

ÖZÜRLÜLERİN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Doç. Dr. Kâmil Ufuk BİLGİN
G.Ü. - İ.İ.B.F.

I – GİRİŞ

Bu çalışma, istihdamın, özürllülerin sorunlarına esaslı bir çözüm olduğuna inanıldığı için hazırlanmıştır. Zira, bu konuda daha önceden yapmış olduğumuz ampirik bir araştırmadan da çıkan sonuçlar görüşümüzü destekleyici yönde olmuştur.¹

Türk Kamu Yönetimi, kendi hazırladığı hukuk normlarındaki alt sınırları bile koruyamazken, daha iyisini özel sektörden istemektedir. Çünkü, gerek 1475 s. İş Kanunu açısından, gerekse 657 s.D.M.K.'nda yapılan değişiklikler sonrasında getirilen zorunlu özürllü çalıştırma oranlarının uygulanmasında çok yetersiz kalınmaktadır.² Ülkemizde bu alanda geçte olsa önemli adımlar atılmış olmakla birlikte sonuçları itibariyle henüz istenilen noktaya gelinememiştir. Bu durum, Özürllüler İdaresi Başkanlığı'nca 1999 Aralık ayında düzenlenen I.Özürllüler Şurasında da vurgulanmıştır.³

Zambia yönetimince bile bundan on yıl önce onaylanan 159 sayılı ILO Sözleşmesinin⁴ ülkemizde henüz imzalanmış olması, konuya duyarsız olanları düşünmeye itmeli ve özürllülerin çalışma hayatına ilişkin sorunlarına çözüm getirmelidir.⁵ Çünkü, şimdiye kadar hükümetlerin yeterince

¹ Söz konusu araştırma, Ankara'daki Ortopedik Özürllüler Derneği, Türkiye Sağır ve Dilsizler Derneği ve Altı Nokta Körler Derneği yönetici ve üyelerine yönelik olarak 1998 yılında yapılmıştır.

² BİLGİN, Kamil Ufuk ; "Türk Kamu Yönetiminde Özürllülerin İstihdamı", Gazi Üni.İ.İ.B.F.Dergisi, C.9, S.1, sh.331.

³ Bkz. "Özürllülerle İlgili Sosyal Politika, Yönetim ve Örgütlenme Komisyonu Ön Raporu" I.Özürllüler Şurası 29 Kasım- 02 Aralık 1999, Başbakanlık, Özürllüler İdaresi Başkanlığı, Ankara, 1999, s.3-74.

⁴ ILO; Lists of Ratifications by Convention and by Country , Geneva, 1996.

⁵ Bkz. ALPAR, M.Bülent ; "Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamına İlişkin 159 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı", Kamu-İş Dergisi, C.5, S.2, sh.107-117.

eğilmediği bu alanda başta sendikalar olmak üzere sivil toplum kuruluşlarının çabalarının da yetersiz olduğu görülmektedir. Bu çalışma ile gerek özürhüleri çalışma hayatına ilişkin olarak karşılaştıkları sorunlar ve gerekse bu sorunların çözümünde kimlere ne tür sorumlulukların düştüğü üzerinde durulmuş ve mevzuat hükümleri çok gerekmedikçe ele alınmamış olup, bilimsel bir yaklaşım tarzı benimsenmiştir.

II – ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAMI NEDENLERİ

Özürhüleri istihdamını gerektiren nedenleri çok çeşitlendirmek mümkün olmakla birlikte, bunların temelde iki önemli nedene, ekonomik ve sosyal nedene dayandığını söyleyebiliriz. Ancak, bu nedenlere geçmeden önce, özürhüleri sağlam insanlara göre istihdam edilmeye daha çok ihtiyaç duyduklarının kabul edilmesi gerekmektedir. Çünkü, bu ihtiyacın karşılanması, her şeyden önce özürhüleri bir biçimde toplumdan soyutlanması önlenmekte, diğer bir deyişle özürhüleri sosyal ve psikolojik olarak tedavi edici bir etki yapabilmektedir. Diğer taraftan, hem çalışarak kazandığı para ile başkasına muhtaç olmamak, hem de yetişkin bir insan olarak üretime katılmak, özürhüleri bile olsa her insanın gösterdiği normal bir tepki olmaktadır.

Görülme sıklığına göre trafik kazaları (% 30), tarımsal kazalar (% 20), ev kazaları (% 18), iş kazaları ve meslek hastalıkları (% 10), spor kazaları (% 10) ⁶ hava, su ve besin kirlenmeleri, sanayileşen ve kentleşen toplumlarda ortaya çıkarak yeni tür özürhüleri neden olmuştur. Görülmektedir ki, özürhüleri önüne geçmek üzere yapılan tüm çabalara karşın bu sorunu tümüyle ortadan kaldırmak mümkün değildir. Bu nedenle sorun devam etmektedir. Diğer bir deyişle, gerek mevcut özürhüleri ve gerekse olası diğer özürhüleri toplumlarda varlığını sürdürmeye devam edecektir. Dolayısıyla, ne toplumların ve ne de ülke yönetimlerinin bu durumun sayısal gerçeğini göz ardı etmeleri mümkün değildir.

1. Ekonomik Nedenler

Özürhüleri başkalarına bağımlı ve topluma yük olmanın ezikliğinden kurtaracak, kendini toplumun bir parçası olarak görmesini sağlayacak ve bir işe yaramanın mutluluğunu hissettirebilecek tek yol, onların istihdam edilmesi olmaktadır. Çünkü, normal bir insan için bile çalışmak, bir iş sahibi olmak insanı mutlu eden bir yaşam biçimi olmaktadır. Özürhüleri için ise bu durum daha da anlamlı hale gelmektedir. Üstelik çalışmayı sadece gelir elde etmenin bir fonksiyonu olarakta görmemek gerekir. Çünkü, bir

⁶ SEVİL, Fatma - ÇEVİKİLLEN, Tevfik; Sakatların Çalışma Sorunları, SSYB, Sosyal Hizmetler Enstitüsü, Çoğaltma dizisi, S.7/A, Ankara, s.9.

işte çalışma, bireyin kendine güveni ve saygı duygusunu geliştirmekte, ona bir değer katmanın mutluluğunu vermekte ve topluma olan bağlılık duygusunu güçlendirmektedir.⁷

Genellikle, özürülülerin istihdam edilmelerinin, kalkınmış ülkelerin üstesinden gelebilecekleri bir sosyal hizmet olduğu ileri sürülür. Bu düşüncenin başlıca nedeni, özürülülere sağlanan hizmet, imkan ve fırsatların o ülkenin ekonomik durumu ile ilgili olmasıdır. Bu ekonomik durum, gelişmiş ülkelerde özürülülere istihdam açısından da büyük yarar sağlamaktadır. Ancak, bu durumun kökenine inildiğinde, olayın sadece ülkenin ekonomik açıdan iyi olması ile ilgili olmadığı, bunun yanı sıra özürülülerin de üretim sürecine katılınca kadar geçirmiş oldukları dönemin bir yatırım değeri taşıdığına anlaşılmaması bilincinin olduğu görülmektedir. Bu bilince göre, sayıları genellikle ülke nüfuslarının % 10'u oranında olan özürülülerin, özürleri dışında kalan bedensel ve zihinsel yetenek ve becerilerini kullanamamaları, ülke ekonomisine bir yük olarak⁸ değil, her toplum için kaybedilmiş ekonomik değerler olarak görülmelidir. Çünkü, iyi bir düzenleme ile özürülülerin kendilerine uygun işlerde çalıştırılmaları durumunda, özürülülerin emeğinden en az sağlam kişiler kadar faydalanmak mümkün olabilmektedir.⁹ Diğer taraftan, doğal ve toplumsal gerçeklerin bir sonucu olarak, insanların kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışıp, gelir sağlamaları gerekmektedir. Üstelik başkalarına bağımlı olarak çalışma yöntemini geliştiren günümüz üretim süreci içinde, çalışanların sayısını hızla artıran sanayi toplumlarında bu zorunluluğun giderek çoğaldığını görebilmekteyiz.

Özürülülerin çalışmasını gerekli kılan olumlu ekonomik nedenler bunlar olurken, özürülülerin istihdam edilmemeleri durumunda da ekonomik açıdan olumsuz nedenler bulunmaktadır.¹⁰ Bu nedenlerin başında, ulusal gelir ile genel istihdam düzeyi arasındaki doğru orantının etkileri gelmektedir. Buna göre, özürülülerin istihdam edilmedikleri için, üretime katılmamaları, buna karşın ulusal gelirden bir vatandaş olarak pay almaları söz konusu olmaktadır. İkinci neden ise, çalışmayıp, herhangi bir gelir elde edemediği için kendine bakamayan özürülüye, doğal olarak ailesi,

⁷ EKİN, Nusret ; Gelişen Ülkelerde ve Türkiye'de İşsizlik, İ.Ü.İkt.Fak., No.296, İstanbul, 1971, s.9.

⁸ EKMEKÇİ, Ömer ; " Yeni Tüzük Hükümleri Uyarınca Sakat İşçi çalıştırma Yükümü ", İstanbul Barosu Dergisi, İstanbul, 1987, S.35, s.310.

⁹ TUNÇOMAĞ, Kenan ; " Sakat Çalıştırma Yükümü ", Dünya'da ve Türkiye'de Sakatlar ve Sorunları, ayrı basım, İstanbul, 1982, s.63.

¹⁰ ALTAN, Ö.Z.; Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları, Esk.İ.T.İ.A., No.146/90,Esk. 1976, s.230-231.

yakını veya devletin bakması gerekecektir. Bu durumda, ulusal gelire çalışmadığı için hiçbir katkısı olmayan özürünün, kendine bakmak durumunda kalan kişi ya da kişilerin de üretime katılmasını engellemesi söz konusu olmaktadır. Ayrıca, çalışırken özürlü hale gelenlerin, özürlü aylığı almak için hizmet akitlerinin feshinin gerekmesi,¹¹ rehabilitasyon masraflarına karşın özürünün iş meşguliyetinden uzaklaştırılması anlamına gelecektir.

Diğer taraftan toplumların acıma duygusunun bir sonucu olarak, özürülüler için toplanan "bağış, yardım, iane" ve hatta "sadaka" türünden yapılan parasal yardımların kısa vadeli yararları olmaktadır. Bunların köklü çözüm olmadığı ortadadır. Konuya vergi açısından baktığımızda ise, bir ülkede vergi veren yükümlüler, çalışmadığından vergi ödemeyen özürülülerin tüketimlerini ve devlet tarafından karşılanan masraflarını da üstlenerek daha çok vergi vermek zorunda kalmaktadırlar. Oysa, özürülülere mesleki iyileştirme ve mesleki eğitim ile istihdam için ayrılmış düzenli işleyen bir harcama politikası olursa, vergi mükelleflerinin ödemek zorunda kaldıkları açıklar, daha fazlası ile geri dönebilecektir.¹² Sonuç olarak özürülülerin istihdamı, ulusal ekonomiye etkisi, olumlu ve olumsuz nedenlerle açıklanabileceği üzere, üzerinde durulması, araştırılması ve gerçekleştirilmesi gereken bir zorunluluk olmaktadır.

2. Sosyal Nedenler

Özürülülerle ilgili günümüz demokrasi anlayışında önemli gelişmeler olmuştur. Örneğin, çağdaş demokrasi anlayışına göre, çoğunluğun oyları ile iktidara gelen bir siyasal partinin, ülkedeki bütün vatandaşlara hizmet vermesi gerekmektedir. Bu anlayış içindeki 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 ailelerinin ve yardım sever kişilerin değil, topluma ve ülke yönetimlerine düşmektedir.

Diğer taraftan, bir ülkenin kalkınmışlığı ve sosyal açıdan gelişmişliğini belirlemede aranan ölçütlerden biri olarak artık, sadece demir çelik üretimi ve eğitime ayrılan benzeri paylar olmayıp, hastalara, özürülülere ve yaşlılara yapılan yardım ve verilen hizmetler ile özürülülerin istihdam oranları önemli ölçütlerden biri olarak değerlendirilmektedir.¹³ Önemli bir

¹¹ TURAN, Kâmil; Ferdi İş Hukuku, Ankara, 1993, sh.171.

¹² CONLEY, R.W.; The Economics of Vocational Rehabilitation, Baltimore, 1965, p.1.

¹³ SARPYENER, M.A.; "Sakatların Çalışmaması, Bir Memleketin Suçudur.", Sakatlar Dünyası, S.1, İstanbul, 1971, s.3.

sosyal neden olarak, özürllülerin istihdamında özürllülerin sergiledikleri genel davranışları da sıralamak mümkündür. Bu davranışları, özürllülerin çalıştırılmasına ilişkin yapılmış bir araştırmanın sonuçlarına göre şu şekilde sıralayabiliriz :¹⁴

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

Tüm bu açıklamaların genel çerçevesine baktığımızda, aslında iki önemli noktanın, özürllülerin çalıştırılması konusunda sosyal nedenler olarak karşımıza çıktığını görmekteyiz. Bunların ilki, günümüz devletlerinin çağdaş uygulamalarının "**sosyal devlet**" ve "**hukuk devleti**" anlayışı içinde yapıldığı zaman, özürllülerin başta eğitim ve istihdam sorunları olmak üzere, kendi kendilerine yetebilmelerini sağlamak devletin görevi olmaktadır.¹⁵ İkincisi ise, yine demokratik devlet yönetiminin gerçekleşmesi durumunda, gerek ulusal gerekse uluslararası **baskı gruplarının etkisi** ile özürllülerin sorunlarının önemi, yönetime ulaştırılabileceği ve çözümünü üzerinde durulabileceği gerçeğidir.

III - ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAM SORUNLARI

Önceki sorunlarını aşabilen ya da kısmen de olsa aşmayı başarabilen özürllüler için önemli bir sorun olarak, onların özürlerine karşın yapabilecekleri bir mesleklerinin olması ve bu becerileri ile bir işe girebilmeleri sorunu ortaya çıkmaktadır.¹⁶ Çünkü, genelde toplumun üretmeden, tüketici olarak görmeye alıştığı özürllülerin bir

¹⁴ BARRETT, A.M.- THOMASAN, B. ; The Placement Process in Vocational Rehabilitation Counseling, GTP Bulletin, No.2, Rehabilitation Services, No. 545, USA, 1964, p.51.

¹⁵ ARICI, Kadir; Sosyal Güvenlik Dersleri, Ankara, 1999, sh.154.

¹⁶ ILO; Job Creation for Disabled People a Guide for Workers Organizations, Geneva,1992, p.14.

meslek sahibi olmaları, işsizliğin fazla olduğu ülkelerde bir sorun halini alabilmektedir.

Özörlölere gerek toplumun ve gerekse tek tek bireylerin bakış açısı farklı olmakla birlikte, istihdam edilmeleri konusunda benzeşmektedir. Genel olarak bakış açısı ise, acıaktan, yardım etmeye; yok saymaktan, ikinci plana itmeye kadar gidebilmektedir. Oysa, özörlölerin istihdamı konusunda bireylerin ve toplumun etkisinde kalan devlet bile, sosyal devlet ilkesini bir yana bırakıp öncelikle sağlıklı kişilerin istihdamı diyebilmektedir.

Özörlölerin istihdamına bireylerin, toplumun ve devletin genel bakışı bu durumdayken, özörlölere de sağlıklı kişilere sağlanan imkanların verilmesi halinde, en az onlar kadar işlerinde başarılı olabilecekleri bilimsel olarak belirlenmiş ve özörlölerin iyileştirilmesinde en önemli etkenlerden biri olduğu düşünçesinde görüş birliğine varılmıştır.¹⁷

Özörlölerin istihdam sorunlarının başında devletin özörlö vatandaşlarına karşı uygulamaya koyduğu politikalar gelmektedir. Daha sonra, ülkede yaşayan çeşitli kişi ve grupların tepkileri ve son olarak da karşılaşılan çeşitli engeller, özörlölerin istihdamında önemli sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

1. Devlet Politikaları

Özörlölerin istihdam edilmesinde devlet politikaları, olmaması durumunda düzenleme açısından, olması durumunda ise, uygulama açısından çeşitli sorunlar doğurmaktadır. İzlenen yol anlamına gelen politika, vatandaşına karşı çeşitli yükümlölükleri olan devletin, hazırladığı politikalarını yürürlöğe koyması, bunları yasal hale getirmesi demektir. Yasalaşarak herkes için geçerli hale gelen devlet politikaları kendi örgütleri olan kamu kuruluşları için bağlayıcı ve emredici olurken, özel kuruluşlar için özendirici tavsiye edici nitelikte olmaktadır. Ancak, bu kural bazı yasal metinlerde kamu yararına olmak üzere bütün kişi ve kuruluşlar için de emredici ve bağlayıcı olabilmektedir. O halde, öncelikle devletin özörlölerin istihdamına ilişkin politikalar belirlemesi, daha sonra da bunları yasal hale getirip, kendi kuruluşlarında uygulayarak önderlik etmesi gerekmektedir. Ancak, devletin örneğin özörlölerin istihdamına ilişkin bir politika belirlemesi için, bu konunun önemli olduğuna ilişkin özörlölerin bir kamuoyu oluşturması gerekmektedir.

2. Çeşitli Kişi ve Grupların Tutum ve Davranışları

¹⁷ ALTAN, a.g.e. s.227.

Özürülerin istihdamına nasıl baktıkları açısından kişi ve grupların düşünceleri de önemli olmaktadır. Genellikle toplumların, özürülerini üretken olmayan, bu nedenle de ailesi ya da devlet tarafından özel bir bakıma muhtaç olan bireyler olarak gördükleri için, çoğunlukla onlara acımaları söz konusudur.¹⁸ Bu acıma duygusu özürünün özürünü ön plana çıkartırken, sahip olduğu yetenek ve becerilerinin de ikinci plana atılmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, toplumun bu olumsuz önyargısına karşı özürülerin toplum içinde daha çok yer almaları gerekmektedir.

Yöneticilerin gözünde özürüler, genellikle hukuki bir zorunluluk ya da özel bir nedenleri olmadıkça çalıştırma eğiliminde olmadıkları kişilerdir. Çünkü, özürüler çoğunlukla deneyimsizdirler; kariyer ve mesleki eğitim açısından da işe uygun değillerdir. İşverene yüksek maliyet getirirken, düşük üretimde bulunurlar. Bu yüzden, diğer işsizlere göre şansları daha azdır.¹⁹ Bu konuda yapılmış bir araştırmaya göre, yöneticiler özürülü eleman çalıştırmama nedenlerini aşağıdaki şekilde dile getirmişlerdir.²⁰ Ancak, bu nedenleri rasyonel bir yaklaşım olarak kabul etmek mümkün iken, işveren durumundaki kişi ve kuruluşların öznel davranışlar sergileyerek, olumsuz bir önyargı ile özürülerin işe uygunluğunu baştan reddetmek gibi tutumlara, çoğunlukla rastlanılmaktadır :

* Öncelikle iş piyasasındaki emek arzı, özürülü çalıştırmayı gerektirmeyecek kadar çoktur.

* Özürülerin hareket yeteneklerindeki sınırlılık, işyerinde özel düzenlemeleri gerektirir.

* Özürülerin, yükselme imkanları sınırlıdır.

* Özürülerin, duygusal sorunları daha çok olur.

* Özürüler, daha çok kazalara neden olur.

* Özürüler, düzgün ve iyi çalışmazlar.

* Özürüler, diğer çalışanları olumsuz etkilerler.

* Özürüler, çokça mazeret izni alırlar.

* Özürüler çabuk kızar ve alıngan olurlar.

* Özürüler, halkla ilişkiler açısından iyi izlenim bırakmazlar.

* Özürülere, ceza uygulaması daha zordur.

¹⁸ ILO; Employment of Disabled Persons Manual on Selective Placement, Geneva, 1984, p. 51.

¹⁹ A.g.e., p.41.

²⁰ BARRETT - THOMASAN ; a.g.e., p.51.

Yöneticilerin bu tutumları özürhüleri istihdamı sorununun esas kaynağını oluşturmakta, özürhüleri işe ilişkin becerileri, başarımları ve varsa özel yetenekleri gözardı edilerek, işe devam ve işi bırakma gibi varsayımlar üzerinde durulmaktadır. Özürhüleri istihdam açısından başarılı olamayacaklarına ilişkin bu yanlış düşünce, toplum kesimleri arasında özellikle işveren konumundaki yöneticilerin sahip olduğu bir düşüncedir. Oysa, yapılmış araştırmalara göre, özürhüleri de diğer toplum üyeleri kadar iş başarımı göstermekte, işteki davranış ve girişimleri en az diğer çalışanlar kadar güvenilir olmaktadır .²¹

Yöneticiler ayrıca, özürhüleri kuruluş içerisinde her işte çalıştırılmayacakları ya da görev değişikliğinin her zaman mümkün olamayacağını düşünmektedirler. Ancak, bu düşüncenin doğruluk payı bulunmakla birlikte, çözümü imkansız bir sorun olmadığının bilinmesi gerekir. Çünkü, değişen her iş ve görev için sağlıklı elemanların da belli bir işe alışma süresi vardır. Bu süre, özürhüleri için de geçerli olmalıdır.

Sendikalar, üyeleri olan çalışanların ortak çıkarlarını ve haklarını işverene karşı korumak amacıyla oluşturulan ve toplumda yönetime etkisi açısından önemli birer baskı gruplarıdır. Son yıllarda özürhüleri ilişkin verdikleri hizmetlerini artırma eğiliminde olmakla birlikte sendikalar, düşük ücretlerle çalıştırılabilen özürhüleri toplu iş sözleşmelerinde ücret artışlarını olumsuz yönde etkilediklerini düşünmektedirler.²² Ayrıca, zorunlu çalıştırma gibi hukuki önlemlerden dolayı üyelerinin yerini özürhüleri alacağından endişe etmektedirler. Oysa, çalışan ya da çalışmak isteyen özürhüleri çalışma hayatlarında sendikaların, istihdam politikalarının geliştirilmesinde işverenle işbirliğinde bulunma açısından önemli bir yeri bulunmaktadır.²³ Örneğin, özürhüleri istihdam imkanları yaratma konusunda, çalışan özürhüleri sendika üyeliğiyle, sorunlarını yönetime aktarmaları mümkündür.²⁴

Çalışanların, özürhüleri gerek işe alınmalarında, gerekse çalışmaya başladıktan sonraki tutumları da, önemli olmaktadır. Çünkü, kendileri ile aynı hak ve yetkilere sahip olması gereken çalışan özürhüleri karşı, diğer çalışanların tutum ve davranışları farklılık göstermektedir. Konumuzla ilgili olarak yapılan araştırmalardan çıkan sonuçlara göre, özürhüleri çalıştıkları ortamlarda bulunan diğer çalışanlar, grup ya da birimlerinde çalışan özürhüleri ilişkin olarak şunları ifade etmişlerdir :²⁵

²¹ STONE, D.L.- COLELLA, A. ; A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations ", Academy of Management Review, V.21, No.2., 1996, p.16.

²² ILO ; Employment of Disabled..., a.g.e., p.42.

²³ ILO ; Vocational Rehabilitation of Disabled Persons, Geneva, 1985, p.44.

²⁴ ILO ; Job Creation..., a.g.e., p.10.

²⁵ ILO ; Employment of Disabled..., a.g.e., p.43.

* Özürlüler, genel çalışma temposunu düşürmektedirler; böylece kazançlar olumsuz yönde etkilenmektedir.

* Diğer personel, acıma duygusu ile özürlülere yardım etmek zorunda kalmaktadırlar.

* Son olarak da, sürekli hasta olan özürlülerden hastalık kapma olasılığı her zaman söz konusu olabilmektedir.

Diğer taraftan işsizliğin yaygın olduğu ortamlarda, sağlıklı kişiler dururken özürlülerin istihdam edilmelerinin doğru olmayacağı gibi yanlış bir düşüncenin varlığı da, gerek çalışanlarca gerekse çalışmaya aday olan sağlam kişilerce rahatlıkla kabul görebilmektedir. Oysa, toplum sağlıklı üyeleriyle ve özürlüleri ile bir bütündür ve tüm üyelerine sahip çıkmalıdır.²⁶

Özürlülerin Ailelerinin sadece koruma amaçlı çabaları ile devletin genellikle aç bırakmama amaçlı girişimleri ise, özürlülerin çalışma hayatına atılmalarını ya da üretken olma istek ve çabalarını olumsuz yönde etkilemektedir.²⁷ Çünkü, özürlülerin aileleri ya bu konuda yeterli ve doğru bilgi almadıkları için ya da çocuklarının bu konuda yetersiz kalacaklarını düşündükleri için genellikle, istihdamın zor olacağını düşünmektedirler, çocuklarını hep bakıma muhtaç birileri olarak görme eğilimindedirler. Bir özürlünün, istihdam edilebilmesi için geçeceği aşamaların zor ve uzun bir süreci içermesi ailelerin gözünü korkutmakta ya da bu konuda kendileri yeterince aydınlatılmadıkları için çekinmektedirler.

Özürlüler ise, genellikle aileleri ya da devlet tarafından korunmaktadır. Bu korunma özellikle özürlünün ailesi tarafından daha iyi yapıldığı için, özürlü belli bir yaşa gelinceye kadar çalışma hayatına atılma isteği ortaya çıkmayabilmektedir. Ancak bu korunma bir süre sonra özürlülerin kendilerini yetersiz veya gereksiz görerek, toplumdan soyutlanmaya neden olabilmektedir. Hatta, bu durum işsiz kalma ya da arkadaş edinememe durumlarında, intihara kadar gidebilmektedir. Bu nedenle, uzun bir süreç ve bazı zorluklar da içerse, özürlünün çalışma hayatına atılması ya da gelir getirici çeşitli işlerin sorumluluğunu alması, özürlülerin sadece ekonomik açıdan bağımsız kalmasını değil, bunun yanı sıra sosyal ve psikolojik olarak da özürlülere büyük yararları dokunmaktadır.

Karşılaşılan Engeller

²⁶ ÖZMEN, Ö.T.-KATRİNLİ, A.-ARBAK, Y.- İSHAKOLU, G.; Özürlü Bireylerin İstihdam Edilmelerini Etkileyen Faktörlere İlişkin Bir Model Analizi, 3. Verimlilik Kongresi, 14-16 Mayıs 1997, Bildiriler, Milli Prodüktivite Merkezi, No.599, Ankara, 1997, s.507.

²⁷ ILO : Employment of Disabled..., a.g.e., p.43.

Özörlölere ilişkin sorunları, onların önlerine çıkan ve her bakımdan hayatlarını devam ettirmeleri konusunda gözlemlenebilen engeller olarak ortaya koymak gerekmektedir. Bu engelleri, şimdiye kadar vurgulamaya çalıştığımız özörlölerin sosyal sorunlarının dışında, ekonomik ve fiziksel engeller olarak iki başlık altında ele alabiliriz .

Ekonomik Engeller, özörlöler kendilerine kamunun hem bakım ve tedavi için, hem de özel çalıştırma alanları bulma açısından verdiği hizmetler devlete, normal insanlara verilen hizmetlere göre daha yüksek bir maliyet yüklemektedir. Bu duruma özörlölerin askere gidemeyişlerinin ve genellikle çalışmadıkları için devlete vergi veremeyişlerinin milli gelirdede önemli bir eksiklik yarattığını da katmak gerekir. Diğer taraftan, özörlölerin istihdam edilmeleri durumunda, kamu ya da özel kuruluşlarda farketmeksizin üretim maliyetlerini yükseltecekleri düşünölmektedir. Üstelik ekonomik yönlü bu düşöncede, özörlölerin verimliliklerinin de sınırlı olacağı önyargısı da bulunmaktadır. Oysa, bütün bu ekonomik bakış açılarında da, özörlölerin mevcut olumsuzluklarından yola çıkılmaktadır. Diğer bir deyişle, halen mevcut özörlölerin genel eğitim eksikliği ya da mesleki eğitim görmemiş olmaları bu sonucu doğurmaktadır. Ayrıca, her insanın daha başarılı olacağı ya da daha rahat yapabileceği işler veya fiziksel ve ruhsal açıdan kişinin kendisine en uygun olan işler olduğuna göre, bunun özörlöler için de geçerli olması gerektiği üzerinde de durulmalıdır.

Fiziksel Engeller, özörlölerin sosyo-ekonomik hayatlarını çok somut bir biçimde etkileyen engellerdir. Yaşadıkları kentlerdeki evlerinde, kamu binalarında, ulaşımda ve belediye hizmetlerinde karşılaşılan yapısal engellerdir. Bu engellerin üstesinden gelebilmek için Birleşmiş Milletlerin önerisi, kent içinde verilen hizmetlerde insanlara, özörlölerine uygun biçimde çeşitli imkanlar tanımak gerektiği yönündedir.²⁸ Diğer taraftan, özörlöünün istihdamı halinde kuruluşun yapısal ortamı da önemli bir fiziksel engel oluşturmaktadır. Çünkü, genel olarak insanların kullandığı her türlü mesleki araç ve gerecin en etkili bir biçimde hizmete sokulması için, onları kullanan personelin duruş, oturuş, genel sağlık, güvenlik ve sisteme uyum konularıyla ilgisinin kurulması gerekmektedir. ²⁹ Bu ilgi özörlölerin çalışma hayatında daha da önemli bir hale gelebilmektedir.

Özörlölerin kuruluş içindeki verimliliklerinin sağlanması veya artırılmasında, genelde insan, makine ve çevre ilişkilerini inceleyen bir bilim

²⁸ UN ; Designing with Care : A Guide to Adaptation of the Built Environment for Disabled Persons, Austria, 1993, p.19-31.

²⁹ ERKAN, N.; Ergonomi, Verimlilik, Sağlık ve Güvenlik İçin İnsan Faktörü Mühendisliği, Milli Prodöktivite Merkezi, No.373, Ankara, 1996, s.14.

olarak karşımıza çıkan ergonominin, işyeri ortamında özürhüleri beden- sel ve zihinsel bozukluk ve eksikliklerinin giderilmesinde önemli faydaları olabilmektedir.

IV – ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAM SORUNLARINA ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Özürhüleri istihdamına ilişkin yukarıda sayılan sorunları aşmak için bir kısmı ülkemizde de uygulanan çeşitli uygulamaları bilimsel açıdan ele aldığımızda aşağıdaki önerileri iyi birer çözüm olarak görebiliriz.

1. Özürhüleri Kayıtlarının Tutulması

Özürhüleri istihdamında öncelikle, özürhüleri kayıtlarının tutulması önerilmektedir. Çünkü, bir ülke yönetiminin özürhüleri ile ilişkin olarak alacağı herhangi bir karar için öncelikle toplam özürhü sayısı bilmesi, bunda ötesinde bu sayının ayrıntılarına girebilmesi gerekmektedir. Böylece, hangi oranda kaç özürhü için sağlık hizmeti, eğitim hizmeti, kültür hizmeti, kentsel hizmet ve son olarak da istihdam yaratıcı hizmeti vermesi gerektiğini devletin bilmesi, söz konusu kayıt yönteminin amacı olmalıdır. Ancak, gerek bu yöntemin zor işlenmesi, gerekse bu konudaki dünya ortalamalarının bulunması yöntemin uygulamada çeşitlenmesine neden olmuştur.

Genel Nüfus Sayımına Bakılması, özürhüleri kayıtlarının tutulmasında başvuru ilki yoldur. Eğer bu sayım bütün ülke çapında ve sağlıklı bir biçimde yapılabiliyorsa, oldukça etkili bir yol olan genel nüfus sayımı; aksi bir durumda yanıtıcı ya da eksik bilgilendirmeye yol açabilmektedir.

Özel Sayımın Yapılması, özürhüleri kayıtlarının tutulmasında en çok başarı beklentisi olan, özürhüleri ile ilişkin özel bir sayımın yapılması yoludur.³⁰Uygulama yöntemi eğer iyi seçilmiş ise, başarının da yüksek olduğu bu yolla özürhüleri kesin sayısı ve ayrıntılı bilgi edinmek mümkündür. Aslında özel sayımla kastedilen, yerel yönetimlerce ya da yerel düzeyde görevlendirilecek merkez elemanlarınca ülkede yaşayan bütün özürhüleri özel bir kimlik kartı ile belirlenmesi ya da kendilerine bir kod numarası verilmesidir.³¹

Başvuruların Değerlendirilmesi, sadece başvuruda bulunanların kayıtlarının tutulduğu bir yoldur ve başvurusu yapılmış olanların çeşitli hizmetlerden yararlanmaları söz konusu olmaktadır. Böylece, devletin bu tür başvurular için belirlediği kuruluşlara yapılan başvurularda, özürhüleri hem sayısal olarak hem de nitelik olarak istihdam potansiyelleri be-

³⁰ ILO ; Employment of Disabled..., a.g.e., p.16.

³¹ ILO ; Employment of Disabled..., a.g.e., p.17.

lirlenebilmektedir. Ancak, bu yolun sakıncalı tarafı, devletin, vereceği hizmeti sadece başvurusu olanlarla sınırlı tutmasıdır. Çünkü, istihdam hizmetinden bütün özürülülerin değil, sadece başvurup istekte bulunanların yararlanması mümkün olabilmektedir.³²

Gönüllü Kuruluşların Yardımları, gönüllü kuruluşların çatısı altında kaç özürülünün olması ile ilgili olmaktadır. Böylece, sahip oldukları üye sayısı ve bu üyelerle olan bağlantılarının devamlı olması oranında gönüllü kuruluşların istihdam için özürülü üyelerine faydaları dokunmaktadır. Bu başlık altında yanlış anlaşılmaktan en çok korkulan konu ise, gönüllü kuruluş adından yardım kuruluşlarının anlaşılmasıdır. Çünkü, bu türden yardım kuruluşları, toplumda genellikle özürülülere ilişkin olarak var olan acıma duygusunu pekiştirmekte, özürülülerin sadece yardıma muhtaç insanlar olarak görülmelerine neden olmaktadır. Bu nedenle, özürülüler için bir şemsiye görevi gören gönüllü kuruluşlarla yapılmak istenen, özürülülerin sorunlarını öncelikle topluma ve devlete duyurmak, daha sonra da bu sorunların giderilmesi için çaba sarf etmek olmalıdır.³³

2. Özürülülere Mesleki Eğitim Verilmesi

Özürülülere verilmesi gereken mesleki eğitimin, adından da anlaşılacağı üzere bir mesleğe yönelik olması gerekmektedir. Ancak, bu genel durumun özürülüler için aynı olmadığını hatırlamak gerekir. Çünkü, genellikle özürülünün bu tür bir eğitimi alabilmesi için bazı aşamalardan geçmesi gerekmektedir. Ayrıca sosyal, ekonomik, bireysel ve ulusal nedenlerin gerektirdiği mesleki eğitimin özürülülere (mesleki) iyileştirme sonrasında faydalı olabilmesi için şu amaçları yerine getirmeye uygun olması gerekmektedir.

1. İnsan gücünü tasarruflu kullanmak,
2. Özürülülerde alışkanlık psikolojisi oluşturmak,
3. İstihdam gereksinmelerine uygun eğitim vermek,
4. Özürülülerin mevcut kapasitelerini yükseltmek,
5. Özürülülere işin sosyal ve ekonomik yönünü tanıtmak,
6. Özürülülerin işsizlik sorununa çözüme katkı sağlamak
7. Teknik insan gücü olarak özürülülerini eğitmek,

³² Örneğin, Türkiye'de İİBK'na 1997 yılında iş için sırada olan özürülü sayısı 51.600'dür. Oysa, bu sayı, 1997 yılı için tahminen 7 milyon özürülünün % 10'nun çalışmaya hazır olması durumunda bile çok azdır. .

³³ ILO ; Employment Prospects for Disabled People in Transition Countries, Geneva, 1995, p.72.

8. Özürlülerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yeteneklerini ortaya çıkarmak,

9. Özürlülere mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri vermek.

Mesleki eğitimi, verilmesinde amaçlanan ne ise ona uygun olarak çeşitlendirmek mümkündür. Buna göre, özürliye herhangi bir işe girmeden ve o işe ilişkin hiçbir sorumluluk altına girmeden "**Meslek Öncesi Eğitim**" verilmelidir. Böylece, özürünün istihdam edilme şansı artabilecektir. Çünkü, işveren durumundaki yönetimlerin işi daha önce öğrenmiş ya da bu işi yapmaya alışmış birini, özürli de olsa kabul etmeleri oranı daha yüksek olabilecektir. İşe girdikten sonra ise, özürliye "**Hizmet İçi Eğitim**" verilmelidir..

3. Özürlülere Mesleki Rehberlik Yapılması

Özürlülerin istihdamının sağlanmasında başvurulacak yöntemlerden bir tanesi de, özürliye mesleki rehberlik yapılması olmaktadır.³⁴ Bu yöntemle yapılmak istenen, özürliyelerin kendilerine öncelikle bir iş sağlanması, daha sonra da sağlanan bu işin özürliyunün özürüne ve kişiliğine uygun olmasına çalışmaktır. Önce iş, sonra da mümkün olduğunca özürliye uygun ve özürliyunün severek yapabileceği bir işi yapmasını sağlamak veya öğretmek, mesleki rehberliğin amacı olmalıdır. Böylece, özürliyelerin meslek seçimi ve mesleki uygulama girişimlerinde doğru kararlar verebilmeleri için gerekli bilgi ve anlayış kendilerine verilebilecektir. Aslında, mesleki rehberlik hizmetleri, eğitim hizmetlerinde olduğu gibi hayat boyu sürmesi gereken bir faaliyettir. Özürlülere verilecek mesleki eğitimde başarılı olunabilmesi için özürliyelerin zeka, yetenek ve ilgileri ile genel olarak belirlenmiş işlerin özellikleri arasında bir denge kurulmalıdır. Bu dengeyi sağlamak için ise, özürliyelerin tanınması, mesleklerin tanıtılması ve özürliyelerin iş bulunması aşamalarının tamamlanması gerekmektedir.

Özürlülerin Tanınması hedef grubun seçilmesi ile başlamakta ve bu ilk aşamada, söz konusu grubun özellikleri üzerinde durulmaktadır.³⁵ Çünkü, hedef grup olarak belirlediğimiz özürliyelerin özelliklerinin bilinmesi, kendilerine en uygun işin belirlenmesi açısından önemli olmaktadır. Çünkü, özürliye fonksiyon testi ve özürlilik oranı ölçümü yapılarak, yetenek ve beceri gibi özellikleri açısından çalışma kapasitelerinin belirlenmesi gerekmektedir.³⁶ Örneğin, ülkemizde bu oran en az % 40, en çok % 70'dir. Belirlenen özelliklerin önce çalışma kapasitesine etkisi açısından sınıflandırılması, daha sonra da özürliyelerin bu sınıflandırmaya uygun

³⁴ ILO; Employment Prospects..., p.20.

³⁵ ILO; Adaptation of Jobs and the Employment of the Disabled, Geneva, 1984, p.11.

³⁶ ILO; Adaptation..., a.g.e., p.12.

olarak özürlerinin "**Fonksiyon Değerlendirmesi**" ne tabi tutulması gerekmektedir.³⁷ Daha sonraki aşamada ise, bu özelliklerin hangilerinin **temel belirleyici**, hangilerinin ise sadece **etkileyici** olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Buna göre, özürlülük oranı temel belirleyiciler olurken; özürünün zeka, yetenek, beceri ve ilgileri ile varsa deneyimleri de etkileyici özellikler olmaktadır.

Mesleklerin Tanıtılması, aslında her özürlüye bütün mesleklerin tanıtılması anlamına gelmemektedir. Yapılmak istenen, her özürlüye özelliklerine en uygun veya az da olsa uygun mesleklerin tanıtılmasıdır. Bunun için, öncelikle **İş Analizleri**' nin yapılması gerekmektedir.³⁸ Çünkü, bu analizlerle piyasada talep edilen işlerin ve istihdam alanlarının belirlenmesi ile hangi işler için hangi özürülülerin durumunun daha uygun olduğunu bulmak mümkün olabilmektedir.³⁹ Özürülülere verilecek olan bu rehberlik hizmetine, birinci aşama başarıyla geçilmeden başlanmamalıdır. Çünkü, bu durumda görme özürülü bir adaya, şoförlük mesleğinin tanıtılması gibi bir yanlışlığa düşülebilir. Oysa, adayların özelliklerine göre bir tanıtım durumunda, ne tanıtılan mesleklerde hata yapılmış olur, ne de aday durumundaki özürülülerin sıkıntı duyması söz konusu olur.

Özürülülere İş Bulunması, mesleki rehberlik hizmetinin sonuçlandırıldığı ya da istihdam edilmeyi bekleyen özürülülere iş bulunması aşaması olmaktadır. Ancak, bu aşamadaki başarının oranı, bundan önceki mesleki rehberlik hizmetlerinde elde edilmiş olan başarı ile doğru orantılıdır. Çünkü, özellikleri iyi tesbit edilmiş bir özürülü grubun, bu özelliklere göre kendilerine mesleklerin tanıtılması, ileride ortaya çıkabilecek iş imkanlarının değerlendirilmesinde hazır ve uygun iş gücü anlamına gelebilmektedir.

4. Özürülülere İstihdam Yöntemlerinin Uygulanması

Toplumda yer alan özürülü bireylerin belli bir yaşa geldikten sonra ya da bazı beceriler kazandıktan sonra, istihdam edilmeleri gereği, temel bir işsizlik sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Özürülülerin istihdamı konusunda getirilen çözüm önerileri ise, öncelikle onların ne tür işleri nasıl yapabilecekleri ve bu işleri özürlerine göre nerede yapabileceklerine ilişkin yöntemlerden oluşmaktadır. Çünkü, bazı özürülüler rahatlıkla herkesin çalıştığı işyerine gidip çalışabilirken, bazıları ya hiç gidememekte ya da çalışabilmeleri için çok özel işler ve çok özel araçlara ihtiyaç duymaktadırlar. Özürülülerin çalışması konusunda şu yöntemler önerilmektedir :

³⁷ ILO; Adaptation..., a.g.e., p.16.

³⁸ YENER, Semira ; " Sakatların İstihdamı ", İstihdam Seminerleri I, İİBK, No.272, Ankara, 1992, s.114.

³⁹ ILO ; Adaptation..., a.g.e., p.10.

Özürünün Normal Yolla İşe Girmesi, özürülülerin istihdamında öncelikle özlem duyulan bir yöntemdir. Çünkü, ilan edilen bir işe başvuruda, özürünün de, sağlıklı bir kişinin adaylığı ile aynı durumda aday olması söz konusudur.

Özürünün Belli Mesleklerde Çalışması, "*Her özürülü için uygun bir meslek mutlaka vardır.*" ilkesinden hareketle, özürülülerin bazı meslekleri gerek özürlerine uygun olması, gerekse en iyi onların yapabilmeleri özürülülere istihdam imkanlarının belirlenmesinde, yardımcı olan önemli bir nokta olmaktadır. Mesleğin özürülü tarafından özgürce belirlenmesi açısından pek de doğru olmayan bu istihdam yöntemi, bu anlamda farklı ve üstün özelliklere sahip özürülüler açısından yarar getirmeyen, bazı kolay mesleklerin özürülüler tarafından daha iyi yapılabildiği gerçeği, genel anlamda özürülülerin lehine bir durum olmaktadır.⁴⁰ Örneğin boncukları süs eşyası olmak üzere ipe dizmek gibi çok sabır gerektiren işlerde, zeka özürüne sahip özürülülerin başarılı olması, özürülülerin istihdamında olumlu bir gelişme sayılmalıdır. Bu yöntemde göze çarpan önemli bir nokta ise, özürünün işyerinde kendisine ergonomik ortam sağlandığı ölçüde, işini daha iyi yaptığı ve verimli olduğudur. Bunu, özürünün kendisine en uygun işin verilmesi durumunda da ileri sürmek mümkündür.

Özürünün Kendi İşini Kurması, yönteminde özürülü, ailesinin veya kendisinin mevcut imkanlarıyla bir iş kurma yoluna gitmektedir. Böylece özürülü, kendi yeteneklerini, varsa eğitimini ve deneyimlerini daha iyi bileceği için, özürüne en uygun işi kurma konusunda başarılı olabilmektedir.

Özürünün Evinde Çalışması yöntemi daha çok özürü ileri derecede olup da hareket yeteneği olmayan özürülüler için uygun bir yöntem olmaktadır.⁴¹ Bu yöntemle, özürülüler, evde çalıştırılması yasalarca kabul edilen kuruluşlarca, coğrafi olarak bedensel veya zihinsel özürlerinden dolayı evlerinden ayıramadıkları için, yine yasalar çerçevesinde iş yapabilmeleri mümkün olmaktadır.⁴² Buna göre, özürülü, evinde araştırma gerektiren teorik ve teknik işlerin yanı sıra, kendisine ev ödevi gibi verilen çeşitli parçaları birleştirme türünden pratik işleri yapabilmektedir. Zihinsel özürülüler için de önerilen bu yöntemde özürülüye, ya uygun araçlardan oluşan bir çalışma ortamı oluşturulmalı ya da yardım edecek kişiler olmalıdır. Çünkü, özürülülük derecesinin fazlalığı ölçüsünde, özürünün iş yapabilme kapasitesini belirleyecek yardımcı araçların yeterli olması gerekmektedir.⁴³

İş Kooperatifleri Kurulması yöntemi ise, özürülülerin ya kendi çabalarıyla ya da devlet desteği ile kurdukları kooperatif örgütlenmelerle çeşitli

⁴⁰ ILO ; Employment of Disabled..., a.g.e., p.67.

⁴¹ ILO; Employment of Disabled..., a.g.e., s.50.

⁴² BARRETT - THOMASAN; a.g.e., p.71.

⁴³ ILO; Adaptation..., a.g.e., p.76.

çalışma alanlarında kendilerine çalışma imkanları oluşturmalarıdır.⁴⁴ Böylece bir 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 bir yer edinebilmektedirler. Bu konuda Polonya'da 1979 da kurulan 470 özürllüer kooperatifinde 200 bin fiziksel ve zihinsel özürllü üye ile 50 bin kadar ev işi yapan özürllü üye bulunmaktadır.⁴⁵ Bedensel ve zihinsel özrü nedeniyle açık işlere başvurusu sonuçsuz kalan özürllülerden oluşan Polonya'daki Özürllüler Kooperatifleri, özür çeşitlerine göre 7 çeşit kooperatif kuruluşundan oluşmakta ve çalışma şartlarını özürlerine uygun hale getirmek ve korunaklı işyerleri hazırlamak gibi, üyelerine sadece iş imkanı sağlamayıp, bunun yanı sıra onların tıbbi veya sosyal iyileştirilmeleri konusunda da hizmet vermektedir.⁴⁶

Özürllülerin İstihdamına Tedbirler Getirilmesi

Özürllülerin çalışma hayatına atılması konusunda getirilebilecek çeşitli tedbirler bulunmaktadır. Bunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür :

İşlerin Özürllülerin Özrüne Uyumlandırılması, işe ilişkin özellikler ile özürllünün iş kapasitesi arasında çok önemli bir köprü görevi görmektedir.⁴⁷ Bu tedbirle hedeflenen, özürllüere uygun yeni işlerin oluşturulmasıdır. Burada sabit veri kabul edilen iki konu bulunmaktadır. Bunların ilki, özürllünün özrüne değişmeyeceği gerçeği, diğeri ise mevcut işlerde özürllülerin çalışmasının güçlüğüdür.

İşyerlerinin Özürllülerin Özrüne Uyumlandırılması, aslında, tamamıyla ergonomi ile ilgili olmaktadır. Çünkü, genellikle sağlıklı personel için planlanmış mimarisi ile işyerlerindeki fiziksel ortam, özürllülerin özrüne çok uygun düşmemektedir. Uygunluğun sağlanması ise, işyeri sahibine ek bir maliyet getirebilmektedir. Bu nedenle, özürllülerin işe alınması konusunda işverenler isteksiz görünmektedir.⁴⁸ Oysa, bu engeli ortadan kaldırmak için "**Rehabilitasyon Mühendisliği**" olarak bilinen bir teknikle, özürllülerin işyerindeki çalışmasını olumsuz yönde etkileyen ge-

⁴⁴ Bkz.ILO; Cooperatives for the Disabled: Organisation and Development, Geneva,1981.

⁴⁵ ILO; Employment of Disabled..., a.g.e., p.51.

⁴⁶ PLESZKO, W. ; " The Role, Organisation and Activies of the Polish Invalids' Cooperative Movement ", European Symposium on Work for the Disabled, Vocational Rehabilitation and Employment Creation - Poland and Sweden, 21 May - 1 June 1979, ILO, Stockholm, 1980, p.80.

⁴⁷ ILO; Adaptation..., a.g.e., p.25.

⁴⁸ Örneğin, ülkemizde yapılmış olan bir araştırmada, işverenlerin % 6,16'sı, bu isteksizliklerini, işyerlerinin gerek mimari açıdan, gerekse özel araçlar açısından özürllülerin çalıştırılmasına uygun olmamasını neden olarak ileri sürmüşlerdir. Bkz.DPT ; a.g.Araştırma, s.29, 3.1.25 nolu Tablo.

leneksel işyeri ortamının daha ergonomik hale getirilmesi sağlanabilmektedir.⁴⁹

Özörlölere Belirli İşler İçin Adaylık Eğitimi Verilmesi ile özörlölerin belli bir süre içerisinde hem yetenek ve becerilerinin işe uygunluğunun öğrenilmesi anlamında denenmesi, hem de işe uygun hale getirilmeleri için yetiştirilmeleri amaçlanmalıdır.

Özörlöler İçin Korunaklı İşler Oluşturulmasına, özörlölerin özörlölerine uygun işyerlerinde çalıştırılması ya da işyerlerinin ve işin özörlölerin özörlölerine uygun hale getirilmesi denmektedir. Bu yöntemin uygulamasına ise "**Korumalı İstihdam**" adı verilmektedir.⁵⁰ Söz konusu işyerleri için ise, "**Korumaklı İşyeri**" ifadesi kullanılmaktadır. Bu konuda, özel kuruluşların teşvik edilmesi amacıyla, işyerinin özörlölere kısmen de olsa ergonomik hale getirilmesi için devletin yardım ve kolaylıkları ile "**Kısmen Korumalı İstihdam**" ve "**Kısmen Korumaklı İşyeri**" uygulamasına da yer vermek gerekmektedir.⁵¹ Böylece, bu tür işlerde çalışanların hepsi de özörlölerden oluşabilir. Eğer başarılı bir yönetim ve üretim yapılabilirse, verimli çalışılabilirse, korunaklı işyerleri, işyerini özörlölerin özörlölerine uygun hale getiren devlete yük olmaktan çıkıp, kendine yeterli hale getirilebilir. Hatta bir süre sonra kârlı kuruluşlar arasında yerini de alabilir. Günümüzde gelişmiş ölkelerde görölen bu uygulama ile çok sayıda özörlölünün hep bir arada istihdamı mümkün olabilmektedir. Örneğin, İngiltere'de savaştan özörlölenenlerin istihdam edilebilmeleri için, "**Remploy**" adlı bir kuruluş tamamen bu amaçla kurulmuştur.⁵²

Yasal Tedbirler Getirilmesi, özörlölerin bir iş sahibi olmaları konusunda devlet tarafından alınabilecek tedbirleri içermektedir. Birinin veya birkaçının bir arada uygulanmasının da mümkün olabileceği bu tedbirlerin yasal boyutta hazırlanmasında ise, ölkenin ekonomik ve sosyal yapısının şimdiki durumu ve gelecekteki olası ihtiyaçları göz önünde tutulmalıdır. Günümüzde gelişmiş ölkelerde ve gelişmekte olan ölkelerde farklı derecelerde önem verilerek getirilip uygulanan⁵³ ve devletin oluşturması, uygulaması ve öncölük etmesi gereken söz konusu tedbirler zorlayıcı veya yönlendirici tedbirler olmaktadır.

⁴⁹ ILO; Employment of Disabled..., a.g.e., p.56.

⁵⁰ ILO; Adaptation..., a.g.e., p.75

⁵¹ SEYFRIED, Erwin - LAMBERT, Thibault; New Semi-Sheltered Forms of Employment for Disabled Persons, EC Document, Luxembourg, 1989, pp. 60, 77.

⁵² Remploy Britain's Largest Employer of Several Disabled People adlı bu kuruluşun 100'e yakın fabrikası ve bu fabrikalarda çalışan 10 binden fazla özörlölü çalışanı bulunmaktadır.

⁵³ ILO; Employment of Disabled..., a.g.e., p.62.

Zorlayıcı Tedbirler, genellikle kamu ve özel sektör kuruluşlarında bir hukuki düzenleme ile toplam çalışan sayısının belli bir oranında özürlü eleman çalıştırma zorunluluğu ile ilgili olmaktadır. Ancak, söz konusu zorunluluk, özürhüleri istihdamını sağlarnası açısından faydalı olurken, yeterlilik ilkesinin göz ardı edilmesi yönünden de sakıncalara yol açabilmektedir. Bu nedenle, özürhüleri istihdamı konusunda getirilen zorunlu tedbirler, her iki taraf için de tartışmalıdır. Söz konusu zorlayıcı tedbirleri şu şekilde sıralayabiliriz :

- Özürhüleri için kota koymak,
- Özürhüleri için meslekleri ayırmak,
- Özürhüleri için kadroları ayırmak,
- Özürhüleri için öncelik tanımak.

Yönlendirici Tedbirler ise, devlet tarafından getirilen yasal tedbirlerin ikincisi zorlayıcı olmayan, yönlendirici olan tedbirlerden oluşmaktadır. Buna göre, bu teşviklerden özürhülere yönelik olmak üzere, örneğin özürhü kendi işini kurmak istiyorsa, kendisine uygun krediler vermek ve vergi indirimi uygulamak; dernek ya da kooperatif biçiminde örgütlenmelerini sağlamak, önemli bir teşvik uygulaması olmaktadır. İşverene yönelik teşvikler ise, zorunlu çalışmanın dışında özürhüleri de aday olabileceği işe giriş ortamlarını oluşturmaları, özürhü adaylara da eşit fırsatlar tanımaları için getirilen teşviklerdir. Bunları, vergi indirimi ya da muafiyeti sağlamak ; ucuz ya da uzun vadeli kredi kolaylığı sağlamak ve genel ya da özel mesleki eğitim vermek şeklinde uygulamak söz konusu olabilmektedir.

V – SONUÇ

İyileştirme ve temel eğitim çabalarından sonra yetişkin yaşlarda istihdam, özürhüleri sorunlarına en iyi çözüm yolu olarak görülmelidir. Ancak, bu bir iyi niyet gösterisi olarak zaman zaman gerçekleştirilen politik bir girişim olmamalıdır. Sürekli ve düzenli işleyen bir sistem içerisinde yapılmalıdır. Zira, 159 s. ILO Sözleşmesi'nden önce de istihdama ilişkin Kanun, KHK, tüzük ve yönetmelikler olmasına karşın başta hükümetler olmak üzere, kamu yönetimi kendisinden beklenen girişimlerde yetersiz kalmıştır.

Özel sektörün ise, yukarıda bahsedilen bu konudaki görüşlerinin düzeltilmesi için sendikaların daha etkili bir çabası olmalıdır. Özürhü adayların ise, genellikle vasıflı olmamaları da bu olumsuzluğu artırmıştır. Ancak, son yıllarda hükümetlerin de girişimlerde bulunması ile eskiye oranla olumlu gelişmeler göze çarpmaktadır.

Bu girişimlerin, ILO'nun çeşitli ülkelerde uygulanmak üzere önerdiği ve bizim de bu yazıda bahsettiğimiz çözüm önerilerini dikkate alarak daha akılcı olması gerekmektedir. Zira, zorunlu tedbirler ya hiç uygulanmayabilmekte ya da yasak savmak türünden uygulanmaktadır.

Diğer bir deyişle, iyi ama kısa süreli tedbirler çözüm olarak görülmemelidir. Başta mesleki eğitim ve iyileştirme çabaları olmak üzere, özürhü-lerin çalışma hayatına uygun olmaları için hazırlanmaları gerçeği gözden uzak tutulmamalıdır.