kişiyi özürlü durumuna getiren özrün kendisi değil, toplumun özürlüye tepkisidir. Ayrıca bu türden bir toplumsal tepki, özürlü insanların bağımsızlığını sebepsiz şekilde reddeden bir adaletsizliğe neden olmaktadır. Bunun dışında özürlülük durumu, özürlü hakları hareketinin iddia ettiği gibi bir sosyal hareket ise “o zaman özürlü insanlar, koşulların bireysel kurbanları yerine, toplumun ortak kurbanları olarak görülecektir(Oliver,1990). Ayrıca, eğer özürlülük durumu toplumun uyardığı hareketin bir sonucu ise, bu hareketin ayrıştırılması veya en azından azaltılması, uygun yasaların kabul edilmesi gibi toplumsal bir eylem gerektirir. Bu yüzden özürlülük durumu için yeni bir tanım, yeni bir model önermek hareket için çok önemlidir.

Yukarıda değinildiği gibi yeni model iki ön kabule dayanmaktadır:

1) Sosyal koşullar özürlü insanı değil, özürlülüğün kendisini bir engellilik durumuna dönüştürmektedir.

2) Özürlülerle ilgili çabaların odak noktası özürlülüğün kendisi değil, bu insanların kişilikleri, yani, kendi özürlülük durumları ile birlikte nasıl yaşayacaklarına dair bağımsız kararlar alma becerisi ve hakkı olmasıdır. Yani söz konusu olan “özürlü bir insanın refahı” değil, söz konusu olan “özürlü insanların, insan haklarıdır.”

Başka bir deyişle “sosyal modelin ilk ön kabulü özürlülük durumunun bir sosyal yapı ve sosyal yenilik olduğudur” (Oliver,1990). Özürlülük bireysel ve ortaklaşa, özürlü olmayan insanların görüşleri sonucunda inşa edilmiştir ve düşmanca sosyal tavırlarla ve özürlülerle olan karşılaşmalarda ya da temel ilişkilerde onların damgalanmasıyla ifade edilmektedir. Bununla beraber özürlülük aynı zamanda toplumu, devleti ve ekonomiyi karakterize eden ikincil ilişkilerde, özürlülerin karşılaştığı sınırlamalarda açıkça görülen yasaların, politikaların ve kurumsallaşmış alışkanlıkların sonucu olarak toplumun yarattığı bir durumdur. Kısacası birinci ön kabul, özürlülük eksikliğin doğrudan sonucu değil, sosyal kısıtlamaların bir sonucudur. Bu tür kısıtlamalar örneğin, “binalara girişlerdeki zorlukların,(özürlülerin kullanması için rampa ya da asansörlerin olmaması) zeka ve sosyal yeteneklerle ilgili tartışılır anlayışların,(özürlülerin aynı zamanda aptal ve kendilerine bakamayacak kadar yetenezsiz olduklarının düşünülmesi gibi) genel nüfusun işaret dilini kullanamamasının, körlerin okuyabilecekleri okuma materyallerinin eksikliğinin ya da gözle görülmeyen özürlere sahip insanlara(akıl hastalığı gibi) yönelik düşmanca kamusal tavırların sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir” (Oliver, 1990).

Özet olarak özürlü insanlar “yürüeyebilen, mükemmel görme ve işitmeye sahip, net konuşabilen, ve zeka olarak hünerli olan insanların ihtiyaçlarına uyarlanmış bir toplum tarafından, özürlü duruma getirilmektedir” (Brisenden,1998)

Sosyal modelin ikinci ön kabulü, özürlü insanların mümkün olduğunca kendi hayatlarını kontrol edebilmesi ve bunu yapması gerektiğidir. Her şeyden önce onların kişiliğine, sebepsiz kısıtlamaların etkisinde kalmadan bağımsız olabilmelerine, kendi tercihlerini yapabilmelerine ve bunları gerçekleştirebilmelerine saygı duyulmalıdır. Bu ön kabul, özürü olan ya da olmayan her insanın yapabileceği ve yapamayacağı bir dizi, “bireye özgü olan zihinsel ve fiziksel beceriler dizisi” olduğu görüşüyle geliştirilmiştir (Brisenden, 1998). Sosyal model, kişiliğin “insanlığın ortadan kaldırılmasını ve özürlü insanın kendi haline bırakılmasını” uygun görmemektedir (Charlton,1989). Charlton'un belirttiği gibi, insanlar “kör, sağır, özürlü gibi isimlerle tanımlanmamalıdır. Çünkü bu durumda “onların kişilikleri durumlarıyla özdeşleştirilmektedirler”. Bunun aksine sosyal model, özürülüğün biçimi veya derecesi ne olursa olsun, herkesin bağımsızlığına saygı duyulması gerektiğini talep etmektedir.

Bu talebin nedenlerinden biri, özürülüğün uzun vadeli, hatta ömür boyu bir tedavi gerektirebileceğidir. Yukarıda belirtildiği gibi tıbbi model uygulanıyor olsaydı, özürlü bir insan hiçbir soru sormadan önerilen tedaviyi, bağımsızlığını askıya alınmasını pasifçe kabul etmesi beklenen ömür boyu bir hasta haline gelecekti. Fakat bağımsızlığa önem veren sosyal model, “tedaviden ilgiye geçilmesini” (Zola-1983) ve tedavinin “artık doktorun yaptığı ve hastanın kabul ettiği bir süreç olmadığını” kabul edilmesini istemektedir.

Bağımsız Yaşam Merkezleri

İlk bağımsız yaşam merkezi 1972'de Berkeley'de kurulmuştur. Merkez, “kendi problemlerine sosyal bir konu olarak” yaklaşan ve “toplumla bütünleşmeyi en temel hedef olarak” belirleyen özürlü insanlar tarafından işletilmektedir (Shapiro,1993).. Günümüzde ABD ve başka yerlerde (Tate&Lee,1983) bu tür merkezlerin pek çok çeşidi bulunmaktadır (Freden,1983).

Programlarındaki farklılıklara rağmen bağımsız yaşam merkezleri “bağımsızlığı seçme özgürlüğü olarak” tanımlamaktadır (Kasnitz&Shuttleworth,1999). Bir yerel topluluktaki özürlü insanların ihtiyaç duyduğu hizmetlerin, “kendi hayatlarını belirleme hakkını artıracak ve diğer insanlara olan bağımlılıklarını en aza indirmeyi sağlayacak” şekilde sağlanmasını bir amaç olarak kabul etmektedir (Frieden,1983).

Bu hedefe ulaşmak için önerilen hizmetler “konut edindirme yardımı, refakatçi bakımı, okuyucular, tercümanlar, ergen danışmanlık, mali-yasal danışmanlık, topluluktan haberdar olma ve engellerin kaldırılması programlarını” içerebilir (Frieden,1983). Bu tür hizmetler doğal olarak, özürülüğün bir engellilik durumuna dönüşüp dönüşmediğinin belirlenmesinde önemli olan çevresel faktörler üzerinde odaklandıkları için, özürlü hakları hareketinin ve özürülükle ilgili sosyal modelin ideolojisiyle uyum içindedir. Bu hizmetler DeJong'un(1983) “uzman ve hasta arasındaki ilişkinin bağımlılığı-artırıcı özellikleri” diye adlandırdığı şeyden kaçınmaya gayret ettikleri için de sosyal modellerle uyumludur. Bu merkezler ister doktor, ister fizyoterapist olsun, sağlık uzmanlarının müdahalelerine bağımlı olmayı en aza indirmeyi ve savunmanın kullanılmasını fiziksel, sosyal ve diğer çevresel engelleri ortadan kaldırmak için kendine yardım etmeyi en yükseğe çıkartmaya çalışmaktadır.

Dahası, “kendine bakabilmenin, hareketliliğin ve istihdamın önemini kavrayarak, bağımsız yaşam merkezleri sonuçların daha geniş bir şekilde bir araya getirilmesini vurgulamaktadır”

(DeJong,1983). Böylece merkezler örneğin, kazançlı istihdamı “bir insanın bağımsız olabilmesinin sadece bir yolu olarak” görmekte ve bir insanın “aile ve topluluk hayatına katkı yaparak” da üretken olabileceğini kabul etmektedir (Tate&Lee,1983). Ayrıca, sağlık uzmanları “bağımsızlığı, yardım almadan yıkanabilme, giyinebilme, tuvaletini yapabilme, yemek pişirebilme ve yiyebilme gibi kendine bakabilme faaliyetleri terimleriyle tanımlamaya eğilimli iken” (Oliver,1990) bağımsız

yaşam merkezlerinde böyle düşünülmemektedir. Onlar “bağımsızlığı, bazı şeyleri tek başına ve yardım almadan yapabilme yerine, kendi hayatını kontrol edebilme ve hayatıyla ilgili kararlar alabilme olarak görmekte ve böylece farklı bir tanımlama yapmaktadır” (Oliver,1990). Böylelikle bazı durumlarda, kendine bakabilmenin önemi bağımsız yaşam merkezlerince sorgulanmaktadır. Örneğin, “birisinin yardımıyla on beş dakikada giyinebilen ve sonra da bir iş günü kadar izinli olan bir insanın, iki saatte giyinen ve daha sonra da evde kapalı kalan bir insana göre daha bağımsız olduğu” söylenebilir (DeJong,1983).

Özet olarak, Zola'nın (1982) söylediği gibi bağımsız yaşam merkezleri, “bağımsız yaşamın, sadece yapabileceğimiz fiziki şeylerin kalitesini değil, izleyebileceğimiz hayatın da kalitesini içermesi gerektiği” fikrini savunmaktadır. Bağımsız yaşam merkezinin hedefi, özürlü insanlara, kendi kararlarını alabilmelerini önleyen, özerkliklerini güçleştiren engelleri aşmakta yardım ederek, onların yaşam kalitelerini iyileştirmektir. Ancak bu hedefe ulaşıldığında, özürlü hakları hareketi başarılı olduğunu iddia edebilir. Hareket, özürlü insanların karşılaştığı problemleri ortadan kaldırmaya, ya da en azından azaltmaya yönelik programının üç yönünün, (ideolojik, yasama ve örgütsel) başarıya ulaştığını iddia edebilir. Yani faaliyetleri ideolojiyle, özürlü hakları hareketinin tercih ettiği sosyal modelle tutarlı olan bağımsız yaşam merkezleri isimli örgütler oluşturulduğunda ve hareketin çıkarmaya çalıştığı destekleyici yasalar kabul edildiğinde, özürlü hakları hareketinin başarılı olduğu söylenebilecektir.

3. Aşama : Sonuçlar

Bu başarıların yan etkisi olarak, özürlü hakları hareketleri halen sorunlarla karşılaşmaktadır. Başarıya rağmen bazı konularda olumsuzluklar meydana gelmiştir. Çünkü ideoloji, yasallaştırma ve örgütlenmelerinde halen bazı problemler bulunmaktadır.

Sonuçların Sosyal Modele Uyarlanması

Sosyal modelin özürlülükteki ana prensipleri, oldukça açıktır: “Özürlülük kızamık olma durumu değildir. Nüfus, tıbbi durumlar nedeniyle ayrıştırılmaz” (Rioux1994). Diğer düşüncelerle sosyal model, özürlülüğü bir hastalık, hatta aslında tıbbi bir durum olduğu fikirlerini reddeder. Umulmayan veya tasarlanmayan bir sonuçta, özürlü hakları hareketinin kabul etmediği özürsüzlük için yararlı olabilecek sağlık bakım sistemi reformuna ilgisiz kalmıştır. Özellikle Watson'un (1993) önerdiği sağlık bakım reformlarında kapsamlı bir tartışmasının olmayışı hizmeti bakıma yöneltmiştir, çünkü özürlü hakları hareketi “uzun süreli zahmetli çalışmaları ile özürlülük ve sağlığı birbirinden ayırmıştır” Bu durum “sistemin geriye dönmeye neden olacağından dolayı çok önemlidir”. Gerçekten bu koşul çoğunlukla anlaşılmalıdır. Bakım ve sağlık sistemlerinin nasıl olduğunun tartışılması gerekirdi. Ortaya çıkan tıbbi dayanak, sosyal modeli destekleyebilmeliydi. “Sağlık politikası tartışmalarının konusu genellikle özürlü hakları hareketinin tasarısı” değildi (Watson,1993). Özürlü hakları hareketi, kürtaj ve ötenazideki karmaşık ilişkilerin ne derecede sınırlandırılacağına girişiminde bulundu. Özürlü haklarının temel karşıtlığı, “kürtaj hakkının sınırsız olmasıdır, beklenmedik bozukluklara neden olmasında ise kürtaja izin verilir” (Barnes,1999). Bir bozulma ile ceninin kürtajını haklı göstermeye çalışma genellikle “özürlü bir çocuğun konumuna, kadın/aile/ toplumda aşırı sıkıntı vermektedir” (Barnes,1999).

Yasallaştırma Başarılarının Sonuçları

Özürlü hakları hareketi, baskı ve marjinalleştirilmenin sona erdirilmesi için büyük savaşım verdi.

Yinede özürsüzlüklerin sosyal güvenliği kendi içinde bir değerlendirme yapılması yararlı olacaktır.

Üstelik, yasalar kendi kendilerini güçlendiremez

Değerler fırsat eşitliğini, yardımseverliği ve etkili olmayı da kapsamaktadır. Bu değerlerin çatışmaya girebileceği sorunlar şunları içermektedir: sağlık bakımına yer ayrılması, zihinsel özürlü insanlara hitap ederken kullanılan “nitelikli fakat engelli” ifadesi, zayıflıkları bulunan insanlar için yapılan test ve yetkilendirme süreçlerinde yapılacak iyileştirmeler ve vebayı önlemeye yönelik olarak yapılan çalışmalardakine benzer olarak barındırma kapasitesini aşacak şekilde büyüme olasılığı, çatışmaya

girdiklerinde bu değerleri nasıl anlayacağımız ya da sıraya koyacağımız konusunda daha iyi bir fikir geliştirilene kadar ADA'nın özürli insanlara korunma ve şans sağlama konusunda verdiği sözlerin anlamı ve etkileri bilinemeyecektir.

Amerikan Özürli Yasa'sındaki (ADA) ana kavramları ve benzer faaliyetleri açıklamak zordur. Bunlar, "ayrımcı olmamayı", "uygun barınma hizmetini" ve "özürli insanların" ihtiyaçlarına cevap verecek mevcut ve gerçekleştirilebilir düzenlemeleri kapsamaktadır. Aslında "özürli" tanımının kendisini bile açıklamak bazı durumlarda zordur. Ulusal Özürli Konseyi'nin (NCD 1997 b: Ek F) bu tür kavramlara ve daha önemli terimlere ilişkin olarak kullanılmakta olan kendi tanımları bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, son olarak ortaya çıkan yasal tanımlar yerel düzlemde işçi ile işveren ya da veli ile okul idaresi arasında Anayasa Mahkemesinin koyduğu kurallara bağlı olarak sayısız görüşmelerin yapılmasını gerektirecektir.

Özetle, özürli haklarını savunma hareketinin gurur duyduğu unsurlar arasında yer alan 1973 Rehabilitasyon Hareketinin, IDEA'nın (Individuals with Disabilities Education Act) [Özürli Bireylerin Eğitim Yasası] ve ADA'nın yasallaştırılması ciddi başarılar olarak görülürken, diğer taraftan ilgili hareketlerin yasallaştırılması bu yasalara uyulmasını da her zaman için beraberinde getirememiştir. Dahası bu yasaları destekleyen değerlerin ne olduğu ve anahtar terimlerin özel durumlarda ne anlama geldiği gibi cevaplanmamış sorular bulunmaktadır. Bu konuların pek çoğu sayısız okul görevlisiyle, hükümet yetkilisiyle ve her seviyedeki işadamlarıyla yapılacak görüşmelerde tekrar tekrar gündeme getirilip çözülecektir.

Başarılı Bağımsız Yaşam Merkezleri

Başarılı bir bağımsız yaşam merkezi özürli insanların kendi yaşamlarını kontrol ettikleri, kendi kararlarını kendileri verdikleri ve belki biraz yardım alarak bu kararları hayata geçirdikleri yerlerdir. Kısacası başarılı bir merkez, zayıf olmalarına karşın özürli statüsünde olmaktan ısrar eden, yani baskı altında olmaksızın toplumun dışında kalmaktan ısrar eden yarı bağımsız insanlarla dolu yerlerdir. Bu tarz başarıya daha sık rastlandıkça ve bu başarılar gözle görülür düzeyde oldukça, hem merkezin içindeki hem de dışındaki özürli insanların dikkatini çekmektedir. Charlton'un(1998) belirttiği gibi arttırılmış bilinç, özürli olma halini acınacak tıbbi bir durumdan daha çok, sosyal bir durum olarak görülmesi bilincini de kapsamaktadır. Bu türden bir arttırılmış bilinçin olası iki sonucu şunlardır: 1) Güçlendirilmiş bir bilinç 2) Kim ve ne oldukları konusunda utanç duyan özürli insanların gurur duygusuyla değiştirilmesi.

İlk olarak başarı başarıyı doğurduğu, özürli olmaya yol açan sosyal kaynaklar fark edildiği ve bağımsız hareket eden insanların sayısı gitgide arttığı için bu insanların arttırılmış bilinçleri, güçlendirilmiş bilince dönüştürülebilir. Güçlendirilmiş bilinç, başkalarını güçlendirmek için beraber hareket etme ve yaşamın gereksinimleri karşısında etkin ve ortaklaşa bir kontrol sağlama anlamına gelmektedir. "Bu gereksinimler yerleşme, eğitim, kişisel ilişkiler ve aile ilişkileri, saygı, bağımsızlık vs. olabilmektedir Charlton'un(1998). Giderek daha fazla sayıda insan kendi yaşamlarında başkaları adına eylem yapmaktadır. Şüphesiz herkes böyle yapmayacaktır. Aslında özürli hakları hareketi, başlangıç aşamasında ivmenin kazandırılması için ihtiyaç duyulan ölçüde değildi. Dahası özürli hakları hareketi bu noktaya Robertson'ın da (1998) belirttiği gibi, özürli insanların tecrübesi yoluyla değil, vatandaşlık hakları hareketi, Afrikalı Amerikalılar ve diğer küçük grupların hareketleri, kadın hakları hareketi ve son zamanlardaki eşcinsel - lezbiyen hareketleri yoluyla öğrenilmekte olup, başarı sürecini özürli hakları konusundaki bir durgunluk süreci de takip edebilecektir.

Buna ek olarak güçlendirilmiş bilinci oluşturmak için arttırılmış bilinç, zayıflığı olan insanların kim ve ne oldukları açısından gururdan çok utancı güçlendirebilir. Bu kişiler kendilerini toplumun geri kalanından ayrı olarak nitelendiren özellikleriyle gurur duyabilirler. Ortaya çıkabilecek sonuçlardan biri de bireyin gerek zayıf, gerekse zayıf olmayan özelliklerinin tümünü kapsayan olumlu bir bireysel kimliğinin gelişmesidir. Diğer bir ifadeyle zayıflığı bir kusur olarak görmektense, zayıflığı

olan insanlar kendi zayıflıklarını bütünüyle gurur duydukları benliklerinin bir parçası olarak kabul edeceklerdir (Robertson 1998).

Bu tür bir gurur diğer tüm gururlar gibi yalnızca bir düşüşten ya da insanların düşüş olarak nitelendirdikleri şeyden önce gelir. Örneğin, sağır insanların bazıları kulakta implantasyonuna karşı çıkar. Bir kulak implantasyonu yönteminde bilgisayar kontrollü bir cihaz kulağa sokulur. Bu cihaz ses olarak algıladığı bazı sinyalleri beyne taşıyarak sağır kişinin duymasını sağlar. Pek çok kişi sağırılığı düzeltilecek ya da ortadan kaldırılacak bir patoloji olarak gördüğü için bu operasyonu reddeder (Shapiro,1993).

Sağırılığı bireyin bir parçası olarak gören kişiler için bu tür bir tıbbi müdahale gereksizdir. İşitme yetisinin kullanıldığı bir toplumda yaşayan bireylerin pek çoğu sağırılığı kabul etmeyi garip, hatta anlaşılabilir bulmaktadır. Öte yandan, belirtilen özürleri olan kişilerin özerkliklerinin kabul edilmesi onaylandığında bu kişilerin kendi kimliklerini seçme hakkının kabul edilmesi de önem kazanmaktadır. Bazı noktalarda savunucu bir grup olan Ulusal Sağır Kurumu'nun "sağır bir çocuğa kulak implantasyonu yapılmadan önce çocuğun, sağır kimliğini mi, yoksa işiten bir insan kimliğini mi kabul edeceği yaşa kadar beklenmesi" yolundaki önerisi hiç de anlaşılabilir ya da garip görünmeyecektir (Hollins,2000). Şüphesiz, kişinin özürünü onun benliğinin bir parçası olarak görülmesi bu özür ortadan kaldırılmasında karşılaşılan direnç unsurlarını yok edecektir. Bu tür bir görüş, özürülülerin kendilerini semboller, inançları ve değerleri farklı olan bir azınlığın parçası olarak görmelerini sağlayacaktır (Robertson,1998). Aslında bu tür bir kültür içerisinde bilinç, Hahn'ın(1988) herkesin şu şekilde hatırladığına inandığı ifadesi ile benzerlik taşıyabilir: "Tarih, güzellik anlayışının sürekli değiştiğinin ve fiziksel farklılıkların ve özürlerin bazen ilgi çekici ve hoş olarak düşünüldüğünün kanıtlarıyla doludur". Özetle özürülü olmak güzel olabilir. Dahası bu tür bir kültür özürülü hakları hareketinin sosyal (dahil edilme) ve siyasi (yetkilendirme) gündemini destekleyebilir. Bu kültür anlayışı aynı zamanda şu düşüncüyü de destekleyebilir: "Kadınlar ve zenciler gibi özürülülerde de zaman içinde hangi noktaya ilerlemeleri gerektiği konusunda karar noktasına / aşamasına ulaşmışlardır" (Zola,1983). Eğer anlayış bu şekilde gelişirse " bizim hakkımızda, biz olmadan asla " sloganında yazılı olan hedef anlamlı noktalara taşınmış demektir.

Sonuç

Özürülü hakları hareketi üç sosyal evreden geçmiştir. Hareket ilk olarak, özürülü insanların baskı altına alınmış azınlık grubu olarak tanımlanmış ve daha sonra özürülü olma durumunun tıbbi modelini oluşturan uygun egemen yapı, egemen durumdaki görüşler ve uygulamalar için de kaynaklarını belirlemiştir.

İkinci evrede özürülü insanların sorunlarını çözmek için bu hareket ideolojik, yasal ve örgütsel olmak üzere üç cepheye taşınmıştır. Bu noktada somut biçimde, büyük ölçüde tıbbi modelin yerini tutan bir sosyal model önermiştir. Özürülü insanları Amerikan toplumunun akışına dahil etme amacıyla Amerikan Özürülüler Yasası'nın (ADA) yasallaştırılması gibi hareketleri desteklemiş ve özürülülerini etkili biçimde hareket edecek şekilde güçlendirmiştir. Bu hareket, ihtiyaç duyduklarında özürülülerine yardım etmek üzere yeni bir örgütsel yapı olan bağımsız yaşam merkezlerinin oluşturulmasına yardımcı olmuştur.

Üçüncü evrede, özürülü hakları hareketinin elde ettiği başarının ardından oluşan sosyal modelin, özürülülerini etkili bir özürülü hakları ortaklığının kurulması için yardımlarına ihtiyaç duydukları grupların görüşleriyle karşı karşıya bırakacağını ve onları sağlık bakım reformları gibi önemli konuların eşiğine getireceğini saptamıştır. Özürülü hakları hareketi, elde ettiği başarının yasal düzlemde yarattığı sonuçlarına bakınca, ortaya çıkmasına yardımcı oldukları yasaların, diğer tüm yasalar gibi her zaman için ideal olmadığını, yaptırım gücünden mahrum olduğunu ve de anahtar terimlerinin anlamının tam oturmadığını tespit etmiştir.

Buna karşın bağımsız yaşam merkezlerinin elde ettiği başarı, ihtiyaç duyulan danışmanların gerektiğinde temin edilmesini sağlamalı, gerek bireysel gerekse ortak bir biçimde, özürülülerin

Amerikan toplumunun akışının güçlü birer parçası olduklarını ve onlar olmaksızın onlar adına hiçbir şey yapılmayacağını hissettiren güveni ve gururu aşılmalıdır.

KAYNAKLAR

1. Abberley, P. (1967). "The Concept of Oppression and the Development of a Social Theory of Disability." *Disability, Handicap and Society* 2: 5-21.
2. Barnes, C.& Mercer,G.& Shakespeare,T.(1999)." Exploring Disability": A Sociological Introduction. Malden, MA: Blackwell.
3. Berger, P. L. & Luckmann,T.(1966). "The Social Construction of Reality": A Treatise in the Sociology of Knowledge . Garden City, NY: Doubleday.
4. Blumer,H.(1971)." Social Problems as Collective Behavior" *Social Problems* 18: 298-306.
5. Brisenden, S. (1998). "Independent Living and the Medical Model of Disability." Pp. 20- 27 in *The Disability Reader: Social Science Perspectives*, edited by Tom Shakespeare. London and New York: Cassell.
6. Bumiller, E. (2000). "Council Urged to End a Most Sinister Bias." *The New York Times* June 22: B-4.
7. Callahan, Daniel. 2001. "Defending the Sanctity of Life Society ." *Society* 38: (5) 253 16-19.
8. Charlton, J. I. (1998) *Nothing About Us Without Us* . Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press.
9. Crewe, N. M. & Harkins A. (1983). *The Future of Independent Living*. Pp. 327- 343 in "Independent Living for Physically Disabled People", edited by Nancy Crewe, Irving Kenneth Zola and Associates. San Francisco, Washington, London: Jossey- Bass.
10. Crewe, N. M.& Zola,K.I.& Associates. (1983). *Independent Living for Physically Disabled People* . San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass.
11. DeJong, G. (1983). "Defining and Implementing the Independent Living Concept." Pp. 4- 27 in *Independent Living for Physically Disabled People*, edited by Nancy Crewe, Irving Kenneth Zola and Associates. San Francisco, Washington, London: Jossey- Bass.
12. Frieden, L. (1983). "Understanding Alternative Program Models." Pp. 62- 72 in *Independent Living for Physically Disabled People*, edited by Nancy Crewe, Irving Kenneth Zola and Associates. San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass.
13. Fuller, R. & Myers R. (1941). "The Natural History of a Social Problem." *American Sociological Review* 6: 320-328.
14. Goffman, E. (1965). *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
15. Groce, N. E. (1985). *Everyone Here spoke Sign Language: Hereditary Deafness on Martha's Vineyard*. Cambridge, MA and London: Harvard University.
16. Hahn, H. (1988). "Can Disability Be Beautiful." *Social Policy* 18: 26-32.
17. Hollins, K. (2000). "Between Two Worlds: The Social Implications of Cochlear Implantation for Children Born Deaf." Pp. 180- 195 in Jane Hubert [Ed], *Madness, Disability and Social Exclusion: The Archaeology and Anthropology of 'Difference'*. London: Routledge.
18. Hunt, P. (1998). "A Critical Condition." Pp. 7- 19 in *The Disability Reader: Social Science Perspectives* , edited by Tom Shakespeare. London and New York: Cassell.
19. Kasnitz, D. & Shuttleworth.R.P. (1999). "Engaging Anthropology in Disability Studies." *Position Papers in Independent Living and Disability Policy* 1: 1-34.
20. Kassenbaum, G.G. & Baumann B.O. (1965). "Dimensions of the Sick Role in Chronic Illness." *Journal of Health and Human Behavior* 6: 16-27.
21. Mauss, A. L. (1975). *Social Problems as Social Movements*. New York: Lippincott.
22. Michener, H. A. & DeLamater,J. (1999). *Social Psychology*, 4th ed. Fort Worth, TX and Orlando, FL: Harcourt, Brace.
23. National Council on Disabilities. (1997b). "Equality of Opportunity: The Making of the

Americans with Disabilities Act." Washington D. C. Report of the National Council on Disabilities , July 2, 1997. 28 April 2000

23. Oliver, M. (1990). The Politics of Disablement: A Sociological Approach. New York: St. Martin's Press.

24. Parsons, T. (1951). The Social System. Free Press: Glencoe, IL.

25. Rioux, M. H. (1994). "New Research Directions and Paradigms: Disability is Not Measles." Pp. 1-7 in Disability is Not Measles: New Research Paradigms in Disability, edited by Marcia H. Rioux and Michael Bach. North York, Ontario: Roeher Institute.

26. Robertson, B. A. (1998). "Disability Community and Pride." Pp. 30- 35 in Syllabi and Instructional Materials for Teaching Sociology of Disabilities edited by Lynn Schlesinger and Diane Taub. Washington D.C.: American Sociological Association.

27. Shapiro, J. P. (1993) [1981]. No Pity: People with Disabilities Forging a New Civil Right Movement. New York: Times Book Random House.

28. Spector, M. & Kitsuse, J.L.(1977). Constructing Social Problems. Menlo Park, CA: Cummings.

28. Tate, D. G. & Lee, T.(1983). "Learning from Methods Used in Other Countries." Pp. 88- 112 in Independent Living for Physically Disabled People, edited by Nancy Crewe, Irving Kenneth Zola and Associates. San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass.

29. Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS). (1976). Fundamental Principles of Disability. London: Union of the Physically Impaired Against Segregation.

30. Watson, S. D. (1993). "An Alliance at Risk: The Disability Movement and Health Care Reform."The American Prospect no. 12: 1-8 2/28/00

31. Williams, Gareth. (1998). "The Sociology of Disability: Towards a Materialist Phenomenology." Pp. 234- 244 in The Disability Reader: Social Science Perspectives, edited by Tom Shakespeare. London and New York: Cassell.

32. Zola, I. K. (1982) . "Social and Cultural Disincentives to Independent Living." Archives of Physical Medicine and Rehabilitation 63: 394-397.

33. Z, I. K. (1983). "Developing New Self-Images and Interdependence." Pp. 49- 59 in Independent Living for Physically Disabled People, edited by Nancy Crewe, Irving Kenneth Zola and Associates. San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass.

* Allyn Professor Emeritus of Sociology Connecticut College

** Sosyal Çalışmacı, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı

Bibliyografya: Biyoetik Konusunda Açıklamalı Bibliyografya

Çeviri: Betül YALÇIN, Handan ARSLANTAŞ, Keziban KARÇKAY, Pınar İRDEM

Biyoetik alanı giderek artan bir öneme ve etki alanına sahiptir. Aynı zamanda biyoetik üzerine literatür de gelişmektedir. Bu açıklamalı biyografi bu alan için sadece bir giriş sayılabilir.

Allen Garland E. (1986) The Eugenics Record Office at Cold Spring Harbour, 1910-1940. Osiris , 2nd Series, 2: 5-42. Resmi tarihi belgelere dayanılarak hazırlanan Amerikan soyarıtım hareketinin bir tarihçesi.

Amundson, Ron. (2000) Against Normal Function. Studies in History and Philosophy of Biological and Biomedical Sciences , 31 (1): 33-53. Özürlülük alanında bozukluk yaklaşımının temellerini oluşturan normal ve anormal kavramlarının incelendiği mükemmel bir analiz. Normal ve anormal kavramları kabul edilebilir biyolojik çeşitlilik ve işlevsellikle ilgili sosyal yargılardır. Özürlü olan bireyler anormal olarak sınıflandırıldıklarında bu değer yargıları özürlü bireyin karşılaştığı dezavantajları haklı çıkarmak/doğrulamak için kullanılmaktadır.

Amundson, Ron. (1992) Disability, Handicap, and Enviroment. *Journal of Social Philosophy*, 23 (1, Spring): 105-18. Sağlık hizmetleri (healthcare) yükümlülüklerinin tartışılacağı bir çerçeve oluşturma ve özürllük ve engellilik terimlerinin yarattığı belirsizlik üzerine mükemmel bir deneme. Yazar, yapma becerisini normatif bir şekilde tanımladıktan sonra, özürllüğü "temel kişisel becerilerin" yokluğu olarak tanımlamaktadır. Sağlık hizmetleri özürllü birey açısından da önemlidir çünkü özür, bireyin fırsatlardan eşit olarak faydalanmasını engeller. (Yazar özürllüğün daha önce kapalı olan bazı kapılar açtığı konusuna değinmemiştir.) Yazar "...aslında özürllüğü önleme sağlık hizmetlerinin ahlaki temelidir" şeklinde ifade etmiş ve daha sonra engelliliği çevresel açıdan ele almıştır. Özürllü birey sadece belirli amaçlarla bulunduğu belirli bir çevrede engelli durumuna gelir.

Andrews, Lori B. (2001) *Future Perfect: Confronting Decisions About Genetics*. New York: Columbia University Press. Genetik teknolojisinin özürllülüğü de kapsayacak şekilde etik, yasal ve sosyal çıkarımları.

Asture, M.J. (1994) *Pseudoscience and the Law: The Case of the Oregon Medicaid Rationing Experiment*. *Issues in Law and Medicine* , 9(4, Spring): 375-96). Oregon deneyindeki hayat kalitesini kullanarak bireysel otonomi, bilgilendirilmiş izin ve sosyal seçim unsurlarının öne çıktığı sağlık hizmetlerinin sunumunda toplum yararının hesaplanması anlatılmaktadır.

Banks, Judith L. (1986) *Rehabilitation Act Department of Health and Human Services May Not Interfere in Medical Treatment Decisions Regarding Handicapped Infants*. *Cumberland Law Review* , 16(3):607-25 Bowen vakası üstünden Amerikan Hastanelerinin tartışılması. 106 S. Ct. 2101 (1986).

Barnes, David S. (1994) *The Making of a Social Disease: Tuberculosis in Nineteenth-Century France*. Berkeley: University of California Press. Hem popüler hem de bilimsel görüşleri kullanan yazar bu hastalığa yüklenen ahlaki boyutlara değinmektedir.

Barnett, W. Steven. (1986) *The Transition from Public Residential Schools for Retarded People to Custodial Facilities: An Economic Explanation*. *Disability, Handicap and Society*, 1:53-71. Korumalı tesislerin ortaya çıkış nedeninin ayrımcılıkla ilgili olmadığı daha çok ekonomik nedenlere dayandığı tartışılmaktadır.

Bell, Terrel H. (1986) *Education Policy Development in the Reagan Administration*. *Phi Delta Kappan*, 67:487-93. Reagan yönetimi sırasında Birleşik Devletler eğitim politikasındaki soyarıtım temellerinin açıkça ortaya konması.

Berns, Walter (1953). *Buck v. Bell: Due Process of Law ?* *Western Political Quarterly* , 6: 762-75. Carrie Buck'ın haklar sürecinden faydalanmasını soyarıtımın nasıl bozduğu tartışılmaktadır.

Bernstein, P. (1991). *Termination of Parental Rights on the Basis of Mental Disability: A Problem in Policy and Interpretation*. *Pacific Law Journal* , 22 (4): 1155-85. Zihinsel engelden dolayı ebeveyn haklarının ele alındığı birkaç vakanın yasal faydalarının tartışılması.

Blackford, Karen A. (1993). *Erasing Mothers with Disabilities Through Canadian Family-Related Policy*. *Disability, Handicap & Society*, 8:281-94. Kanada Politikalarının özürllü anneleri uygun ebeveyn kapsamından nasıl çıkardığını anlatır.

Bock, Gisela. (1983). *Racism and Sexism in Nazi Germany: Motherhood, Compulsory Sterilization, and the State*. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* , 8: 400-21. Almanya'daki soyarıtım hareketini 1920'lere ve Nazi dönemine dayandırmaktadır. Naziler'in yürürlüğe soktukları Kalıtsal Hastalıklı Çocukların Önlenmesi Kanunu'nun içerdiği sterilizasyon gerektiren dokuz hastalık kategorisi: Beşi psikiyatrik "yetersizliği", üçü fiziksel "yetersizliği" ve diğeri alkolizmi içermektedir. Daha çok kadınların sterilizasyonu üzerinde durulmaktadır.

Bogdan, Robert; Biklen, Douglas. (1977) *Handicapism*. *Social Policy*, March April: 14 19. Bu makale özürllülüğü bir ölçüye kadar ırkçılık ve cinsiyetçilikle aynı şekilde ele almış ve önyargı, stereotip ve ayrımcılık kavramlarını kullanarak tanımlamıştır. Handikapizm ayrımcılığın fiziksel, zihinsel ya da davranışsal farklılıklardan kaynaklandığını varsaymaktadır.

Bogdan, Robert; Taylor, Steven. (1987) *Toward a Sociology of Acceptance: The Other Side of the*

Study of Deviance. Social Policy , Fall: 34 39. Özürlü bireylerin normal dışı olarak etiketlenmesine önyargılı tutumların yol açtığına dair bir iddia.

Bogdan, Robert; Taylor, Steven. (1989) Relationships with Severely Disabled People: The Social Construction of Humanness. Social Problems , 36: 135 48. Bogdan ve Taylor'un sundukları durumun tamamiyle geliştirilmiş hali (1987).

Bosk, Charles L. (1992) All God's Mistakes: Genetic Counseling in a Pediatric Hospital. Chicago: University of Chicago Press. Bir tıp merkezinde sağlık alanında çalışan profesyonellerin genetik danışmanlık konusunda iş arkadaşları ve hastalarla olan ilişkilerini ele alan bir alan çalışması.

Boston Women's Health Book Collective. (1985) The New Our Bodies, Ourselves. Second edition, revised; New York: Simon and Schuster. Feminizmde çığır açan bu gözden geçirilmiş baskı (ilk kez) özürlü kadınları ve özürlü kadınların ve kızların kaygılarıyla ilgili ayrıntıları içermektedir.

Bowling, Ann. (1997) Measuring Health: A Review of Quality of Life Measurement Scales. Second Edition, Briston, PA: Open University Press. Birçok QOL ölçeğinin gözden geçirilmiş baskısı.

Brantlinger, Ellen. (1995) Sterilization of People with Mental Disability. Issues, Perspectives, and Cases. Westport, CT: Auburn House. Zihinsel olarak geri şeklinde etiketlenmiş bireylerin cinsel özgürlüklerinin yaygınlaşmasında kısırlaştırmanın etkileri tartışılmaktadır. Her ne kadar soyarıtım aracı olarak görülse de, bazı özürlü kadınların çeşitli nedenlerle gebelikten korunmaları gerekmektedir. Konuyla ilgili bazı vakalar sunulup tartışılmaktadır.

Brown, Hilary; Smith, Helen. (1989) Whose "Ordinary Life" Is It Anyway? Disability, Handicap & Society, 4(2): 105 19. Toplum sağlığı politikası ve normalizasyon sürecine feminist açıdan yaklaşarak toplum baskısının kadınların ve hastaların aynı şekilde algılanmasına ve onlara karşı aynı tutumların sergilenmesine neden olduğu şeklinde paralellikleri ortaya koyan bir derleme. Değişim stratejileri tartışılmakta ve bireycilik, yarışma ve kendine güven kavramlarının değerlerinin (toplum sağlığı politikası bağlamında) birbirleriyle uyumsuzluğu ve özürlü bireylerin toplumla bütünleşmesi ve toplumla bağdaşmazlığı gösterilmektedir.

Brown, Roy I. Editor. (1988) Quality of Life for Handicapped People. London: Croom Helm. Bu kitap "yaşam kalitesi" kavramını tartışarak, ne kadar değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Kavrama atfedilen gerçeklik basit bir tanımlamadan çok uzak bir karmaşıklıktadır. Çeşitli fikirler göz yanılıcı şekilde donatılmıştır.

Burgdorf, Robert; Burgdorf, Marcia. (1977) The Wicked Witch is Almost Dead: Buck v. Bell and the Sterilization of Handicapped Persons. Temple Law Quarterly, 50: 995 1034, Buck v. Bell davasının artık tek kanun olmadığı tartışılmaktadır. Ancak, bunu söyleyenler bu davanın önüne geçecek bir başka dava olmadığını ve bu nedenle de bunun önde gelen dava olduğunu unutmaktadırlar.

Burleigh, Michael. (1995) Death and Deliverence: "Euthanasia" in Germany c. 1900-1945. New York: Cambridge University Press. 1939'dan 1945'e kadar 200 000 bin özürlüyü infaz eden Nazi programının tarihçesi ve ideolojisi.

Caplan, Arthur L: (1989) The Meaning of the Holocaust for Bioethics. Hastings Center Report, July/August: 19(4) 2 3. Biyomedikal Etik Merkezi Yöneticisi de olan yazar biyoetik ve Yahudi katliamı üzerine yapılmış bir konferansın sunumlarının içeriğini tanıtmaktadır. İlk sunum Alman biyoloji ve tıbbının Hitler'in başa geçmesinden önce de ırk temizliğine dair teorileri olduğunu tartışmaktadır. İkinci sunum, Nazi bilim adamlarının beş norm izlediğini, bunlardan ikisinin çağdaş tıp araştırmalarında da kullanıldığını ifade etmektedir. Bir başka sunum Nazi doktorlarının faydacılık, devlete itaat ve savaşta kullanılan zihinsel ve bedensel gücü ilerletmek gibi öğeleri içeren rasyonalizasyon çalışmalarını derlemiştir. Dördüncüsü Nazi ötanazisi ve günümüz tartışmalarının doğruluğu arasında paralellik kurmuştur. Beşincisi Nazi araştırmalarının sonuçlarının başka araştırmalara yardımcı olacağı üzerinedir. İki araştırmacı, Susan Seiler Vigorito ve Eva Kor, bunun Nazilerle işbirliği yapmak olduğunu ifade etmişlerdir. Bir başka araştırmacı bu çalışmaların bir katkısı olmayacağını söylemiştir. Tartışmanın sonucunda Nazilerin çalışmalarının

çağdaş bilime zaten girmiş olduğu açığa çıkmıştır. En önemli soru ise bu konunun gündeme gelmesinin neden kırk yıl sürdüğüdür.

Churchill, L.R. (1985) Which Infants Should Live? On the Successfulness and Limitations of Robert Weir's Selective Nontreatment of Handicapped Newborns. *Social Science and Medicine* , 20: 1097-1102. Robert Weir (1984) tarafından tedavi ettirilmemiş yenidoğan özürülülerin seçilmiş öykülerine yer verilen kitabın özetidir. Bu kitap bu sorunu sistematik bir şekilde ele alan ilk çalışma olarak tanımlanmaktadır. Weir'in kitabının etkileri çeşitli örneklerde görülmüştür.

Cohen-Almagor, Raphael (2002) *The Right to Die with Dignity: An Argument in Ethics, Medicine, and Law*. Rutgers: Rutgers University Press. Aktif ve pasif ötanaziye dayalı hekim destekli intihar savunulmaktadır.

Dworkin, Ronald. (1993) *Life's Dominion: An Argument About Abortion, Euthanasia, and Individual Freedom*. New York: Alfred A. Knopf. Kürtaj ve ötanazi hakkındaki çatışan yaklaşımların uzlaşmasına yönelik bir değerlendirme.

Evans, Daryl. (1989) The Psychological Impact of Disability and Illness on Medical Treatment Decisionmaking. *Issues in Law & Medicine*, 5(3): 277-99. Önceleri farklı düşünülmesine karşın, Evans spina bifidalı yeni doğan bebeklerin ailelerinin özürülülük ve özürülülerle ilgili olumlu ve olumsuz duygulardan aynı şekilde etkilendiklerini ortaya koymuştur.

Fancher, Raymond E. (1985) *The Intelligence Men and the I.Q. Controversy*. New York: W.W. Norton & Company. I.Q.'yu ortaya koyan kişiler ve bu kavramın kullanımına ilişkin oluşan farklı düşünceler değerlendirilmektedir.

Field, Martha A.; Sanchez, Valerie A. (2000) *Equal Treatment for People with Mental Retardation: Having and Raising Children*. Cambridge: Harvard University Press. Zihinsel özürülü olarak tanımlanan kişilerin çocuk sahibi olma ve çocuklarını büyütme haklarını kısıtlayan geçmiş ve günümüz yasalarını ve politikalarını irdeleyen bir çalışmadır. Çalışmada bu kişilerin kendi kararlarını verme hakkına sahip oldukları ve onlara bu konuda izin verilmesi gerektiği belirtilmektedir.

Gerry, Martin H. (1985) The Civil Rights of Handicapped Infants: An Oklahoma 'Experiment'. *Issues in Law & Medicine* , 1: 15-66. Ağır özürülü bebeklerin tedavi ettirilmemesinin ahlaki boyutu değerlendirilmektedir. 24 spina bifidalı bebeğin ölümüne yol açan Oklahoma deneysel programı ve bu durumda bölüm 504'ün, 18 USC 241-42 gibi federal vatandaşlık haklar yasalarının ve son dönemdeki federal yasaların uygulanabilirliği ele alınmaktadır.

Glover, Noreen M.; Glover, Samuel J. (1996) Ethical and Legal Issues Regarding Selective Abortion of Fetuses with Down Syndrome. *Mental Retardation* , 34 (4, August): 207-14. Down sendromlu bir fetüsün yaşamı sonlandırılmaya çalışılırken sağlıklı bir fetüsün yaşamının sonlandırılmaması etrafındaki yasal ve ahlaki konular tartışılmaktadır.

Gostin, Larry. (1985) A Moment in Human Development: Legal Protection, Ethical Standards and Social policy on the Selective Non- Treatment of Handicapped Neonates. *American Journal of Law and Medicine*, 11: 31-78. Ağır özürülü yenidoğanların tedavi edilmemesinin yasal, ahlaki ve sosyal boyutları ele alınmaktadır. Kişisel çıkarlara dayalı yeni bir ahlaki standard önerilmektedir. Yazar çocuk suistimaline ilişkin 1984 yılında yayımlanan düzenlemeye atıfta bulunarak çalışmasının çocuğun mahremiyet hakkı ile yasanın gereksinimi arasında denge kurmada mahkemelere yardımcı olacağını belirtmektedir.

Gould, Stephen Jay. (1985) *The Flamingo's Smile: Reflections in Natural History*. New York: W.W. Norton & Company. Bu çalışma Gould'un daha önce *Natural History Dergisi*'nde yayınlanan makalelerinden oluşmaktadır. Konulardan biri dünyanın evrimci yaklaşımla açıklanabileceğidir: Dünyanın Darwinci bir yaklaşımla evrimleştiğinin bir kanıtı olarak dünyada çeşitli uyum sağlama süreçleri ve bunun sonucunda oluşan yeniden üretme başarılarıdır; eğer tersi olsaydı organizmalar engellenir ve türler zarar görürdü (syf. 45). Yirminci makale (syf. 306-18) Buck v. Bell'in iyi bir

değerlendirmesini yapmaktadır. Burada Carrie Buck ve kızlarının zihinsel özürsü olmadığını, Carrie Buck'un cinsiyetçiliğın mağduru olduğunu ortaya koymaktadır. Yirmibirinci makale (syf. 319-32) Cyril Burt'un zekanın %80'inin kalıtımla edinildiğini savını değerlendirmektedir. Bu makalede Gould, IQ'nun zekayı ölçmediğini yani, doğa ve sosyalleşmenin etkileşim içinde olduğunu ve biyolojik belirleyiciliğın mağduru suçladığını ifade etmektedir.

Groce, Nora Ellen; Chamie, Mary; Me, Angela. (1999) Measuring the Quality of Life: Rethinking the World Bank's Disability Adjusted Life Years. *International Rehabilitation Review*, 49(1 & 2): 12-15. Bu çalışma, DALY'nin çok ciddi argümanlarla oluşturulmuş sert bir eleştirisidir.

Gross, Richard H.; Cox, Alan; Tatyrek, Ruth; Pollay, Michael; Barnes, William A. (1983) Early Management and Decision Making for the Treatment of Myelomeningocele. *Pediatrics*, 72(4): 450-58. Spina bifidalı yenidoğınların seçimi ve tedavilerine yönelik bir program ortaya koymaktadır. Ahlaki anlamdaki güçlükleri kabul etmekle birlikte, bebeğın tedavi edilip edilmemesi konusunda yaşam kalitesi ölçümüne ulaşmak için sınıf verisi kullanımını önermektedir.

Haller, M.H. (1963) *Eugenics: Hereditarian Attitudes in American Thought*. New Brunswick: Rutgers University Press. Amerika'da soyarıtım hareketinin tarihi.

Hasian, Marouf A., Jr. (1996) *The Rhetoric of Eugenics in Anglo-American Thought*. Athens, Georgia: University of Georgia Press. Ondokuzuncu ve yirminci yüzyıllarda soyarıtım dili ve düşüncesinin toplumsal düşünceyi nasıl etkilediğini ele alınmaktadır.

Hirst, M. (1985) Young Adults with Disabilities: Health, Employment and Financial Costs for Family Carers. *Child: Care, Health and Development*, 11: 291-307. Özürsü olmayan gençlerin anneleri ile karşılaştırıldığında, özürsü gençlerin annelerinin ileri düzeyde kronik hastalıklara, ve psikiyatrik problemlere daha çok sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca işgücüne katılım düzeyleri, çalışma saatleri ve gelir düzeyleri daha düşük olmaktadır.

Hollander, Russel. (1989) *Euthanasia and Mental Retardation: Suggesting the Unthinkable*. *Mental Retardation*, 27(2, April): 53-62. Ondokuzuncu yüzyıldaki soyarıtım hareketinin tarihini gözden geçirdikten sonra şu sonuca varmaktadır: zihinsel özürsü diye tanımlanan kişilerin öldürülmesi gerçekliğinin içinde bulunduğumuz yüzyıl içerisinde de yaşanmaya devam etmektedir. Bu durum protesto edilmez ise artarak sürecektir.

Holtzman, Neil A.(1989) *Proceed with Caution: Predicting Genetic Risks in the Recombinant DNA Era*. Baltimore: Johns Hopkins University Press. Rekombinant DNA işlemleri yararlı olabileceğini gibi riskli gebeliklere sahip kadınlar üzerinde gebeliğini sonlandırma baskısı oluşturabilir. Bu testler ne sınırlandırılmalı ne de yaptırılması konusunda kişilerin üzerinde baskı oluşturulmalıdır. Olasılıklar ve genetik bilimi hakkında daha çok bilgi herkes için gereklidir.

Hubbard, Ruth. (1990) *The Politics of Women's Biology*. New Brunswick: Rutgers University Press: 1990. Biyolojinin politik ve sosyal varsayımlarını özellikle genetik bilimini tartışmaktadır.

Huefner, Dixie Snow. (1986) Severely Handicapped Infants with Life Threatening Conditions: Federal Intrusions into the Decision Not to Treat. *American Journal of Law & Medicine*, 12(2): 171-205. Bowen ve American Hospital arasındaki tartışma (1986).

Humphry, Derek.(1986) The Case for Rational Suicide. *Euthanasia Review*, 1(3):172-76. Bilinçli intihar, bireyin olgun olması, tıbbi yardım arama, gerekli yasal tüm önlemleri alma, başkalarını suçlu duruma sokmaktan çekinme ve yazılı bir açıklama bırakma gibi şartlar sağlandıktan sonra ölümcül hasta ya da özürsü kişiler için haklı görülebilir. Bilinçli intiharın özdenetimin hangi şekli olduğuna dair bir tartışma mevcuttur.

Kane, F.I. (1985) Keeping Elizabeth Bouvia Alive for the Public Good. *Hastings Center Report*, 15: 5-8. Bouvia vakasının etik anlamını, kişisel özerkliğın bazı durumlarda yaşama saygı ilkesi karşısında boyun eğmesi gerektiğini belirterek tamamen yanlış anlamaktadır.

Kane, F.I. (1985) What Nurses Profess: The Elizabeth Bouvia Case .. *Health Progress*, 66 (July-August): 52-54, 68. Hemşireler, Bouvia'ya intiharında yardım etmekten alıkoyan moral kurallara

veya etik ilkelere bağlıdır. Hemşireler yaşamı koruma, halk sağlığı ve genel sağlık için çalışmakta ve bunun için özürsüz ve hasta kişilere yardıma kendilerini adanmışlardır. Hemşireler, etik standartlar üzerinde etraflıca düşünmeli ve sadece hoşgörü, teknik yetkinlik ve hastanın gereksinimlerinin terapötik anlayışının ötesine geçmelidir ve yaşamın ve sağlığın kutsallığını yeniden doğrulamalıdır. Kaplan, Robert M.(1994) Using Quality of Life Information to Set Priorities in Health Policy. *Social Indicators Research*, 33(1-3), August): 121-63. Çalışma Genel Sağlık Politikası Modelini sağlık politikası kararlarını almada araç olarak öne çıkarmaktadır. Bu model 1.0'ı mükemmel sağlık ve 0.0'ı ölüm ve karar için sadece negatif yönleri göstermektedir. Bu negatif yönler genel özürsüz kalıp yargılarını yansıtmaktadır. Bu özeti yazan tekerlekli sandalye kullandığı için yarı ölü olarak değerlendirilmektedir.

Kapp, Marshall B. (1989) Rationing Health Care: Will It Be Necessary? Can It Be Done Without Age or Disability Discrimination? *Issues in Law & Medicine*, 5(3): 337 51.Yazar, sağlık hizmetlerinin yaşa dayandırılarak sınırlandırılmasının anayasa uygun olmadığını ve etik olmadığını vurgulamakta ve diğer seçenekleri sunmaktadır. Daniel Callahan tarafından aynı isimle yazılan makalenin tamamlayıcısıdır.

Kent, Deborah. (1985) Public Policy and Ethical Choice: A Review of Playing God in the Nursery, by Jeff Lyon. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 79:416 20. Baby Doe vakası hakkında yanlış görüşler bildiren Lyon'un kitabının gözden geçirilmesi. Kent, özürsüz bebeklerin gelecekteki yaşam kalitelerini göz önünde bulundurarak özel tıbbi ilgi gösterilip gösterilmemesi konusunda çok iyi sorular sormaktadır.

Kevorkian, Jack.(1991) Prescription: Medicine The Goodness of Planned Death. Amherst, NY:Prometheus. Yazarın, yaşam kalitesi düşük olan kişilerin etkin ötanazisi için erken ve keskin çağrısı.

Koch, Tom (1998) *The Limits of Principle: Deciding Who Lives and What Dies*.Westport, CT: Praeger Publishers. Bir biyoetik tartışması ve yeni yaklaşım önerisi.

Kolker, Aliza; Burke, B. Meredith (1998). Prenatal Testing: A Sociological Perspective. Westport, CT: Bergin & Garvey. Genetik danışmanlar ve test edilen kadınlarla görüşmeler yoluyla doğum öncesi testlerin sosyolojik, psikolojik ve etik sonuçlarını tartışmaktadır.

Komesaroff, Paul A. Editor. (1996) *Troubled Bodies: Critical Perspectives on Postmodernism, Medical Ethics and The Body*. Durham: Duke University Press. Kürtaj, doktor-hasta ilişkisi, hastalığın sosyal yapısı ve diğer konuları kapsamaktadır.

Kuhl, Stefan. (1994) *The Nazi Connection: Eugenics, American Racism, and German National Socialism*. New York: Oxford University Press. ABD'deki öjenizm hareketleri ve Almanya'daki ırksal temizlik hareketi arasındaki bağlantıları göstermektedir.

Kuhse, Helga; Singer, Peter. (1985) *Should the Baby Live? The Problem of Handicapped Infants*. Oxford: Oxford University Press. Ağır özürsüz bebekler olarak adlandırılan bazı bebeklerin ölümüne neden izin verilmesi gerektiği konusunda tartışma.

Laughlin, H. (1922) *Eugenical Sterilization in the United States*. Chicago: Psychopathic Laboratory of the Municipal Court of Chicago. Özürsüz kişilerin temizlenmesi için klasik çağrı hakkında ABD'deki öjenizm hareketinin yönetici sekreterinin yazdıkları.

Longmore, Paul. (1985) *Screening Stereotypes: Images of Disabled People*. *Social Policy*, Summer: 31 37. Özürsüz kişilere yönelik önyargılı tutumların ayrımcı stereotiplerle nasıl şekillendiği.

Lund, Nelson. (1985). *Infanticide, Physicians and the Law: The 'Baby Doe' Amendments to the Child Abuse Prevention and Treatment Act*. *American Journal of Law Medicine*, 11:1 29. Batı medeniyetinde bebek ölümleri, zihinsel gerilik, spina bifida ve/veya prematüre olarak etiketlenen bebeklerin bulunduğu yenidoğan yoğun bakım ünitelerinde, onların ölümüne göz yumulması yoluyla yeniden ortaya çıkmıştır. Sorular, tedavi edilmemelerine kimin karar vereceği ve kriterin ne olması gerektiği konularındadır. Yazar, geri planı ve yeni yasal düzenlemelerin başarı olasılığını

tartışmaktadır.

Lusthaus, Evelyn. (1985) 'Euthanasia' of Persons with Severe Handicaps: Refuting the Rationalizations. *Journal of the Association on Severe Handicaps*, 10: 87 94. Ağır özüre sahip kişilerin ölümlerine izin verilmesi konusunda, onların gerçekten birey olmadığı ve yaşam kalitelerinin olmadığı şeklinde belirtilen iki genel iddiayı incelemekte ve doğru olmadığını kanıtlamaktadır.

Lyon, Jeff. (1985) *Playing God in the Nursery*. New York: W.W. Norton & Company. Baby Doe vakası hakkında yanlı görüş bildiren ve özürlü bir çocuk yetiştirmenin finansal ve duygusal yükünün ayrıntılarını gösteren çok rahatsız edici bir kitap. Yazar, özürlü kişilerin yaşamlarının acı çekmekten başka bir şey olmadığı şeklinde tanımlamaktadır. Sunumu görünüşte mantıklı olsa da "özürlü sorunu"nun özürlü bebeklere verilen tıbbi hizmetlerin durdurulmasıyla çözülebileceği noktasına gelmektedir.

Markus, K. (1989) *The Nurse as Patient Advocate: Is There a Conflict of Interest?* *Santa Clara Law Review*, 29. 2 35. Bir hemşirenin hastaya, işverenlere ve doktorlara karşı görevleri arasındaki çatışmanın tarihsel ve kurumsal temellerinin tartışılması. Çatışma durumlarında mahkemeler yol gösterici düzenlemelerin az olmasından dolayı etik ilkeleri yanlış uygulamışlardır. Devlet hemşirelik lisans kuralları hemşirelerin hastalar adına yaptıkları iyi niyetli davranışları korumalıdır.

Masters, Roger D.(1990) *Evolutionary Biology and Political Theory*. *American Political Science Review*, 84 (1): 195 210. Bu yalın yazı, Platoncu ontolojiyi kullanarak, evrimsel biyoloji ve insan davranışları çalışmalarının politik teoriyi anlamak ve yapmak için gerekli olduğu sonucuna varmakta ve insan davranışları konusundaki çeşitli belirsiz "gerçeklere" dikkat çekmektedir.

Politika teorisyeni bazı kişilerin diğerlerine göre daha aşağıda olduklarını anlamak zorundadır.

Mazumdar, Pauline. (1992) *Eugenics, Human Genetics, and Human Failings*. New York: Routledge.

History of the British eugenics movement using new archival sources. Merrick, Janna C. (1989) *Federal Intervention in the Treatment of Handicapped Newborns: Baby Doe Regulations and the 1984 Child Abuse Amendments*. *Policy Studies Review*, 8(2): 405 19. Çok tartışma ve duygunun olduğu ama daha sonra, ne başlamanın problem olduğu ne de değişim olduğu sonucuna varan Baby Doe tartışmalarının geçmişi.

Miringoff, Marque. (1989) *Genetic Intervention and the Problem of Stigma*. *Policy Studies Review*, 8(2): 389 404. Kabul edilen toplum yararı (genetik önleme ve yok etme) genetik bozuklukları olanlara ve genel olarak özürlü kişilere karşı hoşgörüyü azalttığı için sosyal bir bedele yol açabilmektedir. Genetik ilerlemeler kaydedilirken dikkatli bir yaklaşım sergilemeliyiz. Ancak, en uç şekildeki genetik müdahale, farklılıklardan korktuğumuz ve bunun ortaya çıkmasını önlediğimiz anlamına gelmektedir.

Miringoff, Marque Luisa.(1991) *The Social Costs of Genetic Welfare*. New Brunswick: Rutgers University Press. Özürlü eylemcilerle, genetik bozukluğu olanların doğumuna engel olmak isteyenler arasındaki çatışmayı tartışmaktadır. Yazar öjenizmin (soyarıtım) geri dönüşünü sosyal refahtan genetik sağlığa doğru değişim olarak tanımlamaktadır.

Morris, Jenny. (1991) *Pride against Prejudice: Transforming Attitudes to Disability*. Philadelphia: New Society Publishers. Yazar çalışmasına özürlülüğe ilişkin olarak feminizmin temel varsayımını yani kişisel olanın politik olduğu varsayımını nasıl yoksaydığını belirterek başlamakta ve normal kavramının özörlölere yönelik önyargıyı nasıl ürettiğini ortaya koymaktadır. Kendisi ötanaziyi tartışmakta ve özörlölerin nasıl halen tehdit altında olduğunu dile getirmektedir. Kürtajın varlığını benimsemekle birlikte, kürtajı değerlendirirken kürtaj talebinin özörlölerin yaşama hakkı sorusunu gündeme getirdiğini söylemektedir. Yaşam kalitesini tartışırken özörlölöle birlikte yaşamının acı verebileceğini ve güç olduğunu ancak bunun inkar edilmesinin kişinin özörlölölöle ilgili deneyiminin bir kısmını reddettiğini anlamına geldiğini belirtmektedir. Kadınların kürtaj hakkının olması demek özörlölölere ayrılan kaynağın kısıtlılığını ve toplumun kadınlara yönelik önyargısını gözardı etmek

anlamına gelmektedir. Aynı zamanda kadınlara ve özürlülere yönelik toplumsal sorumluluğun reddedilmesi, bu sorumluluğu kadınların kendilerinin üstlenmesi sonucunu doğurmaktadır. Özürlü fetüs veya özürlü yenidoğan bir bebeğin özürlü olmayan fetüs veya özürlü olmayan yenidoğan bebek ile aynı hakları bulunmaktadır. Fetüsün veya yenidoğanın ölümüne izin vermek bu sürece dahil olanlara yüksek bir maliyet getirmektedir. Özürlülerin gerçek insanlar olarak görülmesinin reddedilmesi baskının en kötü biçimi ile karşı karşıya olduğumuzu göstermektedir. Özürlülerin hem farklı hem de eşit olma hakları bulunmaktadır. Merhametin reddedilmesi ve özürlülere yönelik saygının geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, özürlülerin güçlendirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

Munetz, M.R.; Lidz, C.W.; Meisel, A. (1985) Informed Consent and Incompetent Medical Patients. *Journal of Family Practice*, 20: 273-79. Zihinsel kapasitesi yeterli olmayan bir hasta karar alma sürecinde bir vekile ihtiyaç duyar. Bu durum genellikle önceleri yeterli iken zaman içinde yetersiz hale gelmeye başladığında ortaya çıkar. Bu durum koma, zihinsel özür, zihinsel hastalık fiziksel özür durumlarında da ortaya çıkar. Kapasitenin standardı çok net olmadığı için, bunu anlamının yollarından biri hastanın doktorun düşüncesini ve en iyi muamelenin ne olacağını algılayıp algılayamadığıdır. Karar verici vekil mümkünse aileden biri olmalıdır.

Murphy, Robert F. (1989) Subjects and Objects. *Disability Studies Quarterly*, Spring: 1-4. Antropolog olan yazar ilerleyen bir özürlülük durumu yaşamış, hatta kendisi gözlemci ile incelemenin nesnesinin birbirine geçtiğine inanmakta ve nesnellüğün ortadan kalktığını düşünmektedir. Tüm sosyal bilimcilerin politik bir perspektifinin olduğunu, dolayısıyla da bununla birlikte hareket etmek durumunda kaldığını belirtmektedir.

Nelkin, Dorothy; Tancredi, Laurence. (1989) *Dangerous Diagnostics: The Social Power of Biological Information*. New York: Basic Books. Tanılama testleri kontrol araçları olarak kontrol altında olanların kendilerini kontrol altında tutmaları için kullanılmaktadır. Biyoloji ve genetik teknolojilerini kapsamakla birlikte daha çok politik etkilerine (bağımsız hareket, kişisel ve ayrımcılık) yoğunlaşmaktadır.

Nussbaum, Martha C.; Sen, Amartya. Editors. (1993) *The Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press. Bu çalışmanın bölümleri yaşam kalitesi kavramını ekonomik ve felsefi açıdan değerlendirmektedir. Bölümler çok iyi olmasına rağmen özürlülük değerlendirmesi mutlu özürlü düzeyinde gerçekleşmektedir.

Offer, Avner. Editor. (1997) *In Pursuit of the Quality of Life*. New York: Oxford University Press. Nesnel koşulların ve bunların bireylerin yaşam kalitesine öznel etkilerinin incelenmesi.

Palomar, Joyce Dickey. (1985) *School Health Services for Handicapped Children: The Door Opens No Further*. *Nebraska Law Review*, 64: 509-36. PL 94 142 altında Devlet okullarının, Amerika Irving Bağımsız Okul Bölgesi v. Tatro, 104 S. Ct. 3371 (1984) kararları kapsamında ve Eğitim Kurulu v. Rowley, 458 U.S. 176 (1982) altında tıba karşıt sunulan sağlık hizmetleri tartışılmaktadır.

Parmenter, Trevor R. (1994) *Quality of Life as a Concept and Measurable Entity*. *Social Indicators Research*, 33(1-3): 9-46. Yaşam kalitesi ölçümlerinin hepsinin eksiklikleri bulunmaktadır. Tıp alanındaki ölçümlerde biyomedikal boyut ile doktor ve hasta arasında bir diyalog ortamının kurulması ihtiyacı arasında gerilim yaşanmaktadır.

Patrick, Donald.; Erickson, Pennifer. (1993) *Health Status and Health Policy: Quality of Life in Health Care Evaluation and Resource Allocation*. New York: Oxford University Press. Bu kitap sağlık hizmetlerine ayrılan kaynaklardan pay alabilmek için, soyarıtımı yaklaşımını toplumsal bir seçim olarak göstermeye çalışmaktadır. Bu kitaptaki fikirler daha önce sağlığa ayrılan kaynakların dağılımı için geliştirilen Oregon planında kullanılmıştır. Konuyu fazla uzatmadan bu yaklaşımın gerçekte toplumsal bir seçim olmadığı ifade edilebilir. Yazarlar ve ABD'de sağlık hizmetleri finansmanı üzerine yazan birçok kişinin ortak varsayımı, kullanılabilir olan paranın göze çaracak kadar artmadığıdır. Bu dikkatli bir varsayım olmasına rağmen, tam anlamıyla doğru değildir. Yazarların

diğer bir varsayımı da sağlık hizmetleri dağılımında maliyetlerin düşürülemeyeceği ve hala aynı düzeyde hizmet sağlandığıdır. Soyarıtımı süreci sağlığın iyi halinin tanımlanması ve buna ilişkin çeşitli değerler atfedilmesi süreciyle ortaya çıkar.

Pearlman, Robert A.; Cain, Kevin C.; Patrick, Donald L. (1993) Insights Pertaining to Patient Assessments of States Worse Than Death. *The Journal of Clinical Ethics* , 4(4): 33-41. 56 ayakta hasta ve sağlıklı yetişkinle yapılan görüşmeye dayalı bu makalede yazarlar “ölümden kötü” olarak düşünülen durumların kalıcı koma, ileri derecede demans, beslenme gibi hayati işlevlerin kaybı, bilinmeyen bir ortamda ya da kurum bakımında ölmek, makineye bağlı yaşamak, başkalarına bağımlı yaşamak, umutsuzluğa düşmek, depresyon ve kronik ağrı ya da acı çekmek olarak ifade edildiğini vurgulamışlardır. Sonuç olarak doktorların hastalarla tercihleri, değerleri ve endişeleri hakkında konuşmalarına ihtiyaç olduğunu ifade etmişlerdir. Hastanın kendi durumunu ne zaman umutsuz olarak algıladığını tespit etmeleri gerekmektedir.

Pfeiffer, David. (1994) Eugenics Disability Discrimination. *Disability & Society* , 9(4): 481-99. ABD'de özürlü bireylere karşı en çok tehdit oluşturan ayrımcılık temelini eyalet yasalarından almaktadır. Bu çalışma domestik ilişkiler alanındaki eski ve varolan yasaları tartışmaktadır. Soyarıtımı hareketi bunların arkasındaki güç olarak devam etmektedir. (Reprinted on the web site of the Institute on Independent Living <http://www.independentliving.org/>)

Pfeiffer, David. (2000) The Disability Paradigm. *Disability Policy: Issues and Implications for the New Millennium-A Report on the 21 st Mary E. Switzer Memorial Seminar, Held September 1999*, edited by L. Robert McConnel and Carl E. Hansen. Alexandria, VA: National Rehabilitation Association, 81-82. Sosyal inşacılar ve azınlık modellerinin ezici baskısı reddedildiğinde, ayrımcılık sürdükçe özürülük var olacaktır diyen bir paradigma ortaya çıkacaktır. Eşit koruma ve hakların sağlanması ayrımcılığı telafi eder. Günümüzün özürülük politikası bir başarısızlıktır, fazlasıyla pahalı ve ahlaki anlamda doğru uygulama olarak görülmemektedir. Profesyoneller, aile üyeleri ve politika yapıcılar özürlü bireylerin eşit korunma ve haklara sahip olduğunu hatırlayana kadar özürülük politikası bir hata olarak kalacaktır. Biz olmadan bizim için hiçbir şey olmamalıdır.

Physically Disabled Parents' Rights. (1985) *Mental and Physical Disability Law Reporter* , 9: 435-36. Ebeveyn olan özürlü bireylerin çocuklarının bakımlarını üstlenme hakları iki ayrı vakada tartışılmaktadır. Her iki örnekte de ebeveyn annedir. Michigan sosyal Hizmetler Bölümündeki McDuel'e ait 369 NW 2d 912 sayı ve 1985 tarihli davada Michigan Temyiz Mahkemesi alt mahkemenin multipl sklerozlu bir annenin ebeveynlik haklarını sona erdiren kararını alt mahkeme hakiminin özürülülüğü algılamadığı şeklinde acımasızca eleştirerek geri çevirmiştir. Green'in 480 NE 2d 492 sayı ve 1984 tarihli davasında, Ohio Temyiz Mahkemesi kontrol edilemeyen nöbetleri olan bir annenin çocuklarının bakım altına alınması kararını onamıştır.

Powell, T. Hennessy; Hecimovic, Anton. (1985) *Baby Doe and Search for a Quality Life. Exceptional Children* , January: 15-23. İleri derecede özürlü çocukların yaşam kalitesinin boyutları ve nasıl geliştirilebileceği tartışılmaktadır. Hizmet dağılımını iyileştirmek için yaşam kalitesi gelişiminin gerekliliğinin hizmet sağlayıcılar, politika yapıcılar ve toplum tarafından bilinmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır.

Proctor, Robert. (1988) *Racial Hygiene: Medicine Under the Nazis*. Cambridge: Harvard University Press. Sterilizasyon yasasını, kadınların kontrolünü, ölüm kamplarını ve ötanazi konularını da içeren, ırkı temizlemek için uygulanan Nazi biyomedikal programlarının bir derlemesi. Tıpla uğraşanların tüm direnişlerine rağmen, Nazi programlarında çalışıp, o programları yönetmeleri.

Rafter, Nicole Hahn. (1989) *White Trash: The Eugenics Family Studies, 1877-1919*. Boston: Northeastern University Press. Amerikan soyarıtımı hareketi ile ilgili onbir çalışma yorumlanarak tekrar basılmıştır.

Reiser, Stanley J. (1986) *Survival at What Cost? Origins and Effects of the Modern Controversy on Treating Severely Handicapped Newborns*. *Journal of Health Politics, Policy and Law*, 11 (2): 199

213. İleri derecede özürlü yeni doğanlara nasıl davranılacağı ve karar almaya kimin katılacağı sorusunun geniş tartışması.

Rhoden, Nancy K.; Arras, John D. (1985) *Withholding Treatment from Baby Doe: From Discrimination To Child Abuse*. *Milbank Memorial Fund Quarterly/Health and Society*, 63: 18-51. Koruyucu davranışın ne zaman çocuk sömürüsü haline geldiği tartışılmaktadır. Medikal modelin basit halinden uzaklaşmak çocuğa karşı koruyucu davranışla ilgili bu soruyu cevaplama da yeterli ilerlemeyi sağlamamakla birlikte, hiç yoktan iyi olduğu söylenebilir.

Rock, Patricia J. (1996) *Eugenics and Euthanasia: A Cause for Concern for Disabled People, Particularly Disabled Women*. *Disability & Society*, 11(1, March): 121-27. Tıp etiği ve uygulamaları özürlü bireylerle, kadınları etkilemektedir. Özürlü fetüslerin tahliyesi yaygınlaşmıştır. Ötanazi ve zorla kısırlaştırma çoğunlukla kabul edilmiştir. Özürlü bireylere daha az değer verilmesi ve daha düşük kalitede yaşam sürmeleri fikri değiştirilmelidir.

Rothenberg, Karen H.; Thomson, Elizabeth J. Editors. (1994) *Women & Prenatal Testing: Facing the Challenges of Genetic Technology*. Columbus, OH: Ohio State University Press. Reviewed in *Disability Studies Quarterly*, Winter 1996, 16(1): Prenatal testler üzerine yazılmış makaleler derlenmiştir. En iyilerinden birisi Deborah Kaplan'ın "Prenatal İzleme ve Diyagnoz: Özürlü Birey Üzerine Etkileri" adlı makalesidir. Yazar bunların doğruluğunu analiz etmiş ve genetik durumun öngörülebilmesi ile yaşam kalitesinin düşüklüğü arasında nedensel bir bağ bulunmadığını vurgulamıştır. Diğer makaleler karşılaştırılabilir tartışmalar sunmaktadır.

Rothman, David J. (1991) *Strangers at the Bedside: A History of How Law and Bioethics Transformed Medical Decision Making*. New York: Basic Books. II. Dünya Savaşı süresince yapılan birçok deney genel bir fayda ihtimali bilinmeden, deneklerin bilgileri ve reddetme şansları olmadan hayatlarını tehlikeye atmıştır. Özürlü bireyler üzerindeki bu deneyler doktorların en iyisini bildiği varsayımını yıkmıştır. Tıp özelliğini yitirmiştir.

Sanderson, Stephen K. (1990) *Social Evolutionism: A Critical History*. Cambridge: Basil Blackwell. Toplum bilim alanında toplumsal evrimciliğin biyolojideki evrimleşme teorisiyle karşılaştırmalı olarak sunulduğu iyi bir tarihsel kitaptır. Kitabın sekizinci bölümünde toplum evrimci bir yaklaşımla ele alınmasında gelişmeyi mutlak olarak kendi içinde barındırması gerekip gerekmediği tartışılmaktadır. Yanıtın ise hayır olduğu ortaya çıkmaktadır.

Seery, John E. (1996) *Political Theory for Mortals: Shades of Justice, Images of Death*. Ithaca: Cornell University Press. Kürtaj ve ötanazi de dahil olmak üzere yaşam ve ölüm konularını ele almada güncel bir toplum sözleşmesi teorisi sunmaktadır.

Silvers, Anita. (1995) *Reconciling Equality to Difference: Caring (f)or Justice for People with Disabilities*. *Hypatia*, 10 (1, Winter): 30-55. Farklılığı eşitliğe, bakımı adalete tercih etmek marjinal grupların baskıya maruz kalmasının doğal bir farklılığa dayalı olarak ortaya çıkmadığı azınlık statüsü nedeniyle ortaya çıktığı gerçeğini gözden kaçırmaktadır. ADA bu dışlanmayı özel muameleden ziyade eşit erişim aracılığıyla ortadan kaldırmaya çalışmaktadır.

Smith, George P., II. (1985) *Genetics, Eugenics, and Public Policy*. *Southern Illinois University Law Journal*, 1985: 435-53. Cites with approval *Buck v. Bell*. Soyartım teorisinin sorgulanmasını benimsemekte ve buna dayanak olarak Juke ve Kallikak ailelerinin geçmişini göstermektedir. "...her 20 bebekten biri (Amerika'da) genetik bozuklukla doğmakta; kronik hastalıkların %20 ila %25'i genetik kökenlidir. Amerika'da hastanede yatan hastaların en az yarısı genetik kökenli bir bozukluğa sahiptir. Modern tıp bozuk genleri yeniden üretebilecek dolayısıyla da gen havuzundaki bozuk genlerin sayısını artıracak kişileri yaşatmaya çalışmaktadır." (435) Bu durumun sınırlandırılması gerektiğini düşünenler, "bu kişilerin kendilerinin sağlık açısından çok ciddi problemler yaşamamalarına karşın genetik bozukluğu olan bebekler dünyaya getirerek insanlığın acısını devam ettirdiklerini düşünmektedirler. (447)

Smith, J.David (1985) *Minds Made Feeble: The Myth and Legacy of the Kallikaks*. Rockville, MD:

Aspen Systems Corporation. Bu kitapta soyaritim hareketinin başarıya ulaştığı Amerika ve diğer ülkelerde bu hareketin klasik tarihi ele alınmaktadır.

Snyderman, Mark; Rothman, Stanley. (1989) *IQ Controversy, the Media, and Public Policy*. New Brunswick: Transaction Publishers. Kamuoyu zekanın ölçülebilir olduğu ve genetik yapının zekayı etkilediği düşüncesini desteklememekle beraber yazarlar tarafından üzerinde araştırma yapılan bir uzmanlar grubu bu iki ifadenin de doğru olduğunu belirtmişlerdir. Yazarlar yeni bir stratejik elite birlikte, medya, liberalleşme ve vatandaşlık hakları tartışmalarının bu durumu ortaya çıkardığını belirtmişlerdir.

Stade, Nancy K. (1993) *The Use of Quality-of-Life Measures to Ration Health Care: Reviving a Rejected Proposal*. *Columbia Law Review*, 93 (8, December): 1985-2021. Bu makale Oregon Sağlık Planı'nın gelişimine yer vermektedir. Bu kapsamda toplumun özürülere yönelik olumsuz tutumlarına ve yaşam kalitesi kavramına değinmektedir. Yazar Amerika Sağlık ve İnsan Hizmetleri Birimi'nin ADA'yı tehdit ettiği gerekçesiyle Oregon Sağlık Planını reddetmesini incelemektedir. Sonrasında, kaynakların sınırlı olduğunu varsayarak, sağlık bakımı konusunun ele alınmasında yaşam kalitesi ölçümlerinin temel alınmasını önermekte ve bunun gerçekleşmesi için meclisin ADA'da ne tür değişiklikler yapması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Stepan, Nancy Leys. (1992) *"The Hour of Eugenics": Race, Gender, and Nation in Latin Amerika*. Ithaca: Cornell University Press. Arjantin, Brezilya ve Meksika iki dünya savaşı arasındaki yıllarda soyaritimın gelişimi ve toplumsal reforma etkileri karşılaştırılmaktadır.

Stratford Brian. (1991) *Human Rights and Equal Opportunities for people with mental Handicap-with Particular Reference to Down Syndrome*. *International Journal of Disability, Development & Education*, 38(1): 3-13. Toplumun zihinsel özürülere yönelik tutumlarını ve onlara karşı nasıl bir davranış geliştirildiğini tartışmaktadır. Yaşam kalitesi kavramına ve bazı haklara değinmektedir.

Thomson, Mathew. (1998) *The Problem of Mental Deficiency: Eugenics and Social Policy in Britain, c. 1870-1959*. New York: Oxford University Press. Soyaritim yaklaşımından ortaya çıkan kurumsallaşma sürecini ele almaktadır.

Veatch, Robert M. (1986) *The Foundations of Justice: Why the Retarded and the Rest of Us Have Claims to Equality*. New York: Oxford University Press. Liberal bencilliği reddederek, sınırlı kaynaklara rağmen toplumun desteğine ihtiyaç duyan bireylerin durumuna odaklanmaktadır. Etiğin hem dini hem de seküler geleneğinden destek alarak eşitsizliği ve adaletsizliği azaltmanın kişisel özgürlükten ve bağımsızlıktan daha önemli olduğu sonucuna varmaktadır.

Waitzman, Norman J.; Romano, Patrick S.; Scheffler, Richard M. (1994) *Estimates of the Economic Costs of Birth Defects*. *Inquiry*, 31 (Summer): 188-205. Yazarlar Kaliforniya'nın 1988 yılı verilerini kullanarak, spina bifidalı olarak doğan bebeklerin tıbbi maliyetinin kişi başına 99.000 Dolar, serebral palsili olanların ise 142.000 Dolar olduğunu tahmin etmiştir. Özel eğitim maliyetlerine bakıldığında ise bu miktar down sendromlu çocuklar için 37.1 milyon, serebral palsili çocuklar için 28.6 milyon ve spina bifidalı çocuklar için ise 5.3 milyon dolar olarak tahmin edilmiştir.

Walters, James W. (1997) *What is a Person? An Ethical Exploration*. Champaign: University of Illinois Press. Kimin yaşama talebi olabileceği üzerinde düşünmek için "kişinin yakın çevresi" (proximate personhood) kavramını ortaya koymaktadır.

Walters, James W. Editor. (1996) *Choosing Who's to Live: Ethics and Aging*. Champaign: University of Illinois Press. Yaşlıların korunması için bakım hizmetlerinin ne şekilde sunulacağı sorusu ile karşı karşıya kalınacağı konusunu irdelemektedir.

Wasserman, Gail A.; Allen, Rhianon. (1985) *Maternal Withdrawal from Handicapped Toddlers*. *Journal of Child Psychology & Psychiatry & Allied Disciplines*, 26: 381-87.

12 özürlü, 14 prematüre ve ağır hasta ve 9 özürlü olmayan çocuk ve annelerinden oluşan bir örneklem 9 uncu, 12 inci, 18 inci, ve 24 üncü aylarında gözlemlenmiş, gözlem sonucunda özürlü olmayan çocukların anneleri ile karşılaştırıldıklarında özürlü çocukların annelerinin çocuklarını daha

çok 24 üncü aylarında iken yoksaydıkları, bunlar arasında yüzünde problem olanların daha yüksek bir orana sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Weindling, Paul. (1989) *Health, Race, and German Politics Between National Unification and Nazism, 1870-1945*. New York: Cambridge University Press. Soyarıtımın Alman siyasetindeki kökeni ve etkileri incelenmiştir.

Wertz, Dorothy C.; Fletcher, John C. (1989) *Fatal Knowledge? Prenatal Diagnosis and Sex Selection*. *Hastings Center Report*, May/June: 21-27. Bugünlerde sadece cinsiyet seçimi amacıyla pekçok tıbbi yöntem kullanılmaktadır. Bu sadece yanlış bir durum olmakla kalmayıp aynı zamanda mükemmel dışındakilerin kürtaj yoluyla yok edilmesi sonucunu doğurur. Tıp bilimi cinsiyetlere karşı tarafsızlığın yanında bu duruma da karşı gelmelidir.

Wolfensberger, Wolf. (1989) *The Extermination of Handicapped People in World War II Germany*. *Mental Retardation*, 19: 1-7. Özürlülerin Nazi Almanyasında yok edilmeleri imhanın habercisiydi. Becker örneğinden hareketle günümüzde yaşanan örnekler tartışılmaktadır.

Wolfensberger, Wolf. (1989) *The Killing Thought in the Eugenic Era and Today: A Commentary on Hollander's Essay*. *Mental Retardation*, 27(2, April): 63-66. Wolfensberger Hollander'in çalışmasını değerlendirmiştir. Soyarıtımı yaklaşımının içinde barındırdığı "öldürücü düşünce"yi kanıtlarla ortaya koyduğunu ifade etmektedir. Kitabın son bölümünde her yıl 200.000 ila 400.000 arasında özürlü veya değersiz görülen insanın öldürüldüğünü belirtmektedir. Ancak, değerlendirmelerini profesyonel bir anlayışla net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Zeitz, Kathleen. (1991) *Employer Genetic Testing: A Legitimate Screening Device or Another Method of Discrimination?* *Labor Law Journal*, 42: 230-38. Vatandaşlık Hakları Yasası kapsamında ortaya çıkan vakaların etkilerini tartışmaktadır. Bu vakaların durumları incelenirken 1973 Rehabilitasyon Yasası ve Amerikan Özürlüler Yasası da dikkate alınmıştır.

Zola, Irving Kenneth; Asch, Adrienne. Editors. (1993) *Genetics*. *Disability Studies Quarterly*, 13(3): 1-59. Genetik ve Özürlülük başlığında hazırlanan yazılar, kitap özetleri, bibliyografya ve diğer kaynaklar.

Not: Bu bibliyografyada yer alan bazı açıklamalar daha önce şu çalışmalar içinde yer almıştır: David Pfeiffer, 1991, *An Annotated Bibliography on Bioethics*, *Disability Quarterly*, 11(2, Spring): 37-41.

David Pfeiffer, 1993, *Annotated Bibliography on Genetics and Disability*, *Disability Studies Quarterly*, 13(3, Summer): 55-59.

Bu açıklamalara izin dahilinde yer verilmiştir.