

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER

TÜRKİYE'DE SAKATLARIN ÇALIŞMA
HAYATINDAKİ SORUNLARI

120 329

MASTER TEZİ

Hazırlayan
Menekşe ŞAHİN

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Ayşe ÇOŞKUNER

120529

Ankara - 2001

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Menekşe ŞAHİN' e ait Türkiye'de Sakatların Çalışma Hayatındaki Sorunları adlı çalışma, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof.Dr. Pars ESİN

Üye : Prof.Dr. E. Tuncay KAPLAN

Üye :Yrd.Doç.Dr. Ayşe ÇOŞGUNER

ÖNSÖZ

İnsanca ve onurlu bir yaşam sürdürebilmenin ön koşulu üretken ve yaratıcı bir çalışmadır. Bu yüzden sağlam olsun, özürlü olsun her bireyin en önemli ve en öncelikle gereksinmesi, geçimini sağlayabilecek bedensel ve ruhsal bakımdan onun topluma uyumunu sağlayacak tatmin edici bir iş sahibi olmasıdır.

Çağdaş, uygar ve sosyal devlet olgusu gereği günümüzde bütün ülkeler, özürlüyü üretken ve iş sahibi kılarak onları insan onuruna yaraşır bir yaşam standarttı sağlamalıdır.

Bu çalışmada Türkiye'de yaşayan özürlülerimizin çalışma hayatı içerisindeki sorunları ele alınmaya çalışılmıştır.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR	ix
TABLolar	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SAKATLIK VE SAKATLAR ÜZERİNE GENEL BİLGİLER

1. SAKATLIK VE BENZER KAVRAMLAR	4
1.1. Ülkemizde Çeşitli Yasalar ve Kuruluşlar Açısından Sakat ve Sakatlık Kavramları.....	8
1.1.1. Anayasa Maddeleri.....	8
1.1.2. 1475 Sayılı İş Kanunu Bakımından Sakatlık.....	10
1.1.3. 657 Sayılı Devlet Memurları kanunu Bakımından Sakatlık ...	11
1.1.4. 2919 Sayılı Özel eğitime Muhtaç Çocuklar Kanunu Bakımından Sakatlık.....	12
1.1.5. 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuklar Kanunu Bakımından Sakatlık.....	14
1.1.6. Sosyal Güvenlik Mevzuatında Sakatlık	15
1.1.6.1. 506 Sayılı sosyal Sigortalar kanunu.....	15
1.1.6.2. 1479 Sayılı Bağ-Kur Kanunu.....	15
1.1.6.3. 5484 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu	16

1.1.6.4. 2022 Sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına aylık Bağlanması Hakkında Kanun.....	16
1.1.7. Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulunun Sakatlık Tanımı.....	17
1.2. Uluslar Arası kuruluşlar Açısında Sakatlık Tanımları	18
1.2.1. Uluslar Arası Çalışma Örgütü (ILO) Sakatlık Tanımı.....	19
1.2.2. Birleşmiş Milletler Teşkilatı Sakatlık Tanımı.....	19
1.2.3. Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) Sakatlık Tanımı.....	20
2. SAKATLIK TÜRLERİ.....	21
2.1. Süresine göre.....	22
2.1.1. Sürekli Sakatlıklar ve Sakatlar.....	22
2.1.2. Süreksiz Sakatlıklar ve Sakatlar.....	23
2.2. Yetenek Kaybına Göre	23
2.2.1 Yetenekten Yoksun Sakatlar	23
2.2.2 Yeteneği Özürlüğü Sakatlar Göre	24
2.3. Kaynaklarına Göre	25
2.3.1 Fiziksel sakatlıklar.....	25
2.3.2 Düşünsel Sakatlıklar.....	26
3. SAKATLIK NEDENLERİ VE SAKATLIĞIN ÖNLENMESİ.....	27
3.1. Doğuştan Var olan Sakatlıklar.....	27
3.1.1 Doğuştan Sakatlığa Yol Açan Nedenler	28
3.1.2 Doğuştan Gelen Fiziksel Sakatlık Çeşitleri	29
3.2. Doğumdan Sonra Ortaya Çıkan (Edinsel) Sakatlıklar.....	30

3.2.1 Hastalıklar.....	30
3.2.2 Kazalar	31
3.2.2.1 Trafik Kazaları	31
3.2.2.2 İş Kazaları	33
3.2.3 Diğer Nedenler.....	34
4. TÜRKİYE'DE SAKATLARIN DEMOGRAFİK YAPISI.....	35
4.1 Özürlü Nüfus ve Türleri	36
4.2 Özürlülük Nedenlerine Göre Özürlü Nüfus.....	40
4.2.1 Yakın Akraba Evlilikleri.....	41
4.2.2 Trafik Kazaları.....	43
4.2.3 İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	45
4.2.4 Ev Kazaları.....	56
4.2.5 Doğal Afetler.....	56

İKİNCİ BÖLÜM

SAKATLARIN İSTİHDAM SORUNLARI

2.1 SAKATLARIN ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN SORUNLARI	58
2.1.1 SAKATLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA YER ALMA NEDENLERİ .	59
2.1.1.1 Sakat Sayısının Büyük Boyutlarda Olması.....	60
2.1.1.2 Sosyal Nedenler	60
2.1.1.3 Ekonomik Nedenler.....	61
2.1.1.4 Birey Toplum ve Devlet Görüşlerindeki Değişmeler	63

2.1.2 SAKAT İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN PROBLEMLER.....	64
2.1.2.1 Eğitim Yönünden.....	64
2.1.2.2 Mesleki Yönünden.....	65
2.1.2.3 Sakatların İş Tercihi Yönünden.....	68
2.1.2.4 İşveren Yönünden.....	70
2.1.2.5 Yasal Yönünden.....	72
2.1.3 SAKAT ÇALIŞTIRMA YÖNTEMLERİ	77
2.1.3.1 İşçi Olarak	78
2.1.3.2 Devlet Memuru Olarak.....	80
2.1.4 TÜRKİYE'DE SAKATLARIN İSTİHDAMINDAKİ YASAL DURUM.	81
2.1.4.1 İlgili Mevzuat.....	81
2.1.4.2 İşe Yerleştirme İle İlgili İşlemler.....	88
2.1.4.2.1 Sakatların Müracaatı.....	89
2.1.4.2.2 İşe Yerleştirme.....	93
2.1.4.2.3 İşe Göndermenin Sonuçları.....	95
2.1.4.2.4 Sakatların İşyerinde İzlenmesi.....	97
2.1.4.2.5 Cezai Müeyyideler.....	98
2.1.5 SAKATLARIN İSTİHDAMINDA BAZI GELİŞMİŞ ÜLKELERDEKİ UYGULAMALAR	98
2.1.5.1 İngiltere.....	99
2.1.5.2 Almanya.....	100
2.1.5.3 Fransa.....	103
2.1.5.4 Avusturya.....	104

2.1.5.5	Polonya.....	104
2.1.5.6	İspanya.....	105
2.1.5.7	Danimarka.....	106
2.2	SAKATLARIN SOSYAL GÜVENLİK SORUNLARI	108
2.2.1	SAKATLARIN SOSYAL GÜVENLİĞİNDEKİ YASAL DURUM	109
2.2.1.1	5434 Sayılı Yasa Açısından.....	109
2.2.1.2	506 Sayılı Yasa Açısından.....	110
2.2.1.3	1479 Sayılı Yasa Açısından.....	112
2.2.2	SAKATLARIN SOSYAL GÜVENLİK SORUNLARININ KAYNAKLARI	112
2.3	SAKATLARIN MESLEKİ REHABİLİTASYONU.....	114
2.3.1	Mesleki Rehabilitasyon Tanımı.....	115
2.3.2	Ülkemizdeki Mesleki Rehabilitasyon Hizmetleri.....	116
2.3.3	Mesleki Rehabilitasyon Hizmetlerinde Karşılaşılan Sorunlar.....	120

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SAKATLARIN ÇALIŞMA HAYATINA YÖNELİK

BİR SAHA ARAŞTIRMASI

3.1	ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	122
3.2	ARAŞTIRMANIN AMACI.....	123
3.3	ARAŞTIRMANIN METODOJİSİ.....	124
3.3.1	Evren ve Örnek Kütlenin Secimi.....	124

3.3.2 Sınırlamalar.....	124
3.3.3 Veri Toplama Tekniği.....	125
3.4 YÖNTEM VE UYGULAMA.....	125
3.4.1 Anket Formunun Hazırlanması.....	126
3.4.2 Anket Formunun Tanıtımı.....	126
3.4.3 Anket Formunun Uygulanması.....	127
3.4.4 Verilerin Analizi.....	128
3.5 ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUM.....	129
3.5.1 Sakatların Cinayetleri ve Yaş durumları.....	129
3.5.2 Sakatların Eğitim Durumu.....	130
3.5.3 Medeni Halleri ve Çocuk Sayıları.....	131
3.5.4 Sakat Kalma Nedenleri.....	133
3.5.5 Sakatlık Türü.....	135
3.5.6 Sakatlık Dereceleri.....	137
3.5.7 Sakatların Çalıştırıldıkları İşler.....	139
3.5.8 Mesleki Kurs ve Eğitimleri.....	140
3.5.9 İşe Yerleştirilme Şekilleri.....	141
3.5.10 İşe Girerken Karşılaşılan Sorunlar.....	143
3.5.11 Ücret Düzeyleri.....	145
3.5.12 Sosyal Güvenlikleri ve Gelir Vergisi İndirimleri.....	147
3.5.13 İş Verimi ve İş Doyumu.....	149
3.5.14 İş arkadaşları ve Amirlerin Sakata Karşı Tutumu.....	152

3.5.15 Sakat İşçilerin İşyerindeki Hareketlerini Kısıtlayan Durumlar.....	154
3.5.16 Rahatsızlıklarının Ad Olarak Nitelendirilme Tercihleri.....	155
3.5.17 Sakat İşçilerin Önerileri.....	156
3.5.18 İşverenlerin Davranış ve Tutumları	157

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SAKATLARIN ÇALIŞMA HAYATLARINDAKİ DURUMLARINI DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

4.1 GENEL DEĞERLENDİRME	160
4.2 ÖNERİLER VE SONUÇ.....	165
ÖZET	172
SUMMARY	174
EK	176
KAYNAKÇA	181

KISALTMALAR

A.B	: Avrupa Birliği
A.g.e	: Adı geçen eser
A.g.t	: Adı geçen tez
B.M	: Birleşmiş Milletler
D.İ.E	: Devlet İstatistik Enstitüsü
D.P.T	: Devlet Planlama Teşkilatı
ILO	: Uluslar Arası alışma Örgütü
İ.İ.B.K	: İş ve İşçi bulma Kurumu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
M.E.	: Milli Eğitim
M.E.B.	: Milli Eğitim Bakanlığı
S.S.K.	: Sosyal Sigortalar Kurumu
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
Vb	: Ve benzeri
WHO	: Dünya Sağlık Teşkilatı

TABLÖLAR

Tablo-1.1	2000 Yılında İş Kanunu Gereğince İşe Yerleştirilen ve Sıra Özürlülerin Özur Gruplarına Göre Dağılımı	36
Tablo-1.2	2000 Yılında İş Kanunu Gereğince Yürütülen Özürlü Çalışmalarında Sayısı Yüksek Olan İlk 10 İl	40
Tablo-1.3	Türkiye'de Yıllara Göre Trafik Kazaları ve Sonuçları	44
Tablo-1.4	1999 Yılında Meydana Gelen İş Kazaları Meslek Hastalıkları	47
Tablo-1.5	1999 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Faaliyet Gruplarına Göre Dağılım	48
Tablo -1.6	İş Kazalarının Sebeplerine Göre Dağılımı	49
Tablo -1.7	İş Kazalarının Arızanın Mahiyetine Göre ve Vücuttaki Yerine Göre Dağılımı	50
Tablo-1.8	İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı	51
Tablo -1.9	İş Kazalarının Sigortalının Hizmet Süresine Göre Dağılımı ...	52
Tablo -1.10	İş Kazalarının Meydana Geldiği İş Saatlerine Göre Dağılımı .	53
Tablo -1.11	İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Vakalarının Sigortalıların Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı	54
Tablo-2.1	İş İçin Sırada Bekleyen Sakatların Eğitimlerine ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	65
Tablo-2.2	Mesleki Yönden 1999 Yılında Özürlülerin Genel Durumu	67
Tablo-2.3	İşe Yerleştirilen Özürlülerin Yıllara ve Sektörlere Göre Dağılımı	69
Tablo-2.4	Özürlülük Çeşitlerine Göre Başvuran ve İşe Yerleştirilen Özürlülerin Sektörel Dağılımı	71
Tablo-2.5	Sakat Memurların Kurumlara Göre Dağılımı	87
Tablo-2.6	506 Sayılı Kanuna göre Maluliyet Aylığı Bağlanan Sigortalıların Dağılımı	111
Tablo-2.7	Sakatlara Yönelik İşgücü Yetiştirme Kursları (1978-2000) ...	118

Tablo-2.8	Bazı AT Ülkeleri ve Türkiye de Özürlülere yönelik Mesleki Rehabilitasyon Harcamalarının dağılımı aşağıda verilmiştir...	119
Tablo-3.1	Anketlerin Geri Dönüşüm Sayısı	128
Tablo-3.2	Sakat İşçilerin Yaşlarına Göre Dağılımı	129
Tablo-3.3	İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	130
Tablo-3.4	Sakat İşçilerin medeni Durumları	131
Tablo-3.5	Evli Sakat İşçilerin Çocuk Durumu	132
Tablo-3.6	Evli Sakat İşçilerin Eşlerinin İş Durumu	132
Tablo-3.7	Sakat İşçinin Eşinin Sağlık Durumu	133
Tablo-3.8	Sakatlık Nedenleri	134
Tablo-3.9	Doğuştan Sakat Olanların sakatlanma Nedeni	134
Tablo-3.10	İşçilerin Sakatlık Türlerine Göre Dağılımı	136
Tablo-3.11	İşçilerin Sakatlık Oranları	138
Tablo-3.12	İşçilerin Mesleki Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	140
Tablo-3.13	Sakatlarda İşe Yerleştirilme	142
Tablo-3.14	Sakat İşçilerin İşe Bulmada ki Zorlanıp Zorlanmadıkları	144
Tablo-3.15	İşe Girebilmede Karşılaşılan Sorunun Kaynakları	144
Tablo-3.16	Yapılan İş Karşılında Alınan Ücret	146
Tablo-3.17	Diğer İşçilere Oranla Ücret Farklılığı	147
Tablo-3.18	Sakat İşçilerin İş Memnuniyeti	149
Tablo-3.19	Sakatlığın İş Verimine Etkisi	150
Tablo-3.20	Sakatlığın Terfi Etmede Etkisi	151
Tablo-3.21	Sakatlara Karşı İş Arkadaşlarının Tutumu	152
Tablo-3.22	Sakatlara Karşı Amirlerinin Tutumu	153
Tablo-3.23	İşyerinde Hareketlerini Kısıtlayan Mimari Engeller	155
Tablo-3.24	Sakatlığın Ad Olarak Nitelendirme Tercihleri	155

GİRİŞ

İnsanların bir kısmı hayati fonksiyonlarını henüz hayata başlamadan ya da başlangıç anında veya hayat süreçleri içinde kendi istekleri dışında meydana gelen birtakım olayların etkisi ile bir ya da birkaç organını kaybetmektedirler.hayati faaliyetlerini diğer insanlarla eşit şartlarda sürdürebilmeleri için gereken bu organların yokluğu zaten sorunlarla dolu bir dünyada daha fazla zorlanmalarına neden olmaktadır.

Diğer insanlarla eşit şartlarda yaşam mücadelesi veremeyen bu insanlar, özürlü olmaktan kaynaklanan bu farklılığı kendilerine kabul ettirmelidirler. Bunun için sakat kişinin öncelikle çaba göstermesi, kendini toplumdan soyutlamaması gerekiyor. Kendini kabullenip, önündeki engelleri kaldırma konusunda gayret gösterir ve konudaki çabaları gerek ailesi, gerekse toplum tarafından desteklenirse, problemin büyük bir kısmı çözülmüş olur.

Sakat bireyin, bedensel veya zihinsel özürlerinin dışında sağlam insanlarla hiç bir farkı yoktur. Onları farklılaştıran özürleri değil özürleri yüzünden farklı düşünce, farklı duygu, farklı tavır ve davranışlar göstermeleridir. Bu olumsuz duyguların giderilmesi ve sakatların toplumla bütünleştirilmesi bu sorunun çözümünün ilk aşamasıdır.

Özürlü insanların var olan sorunları, yalnızca kendilerinin değil ailelerin, çevrenin, toplumun kısaca tüm insanların ortak sorunudur. İnsanların sakat olmaları çeşitli faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan bir sonuç olmakla birlikte, sakatlığın

önlenmesi ve sakatların normal bir hayat sürmeleri ancak toplumsal duyarlılığın oluşturulması ile mümkündür.

Devlet klasik özgürlükleri dışında, hiç bir şekilde ayırım yapmaksızın insanca yaşama koşulları sağlamak zorundadır. Bu, “sosyal devlet” olmanın temel ilkesidir. Çağdaş sosyal devlet sakatları aciz ve korunmaya muhtaç kişiler olarak değil, onları toplumun herkesle eşit haklara sahip bireyleri olarak görmek zorundadır. Sakat bireyleri eğitici tedavi ve rehabilite edici iş sahibi yapıcı, sosyo-ekonomik durumlarını düzeltici tüketici durumundan çıkartıp üretici hale getirici sakatlığı azaltıcı araştırmalar yapmak ve bunu uygulamak çağdaş devlet ve çağdaş uygarlığın bir sonucudur.

Sakatları başkalarına bağımlı olarak yaşamalarının ve topluma yük olmanın bezginliğinden kurtarmanın, topluma katılmanın, bir işe yarayabilmenin mutluluğunun tek yolu sakatların çalıştırılması ile sağlanabilecektir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca kabul edilen % 10 oranındaki sakat tahmini bu kadar ciddi rakamlara sahip bu topluluğun hep tüketici olarak kalması ayrıca kendilerine bakacak bir o kadar kişinin de üretimden alı konması ülke ekonomileri için de ciddi bir israftır.

Sosyal devlet ilkesi gereği özürhüleri ekonomik hayata katılmasını teşvik etmek ve bu amaca ulaşabilmek için gerekli tedbirleri almak T.C. Devletinin en başta gelen görevlerindendir. İşsizliğin ülkemizin en önemli sorunlarından biri olduğu bilinmektedir. Bu sorun, sakatları içinde bulundukları koşullar nedeniyle daha büyük ölçüde etkilemektedir. Ülkemizde sakatların çalışma hayatına girmeleri ve üreten bireyler haline gelmelerini sağlamak yasal düzenlemelerle, kamu ve özel sektörde sakatlar için ayrılan kontenjanlarla giderilmeye

alışılmıştır. Sakatların istihdamı için yapılan yasal düzenlemelerle istenilen yere varılamamıştır. Araştırmamız da sakat bireylerin istihdama giriş ve istihdam içerisindeki karşılaştıkları sorunlar tespit edilerek bu konuda öneriler getirilmeye çalışılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

SAKATLIK VE SAKATLAR ÜZERİNE GENEL BİLGİLER

1. SAKATLIK VE BENZER KAVRAMLAR

Her dilde sakat ya da özürlü anlamına gelen birden fazla sözcük kullanılmaktadır. Bu sözcükler değişik kişiler tarafından farklı şekillerde kullanılır.

Sakatlık ve sakat dilimize Arapça'dan geçmiş ve değişik anlamlarda çok sık kullandığımız sözcüklerdir. Sözcük anlamı; bir şeyin düşük ve işe yaramaz kısmı fena veya faydasız şey, bir taraf, hasta veya eksik olan bozuk yada yanlış anlamlarda kullanılır. Ayrıca dilimizde sakatlar için yakın veya eş anlamlarda malul (İngilizce kökenli), arızalı (Arapça kökenli), özürlü çürük (askerlik dilinde) sözcüklerde kullanılmaktadır.

Oysa sakatlığı tanımlamak için kullanılan sözcüğün ne olduğu değil neyin anlatılmak istendiği önemlidir. Sakatların en büyük sorunlarından biride sakatlığın üzerinde anlaşılabilen tek bir tanımın olmayışıdır. Oysa sakatlıkla neyin kastedildiği açık şekilde ortaya koymak büyük önem taşıyor.

Sakatlığın çok değişik türde tanımı yapılmasına rağmen, bu tanımlarda farklı özelliklerin ön plana çıkartılmış olması nedeni ile sakatlık üzerinde tam bir fikir birliğine henüz varılmamıştır. Bununla beraber sakat sözcüğünün kapsamı, kimlerin sakat sayılabileceği, sakatlık ölçütünün ne olduğu üzerinde

düşünüldüğü zaman bunun kolaylıkla cevaplandırılabilen bir soru olmadığı da görülmektedir. Bu nedenle bu kavramların ve sakatlık ölçütünün konumuz yönünden açık seçik biçimde belirlenmesi gerekmektedir.

Sakatlığın ne olduğunu bilmek, sakatlara kendilerini anlatmakta yardımcı olur. Herhangi bir özürü bulunmayan bireylerin sakatları daha kolay anlayabilmelerini sağlar. Böylece sakatlar için hazırlanan yasa ve politikaların, hedeflenen kitleyi kapsamaları sağlanır.

Sözcük anlamı ile "sakatlık" evrendeki her türlü canlı ve cansız varlıklar için söz konusu edilebilen bir eksiklik veya bozukluk durumudur. Bu çalışmamızın konusu olarak insan için yapacak olursak; "sakatlık" insanlarda bulunabilen fiziksel veya düşünsel kaynaklı her tür eksiklikler ve bozukluklar biçiminde daraltabiliriz.

Fiziksel veya düşünsel kaynaklı her türlü eksiklik ve bozukluklar insanları "sakatlamakta" ve sakatlanmaya uğrayan insanlar genel olarak sakat sözcüğü ile nitelendirilmektedirler. ¹Hareket kabiliyeti sınırlanmış olan sakat kişinin bu sakatlığı doğuştan bir eksiklik olabileceği gibi bir hastalık veya bir kaza sonucu ortaya çıkmış da olabilir. Bu sebepten hangi nedenle ve hangi oranda olursa olsun fiziksel yada düşünsel yapılarında bir eksikliği veya bozukluğu olanlara genel anlamda sakat demek yerinde olacaktır.

Sakatlığı en genel anlamıyla hareket kabiliyetinde eksiklik olarak tanımladığımızda pek çok insanı sakat olarak sınıflandırmak gerekirdi. Çünkü herkesin yapamadığı ve

yapmakta güçlük çektiği bir hareket vardır. Oysa sınırlı hareket kabiliyeti sakatlıktan farklıdır. Fiziksel işlevlerin sınırlılığı söz konusu kişiye günlük yaşama katılımında bir engel oluşturduğu sürece sakatlık sayılır.

İnsanların fiziksel veya düşünsel yapılarındaki her türlü eksiklik ve bozuklukları “genel anlamda sakatlık” olarak tanımladığımızda ise insan yeteneklerinde ve işlevlerindeki etkinliğini göz önüne almamaktayız. Oysaki fiziksel veya düşünsel kaynaklı genel anlamdaki sakatlıklar her zaman sakatladığı bireylerin yeteneklerini ve onların fiziksel veya düşünsel görevlerini tam ve yeterince sürdürmelerini engellemeyebilir.² Sözgelimi eğer gözlerimiz çok iyi görmüyorsa ancak gözlük takarak okuyup, hareket edebiliyorsanız özürlü değilsinizdir. Yada yapışık, eksik veya çok sayıda parmaklı bir el veya ayakta olduğu gibi.

Birey kendisinden beklenen görevi yapıyorsa onun işlevlerini yaptığından söz ederiz. Genel anlamdaki bir sakatlık bireyi fiziksel veya düşünsel işlevlerini yeteri ve gereğince sürdürebilmesini engelliyorsa birey “işlevsel bir sakattır.”

Araştırmamız, sakatlığa ve sakatlara bakış açımız, bireylerin yaşam ve gelişmelerini diğer bireylere göre biraz daha güç kılan sosyal, ekonomik ve yasal tedbirlerle korunma gereksinimindeki sakatlar ve sakat gruplarını içereceğinden sakatlık ve sakat sözcükleri, çalışmamız içerisinde “işlevsel sakatlık” ve “işlevsel sakat” anlamlarında kullanılacaktır.

¹ Ö. Zühtü ALTAN Sakatlar ve Türkiye’de Çalışma Sorunları, Eskişehir Ticari İlimler Akademisi No:146/90 Eskişehir 1976, s. 6

² Ö. Zühtü ALTAN Sakatlar ve Türkiye ‘de Çalışma Sorunları, s.7

Malul; sözcük olarak yetenekten yoksun sakatlar için kullanıldığı söylenebilir. Maluliyet; iyileşmesi mümkün olmayan bir hastalık yada ilerlemiş bir yaşlılık durumu. Başka bir anlatımla bazı nedenlerle çalışma gücünün kısmen veya tamamen yitirilmesi hali olarak kabul edilmektedir.³ Mamul; sonradan meydana gelen bir sakatlık durumunu ifade eden bir sözcük olarak kabul edilebilir.

Her dilde, sakat yada özürlü anlamına gelen birden fazla sözcük bulunmaktadır. Bu sözcükler değişik kişiler tarafından farklı şekillerde kullanılır. Sakatlığı tanımlamak için kullanılan sözcüğün ne olduğu değil, neyin anlatılmak istendiği önemlidir.

Sakatlarla ilgili sorunlardan biride sakatlığın üzerinde anlaşılabilen tek bir tanımın olmayışdır. Oysa, sakatlıkla neyin kastedildiğini açık seçik ortaya koymak büyük önem taşıyor. Sakatlığın ne olduğunu bilmek, sakatlara kendilerini anlatmakta yardımcı olur. Herhangi bir özrü bulunmayan bireylerin sakatları daha kolay anlayabilmelerini sağlar. Böylece sakatlar için hazırlanan yasa ve politikaların hedeflenen kitleyi kapsamayı sağlar. Sakatlığı tanımlar ve sayısını saptarsak yapılacak hizmetler ona göre düzenlenmiş olur.⁴

³ GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Basın Yayın
İstanbul 1996 s.238

⁴ ÇANKAYA

ROTARY KULÜBÜ, EGE Rıdvan, Sakatlar Toplumdan Ne Bekliyor, Gelişim
Matbaası, Ankara 1981 s.6

1.1. Ülkemizde Çeşitli Yasalar ve Kuruluşlar Açısından Sakat ve Sakatlık Kavramları

Gerek Türkiye'deki kanuni düzenlemeler, gerekse Türkiye'nin bağlı olduğu uluslararası kuruluşlarla yapılan anlaşmalar, sakatların toplumla bütünleşmelerini ve istihdamlarını sağlamak için imkanların kullanımında ve uygulamalarda sakatlara eşitlik getirilmesini gerekli kılmıştır.

Türkiye'de özürllülerle ilgili yasal düzenlemelere baktığımızda 1981 BM Uluslararası Özürllüler Yılı'nın bir dönüm noktası olduğunu görüyoruz. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de, özürllülerle ilgili çalışmalar çok daha kapsamlı ve koordineli şekilde ele alınmıştır.

Uluslararası mevzuatlarda ve ulusal mevzuatımızda sakatlık konusunda bir çok tanımlar yapılmış olup ancak bu tanımlar arasında farklılık olduğu gözlenmektedir. Bunun nedeni ise, sakatlık tanımlarında farklı kıstasların esas alınmasıdır. Tanımlardaki bu kıstaslar yerine göre; çalışma ve iş görme gücü, kazanma gücü, sakatlık oranı, muhtaçlık düzeyi olabilmiştir.

1.1.1. Anayasa Maddeleri

Özürllülerin Eğitim hakkı, çalışma hakkı, topluma uyum ve korunma hakkı, sosyal güvenlik hakkı ile ilgili temel esasları 1982 anayasamızın 5,17,42,49,50,60 ve 61. Maddelerinde görebilmekteyiz.

Madde 5 Devletin temel amaç ve görevlerini anlatan 5.madde "devlet kişilerin ve toplumun refah,huzur ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan, siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamakla yükümlüdür."⁵ Devlet kişiler ve toplumun huzurlu olabilmesi için engelleri kaldırmalı, bu amaçla gerekli ortamı hazırlamakla yükümlüdür.

Madde 17 Kişi dokunulmazlığı ile ilgili bu maddede, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir.

Madde 42 Eğitim ve öğrenim hakkı ile ilgili bu madde de; kimsenin eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılmayacağını ve devletin durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alacağını bildirmiştir. Burada "özel eğitime ihtiyacı olanlar"dan kastedilen özörlölerdir.

Madde 49 "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir." Herkes kavramı içinde özörlölerde girmektedir.

Madde 50 "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" demektedir. Burada çalışma bakımından özel olarak korunacaklar arasında özörlöleri de saymıştır.

Madde 60 Sosyal güvenlik hakkıyla ilgili bu maddede de devletin sosyal güvenlik konusunda vatandaşları arasında herhangi bir ayırım yapmayacağını da vurgulamıştır.

⁵ T.C. Anayasası, m.5

Madde 61 Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenleri içeren bu madde “Devlet sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayacak tedbirler alır. Bu amaçla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur.”⁶

1.1.2. 1475 Sayılı İş Kanunu Bakımından Sakatlık

İş kanunun 25.maddesinde “işverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde % 2 oranında sakat kimseyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il hudutları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenlerin yükümlü olduğu sakat işçi sayısı toplam işçi sayısına göre hesaplanır.”⁷ 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 25.inci maddesindeki %2 oranı %3 olarak değiştirilmiştir.⁸

Kanun ayrıca, çalıştıracak işçi sayısının tespitinde “bu kanuna tabi işyerlerinde çalışan işçilerin sayısının esas alınacağını; hesaplamalarda yarım kadar olan kesimlerin dikkate alınmayacağını, yarım ve daha fazla alanların tama ibra edileceğini, işyerinin işçisiyken sakatlanmış olanlara öncelik tanınacağını, işverenin çalıştırmak zorunda olduğu sakat kimseyi İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığıyla sağlanacağını bildirmiştir.”

Sakatlık konusunda yasal bir tanımlama kanunda yapılmamış bu konuda “Sakatların ve eski hükümlülerin çalıştırmaları hakkında tüzük”ten yararlanmıştır.

⁶ T.C. Anayasası m.61

⁷ Resmi Gazete 01.09.1971 13943

⁸ Resmi Gazete 6 Haziran 1997 23011(01.01.2001’de yürürlüğe girmiştir.)

Yönetmeliğe göre; sakatın tanımı; beden ve zihin gücünden belirli bir oranda yoksun olduğu sağlık kurulu raporu ile belirlenen ve bir iş bulmakta genellikle zorluk çeken, fakat herhangi bir işyerinde söz konusu yetersizliğine rağmen bazı işleri derhal veya kısa bir alıştırma sonunda yapabilecek durumda olan kimseye sakat denilir.⁹

Yönetmeliğe göre; sakatlıkları, işitme ve konuşma sakatlıkları kol ve el sakatlıkları, bacak ve ayak sakatlıkları, iç hastalıkları sakatlıklarından sürekli olarak çalışma güçlerinden en az %40 en çok %70'inden yoksun oldukları, çalışma güçlerinden %70'in üstünden yoksun olmakla beraber bir işte yararlı şekilde çalışabilecek durumda bulundukları Sağlık Kurulu Raporu ile belgelenenler uygulama bakımından sakat sayılmıştır.

Görüldüğü gibi tanım tamamen çalışma hayatını baz almıştır ve "çalışma gücünü" kriter olarak kullanmıştır. Yönetmelik %70'in üzerinde çalışma gücünü kaybetmiş olanların istihdam olanaklarından faydalanabilmeleri için, bir işte verimli olarak çalışabileceklerine dair sağlık kurulundan rapor almaları şartını öngörmüştür.¹⁰

1.1.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Bakımından Sakatlık

Kanunun 50. Maddesinde "Devlet kamu hizmeti ve görevlerine devlet memuru olarak atanacakların açılacak devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmaları şarttır.

⁹ Türkiye Sakatları Koruma Vakfı, Cumhuriyetimizin Kuruluşundan Günümüze Sakatların Yasal Hakları, 2.Baskı, Ankara, 1994 s. 33

¹⁰ Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu, Sakatlara Yönelik Hizmetler Raporu , s 11

Özörlöler için sınavlar, özörlö grupları dikkate alınarak sınav sorusu hazırlamak ve değörlendirmek üzere özel sınav kurulu teşkil edilerek ayrı yapılır.

Kanun kendi sistemi içerisinde sakatlık hakkında yasal bir tanımlama yapmamış olup bu husus; Sakatların devlet memurluğuna alınma şartları ile hangi işlerde çalıştırılacakları Maliye, Sağlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları ile Devlet Personel Bakanlığınca müştereken hazırlanan bir yönetmelikle düzenlenmiştir. "Sakatların devlet memurluğuna alınma şartları ile hangi işlerde çalıştırılacakları hakkında yönetmelik" yayınlanmıştır.¹¹

Yönetmelikte çalışma gücü kıstas alınmış olup; sürekli olarak çalışma gücünden en az %40 oranında yoksun olanlar ve sakatlığın görevini yapmasına engel olmadığı resmi sağlık kurulu raporu ile belgelenen ve bir iş bulmakta genellikle zorluk çeken, fakat herhangi bir iş yerinde söz konusu yeterliliğine rağmen, bazı işleri derhal veya kısa bir alıştırma sonunda yapabilecek durumda olan kimselere "sakat" denir.¹²

1.1.4. 2919 Sayılı Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Kanunu Bakımından Sakatlık

15 Ekim 1983 tarihinde yürürlüğü giren bu kanun ile özel eğitime muhtaç çocukların Türk Milli Eğitim Sisteminin genel esasları doğrultusunda eğitimleri, iş ve meslek sahibi olmaları,

¹¹ Sakatları Yönelik Hizmetler Raporu, s 14

¹² Sakatların Yasal Hakları s 102

çevre ve topluma uyum sağlamaları düzenlenmiştir. Özel eğitime muhtaç çocukların eğitim ve öğretim konusu M.E.B na verilmiştir.

2916 sayılı bu kanunun 2.maddesinde “Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar”; “Beden, zihin, ruh, duygu, sosyal ve sağlık özellikleri ve durumlarındaki olağandışı ayrıntılar sebebiyle normal eğitim hizmetlerinden yararlanamayan” olarak tanımlanmıştır.¹³ Bu tanımlamada tıbbi özellikler kıstas alınmıştır.

M.E.B’ na bağlı özel eğitim okulları yönetmeliğinde özel eğitim gerektiren sakatların tanımı ayrı-ayrı yapılmıştır. Bunlardan;

KÖR: Bütün düzenlemelere rağmen iki gözle görmesi 1/10’dan aşağı olan eğitim öğretim çalışmalarında görme gücünden yararlanması mümkün olmayan

AZ GÖREN: Bütün düzenlemelere rağmen iki gözle görmesi 1/10 ile 3/10 arasında olan ve özel bir takım araçlar ve yöntemler kullanmadan eğitim ve öğretim çalışmalarında görme gücünden yararlanması mümkün olmayan.

İŞİTME ENGELLİLER: İşitme duyarlılıkları gelişim, uyum özellikle iletişim, görevlerini yerine getiremediğinden dolayı özel eğitimi gerektiren.

ZİHİNSEL ÖZÜRLÜ: Çeşitli nedenlerle zihin, sosyal olgunluk, gelişim ve fonksiyonlarında sürekli yavaşlama duraklama, gerileme sonucu olarak akranlarından ¼ veya daha yüksek oranda gerilik oluşturan sürekli bir durum,

¹³ MEB, Özel Eğitim ve Rehberlik Dairesi Başkanlığı, Özel Eğitim ile İlgili Mevzuat, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, s 7

SÜREKLİ SAKATLAR: Kalıtsal yada sonradan olma bir nedenle meydana gelen uzun süreli, tıbbi izlenimi ve denetimi gerektiren sakatlıklar şeklinde tanımlanmaktadır.

1.1.5. 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu Sakatlık Tanımı

24 Mayıs 1983'de kabul edilen bu kanun ile, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü'ne muhtaç özürhülerin, yaşlılar ile bakıma ihtiyacı olanların korunması ve topluma kazandırılması görevi verilmiştir.¹⁴

"Özürhü", doğuştan veya sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle normal yaşamın gereklerine uymama durumunda olup; korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyacı olan kişi şeklinde tanımlanmıştır.

Kanunda, muhtaç sakat; "Bedensel zihinsel ve ruhsal özelliklerin de belirli oranda fonksiyon kaybına neden olan organ yokluğu veya bozukluğu sonucu normal yaşamın gereklerine uymama durumunda olup korunmaya, yardıma, bakıma ve yetiştirmeye muhtaç kişi" olarak tanımlanmıştır.

Sakatlık, muhtaçlık unsuru dikkate alınarak bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerinde belirli oranda fonksiyon kaybına neden olan "organ yokluğu" bazında belirlenmiştir.

¹⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu Sekreteryası, Sakatlar İçin Ülke Raporu, 1995 s 3

1.1.6. Sosyal Güvenlik Mevzuatında Sakatlık

Sosyal güvenlik sisteminin çerçevesini belirleyen ilgili yasalar da sakatlık tanımları, kimlerin sakat sayılabileceği belirtilmiştir.

1.1.6.1 - 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu :

Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren yanında çalıştırılanların sosyal sigorta haklarını düzenleyen bu kanun sigorta uygulaması içinde sakatlık unsurunu iki sebebe dayandırmıştır. Bunlar iş kazası ve meslek hastalıklarıdır. Sağlanan sosyal sigorta hakları yönünden sakat tanımı çalışma gücü kıstas alınarak yapılmıştır.

Tanıma göre: Sürekli iş görmezlik hali bakımından kazanma gücünün en az %10 azalmış olması; Malûliyet bakımından kazanma gücü bakımından 2/3'ünün yitirilmiş olması veya mesleki kazanma gücünün %60'ını kaybetmesi şartları öngörülmüştür.

1.1.6.2 - 1479 Sayılı Bağ-Kur Kanunu :

Bağ-kur kanunda 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu benzeri bir sistem öngörülmüş olup; malûl sayılacak sigortalının "çalışma gücü" kıstası dahilinde en az 2/3 oranında çalışma gücünün azalmış olması esası öngörülmüştür.

Bağ-Kur kapsamına giren kişi, işveren niteliğinde sayıldığı için özörlölere yönelik özel bir emeklilik sistemi öngörölmemiştir.

Erken emeklilik ile gerçekleştirmek istenen bir husus da, istihdam açısından zaten kısıtlı olan özörlölölerin çalışma alanlarının daha kısa sürede boşaltılarak özörlölölere yeni çalışma imkanı yaratılmasıdır.¹⁵

1.1.6.3 5484 Sayılı T.C Emekli Sandığı Kanunu

T.C Emekli Sandığı Kanununda sakat “ her ne sebep ve suretle olursa olsun vöcutlarındaki hasıl olan arızalar ve duçar oldukları tedavisi imkansız hastalıklar yüzünden vazifelerini yapamayacak duruma gelen iştirakçiler” olarak tanımlanmıştır.

1.1.6.4 2022 Sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkındaki Kanun:

Uygulamaya yönelik 18 yaşından büyük 65 yaşından küçük olanlardan çalışma gücü dikkate alınarak çalışma ve iş görme gücünü % 40 ile % 70 arasında kaybedenlere sakat, % 70 üzerinde kaybedenler ise malul olarak belirlenmiştir Kanunun ¼ maddesinde; “ 65 yaşını doldurmadığı halde başkasının yardımı olmaksızın hayatını devam ettiremeyecek şekilde malul olduklarını, tam teşekküllü hastanelerden alacakları resmi sağlık

¹⁵ Sakatlara Yönelik Hizmetler Raporu, s . 78

kurulu raporu ile kanıtlayanlarla, durumlarına uygun bir işe yerleştirelemeyen sakatlardan yukarıdaki şartları taşıyan Türk vatandaşlarına da bu kanun hükümlerine göre aynı ölçüde aylık bağlanır” hükmü yer almaktadır.¹⁶

Bu yasa hükümlerine göre Devlet, durumları yasaya uygun olup hiçbir geliri olmayan özürlü vatandaşlara 65 yaşın doldurulması şartını beklemeden aylık bağlanmaktadır.

1.1.7 Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulunun Sakatlık Tanımı

Ülkemizde çeşitli alanları düzenleyen yasalarda ayrı olarak, sakat tanımı yapmak, ayrıca her özürlü grubuna göre sakatlık tanımı ve oranlarını belirlemek üzere 1981 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı olarak Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu, ilmi çalışmalar başlatarak bu çalışmalar sonucunda genel bir tanım standardını belirlemiştir.¹⁷

Tanıma göre sakat; “ bedensel zihinsel, duygusal ve sosyal özelliklerinde belirli bir oranda fonksiyon kaybına neden olan organ yokluğu veya bozukluğu sonucu, normal yaşam gereğine uymayacak düzeyde özürlenmiş kişiye “SAKAT” özürlenme durumuna “SAKATLIK” denmiştir.

Sakatlık 2 kategoriye ayrılmaktadır.

A- Bedensel özürleri bakımından sakat olanlar

¹⁶ Sakatların Yasal Hakları, s.39

¹⁷ Devlet Planlama Teşkilatı, Sosyal Planlama Genel Müdürlüğü, Sakatlar İçin Politika Dokümanı, 2.Baskı, Ankara, Şubat 1992, s.4

- 1- Görme özörlöler
- 2- Konuşma özörlöler
- 3- İşitme özörlöler
- 4- Ortopedik özörlöler
- 5- Sürekli hastalığı olanlar

B- Zihinsel Özörlöler; zeka düzeylerine göre kategoriye ayırmış bunun tespitinde ise zeka düzeyi testleri kullanılmıştır.

Zihinsel özellikleri yönünden özörlö olanlar şöyle tanımlanmıştır; "Zihinsel gelişmesinde meydana gelen yavaşlama, duraklama ve gerileme nedeni ile davranış ve uyumu yönünden yaşitlarına göre sürekli gerilik ve yetersizliği olduğu için normal eğitim programlarından yararlanmayana geri zekalı denilir."¹⁸

1.2 ULUŞLARARASI KURULUŞLAR AÇISINDAN SAKATLIK TANIMLARI

Uluslararası Kuruluşlarca yapılan tanım örnekleri, yasalara, yönetmeliklere, örgötlere göre farklı yapıldığı, her yasa veya her kurumun yaklaşımına göre tanımın değıştiğı görölmektedir.

¹⁸ Sakatlara Yönelik Hizmetler Raporu, s .22

1.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Sakatlık Tanımı

ILO' nun 20 Haziran 1983 tarihinde kabul edilen "Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı" sözleşmesinin 1. Maddesinde yer alan sakatlık tanımı; "Bu sözleşmenin amaçları doğrultusunda sakat kişi, belirlenmiş bedeni ve zihni bir arıza sonucu uygun bir işi temin etme, muhafaza etme ve bu işte ilerleme ihtimalleri önemli bir şekilde azalmış kişidir." ¹⁹

ILO, olaya "çalışma" açısından bakmış ve bu şekilde bir tanım yapmıştır

1.2.2. Birleşmiş Milletler Teşkilatının Sakatlık Tanımı

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine ek 3447 nolu "Sakat Kişilerin Hakları Bildirisi'nin" 1. Maddesinde sakat kişi şu şekilde tanımlanmıştır ;

"Normal bir kişinin, kişisel yada sosyal yaşantısında, kendi kendine yapması gereken işleri bedensel veya ruhsal kabiliyetlerindeki kalıtsal yada sonradan olma herhangi bir noksanlık sonucu yapamayanlara sakat denir" ²⁰

¹⁹ Sakatlar için Politika Dokümanı, s . 5

²⁰ Sakatlar için Politika Dokümanı s . 6

1.2.3. Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) Sakatlık Tanımı

Dünya Sağlık Teşkilatı tarafından hastalık sorunlarına dayanan ve sağlık yönüne ağırlık veren bir tanımlama yapılmıştır. Hastalık sonuçlarına göre yapılmış tıbbi tanımlamalar şöyledir;

Noksanlık, Bozukluk (Impairment) :

Sağlık bakımından noksanlık veya bozukluk, psikolojik, ve anatomik (fiziksel) yapı veya fonksiyonlarındaki eksikliği veya anormalliği (dengesizliği) ifade eder. ²¹

Buradaki noksanlık hastalık değildir. Noksanlık kalıcı veya geçici, kayıp ve dengesizlikleri belirlemekte olup, organ boyutundaki rahatsızlıkları kapsamaktadır.

Yetersizlik, Özürlülük (Disability) :

Yetersizlik, kişiden veya vücudundan beklenen bileşik faaliyetlerde hüner, davranış, çalışma ile, diğer bir deyimle günlük hayatın temel unsurları olarak kabul edilen davranış ve faaliyetlerle ilgilidir. Uygun bir davranış gösterememe durumu(yemek yiyememe, yürüyememe gibi). Noksanlık tek bir fonksiyonu ilgilendiren vücudun bir bölümü ile ilgilidir.

Maluliyet, Sakatlık (handicap) :

Bir noksanlık veya yetersizlik sonucunda belirli bir kişide meydana gelen ve o kişinin yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel

²¹ Sakatlar İçin Politika Dökümanı, s.12

durumuna göre normal sayılabilecek faaliyette bulunmasını önleyen ve sınırlayan dezavantajlı bir durumu ifade eder.

Maluliyet, sakatlık ve noksanlığın kişi üzerindeki kültürel, sosyal, ekonomik ve çevresel yönden etkilerini aksettirmekte.

Tanımlardaki farkı aşağıdaki örnekle daha iyi anlamak mümkün:

On altı yaşında bir çocuk trafik kazası geçirmiş ve bacağı dizinin üzerinden kesilmiş. Örnekte;

Bozukluk :Bacağının olmayışı

Özür : Yürüme yeteneğinin azalması

Sakatlık :Çalışma ve toplumsal etkinlikler (spor,dans) toplumsal ilişkilere girme yeteneğinin azalması.

Dünyadaki Sağlık Teşkilatı, olayın toplumsal boyutunu da ele almış ve sadece kişinin kendini özürlü görmesini değil, toplumun onu nasıl kabul ettiğinin önemini de vurgulamıştır.²²

2. SAKATLIK TÜRLERİ

İnsanın fiziksel yada zihinsel yapısındaki bir bozukluk yada eksiklik olarak tanımlanan sakatlık çeşitlerine ele alınan konunun kapsamını belirlemek, istihdam ile ilgili sorunlar ve çözüm önerilerinin daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacıyla değinilmesi uygun görülmüştür.

²² Sakatlar İçin Politika Dokümanı, s 6

Sakatlık çeşitleri değişik kaynaklar da farklı kriterler ön plana alınarak değişik sınıflandırmalar yapılmaktadır.

2.1. Süresine Göre Sakatlık

Sürelerine göre sakatlar sürekli ve süreksiz sakatlar olmak üzere ayrı ikiye ayrılmıştır.

2.1.1. Sürekli Sakatlıklar ve Sakatlar

Birey sakatlıklarının; süre ve koşullara bağlı olarak bir yaşam boyu herhangi bir değişme göstermeksizin süreceği (sürekliliği) biliniyorsa bu sakatlıklara sürekli sakatlıklar, böylesine bir sakatlanmaya uğrayanlara ise sürekli sakatlar denilir.²³

Sürekli sakatlar, iyileştirme olanağı olmayan sakatlar olarak da adlandırılabilir. Örneğin doğuştan körlük, cücelik, geri zekalılık gibi sakatlıklar çoğu kez bireylerin yaşamları süresinde olumlu yönde bir değişme göstermeyecek nitelikteki sürekli sakatlıklardır.

²³ Ö. Zühtü ALTAN, a.g.e , s 10

2.1.2. Süreksiz Sakatlıklar ve Sakatlar

Fiziksel yada düşünsel yeteneklerde geçici bir süre özürlenme ve yoksunluk yaratan sakatlıklar süresiz sakatlıklar olarak bilinir. Herhangi bir nedenle sakat görünümüne uğrayan birey herhangi bir tıbbi tedavi sonucunda veya bazen tıbbi tedavi bile söz konusu olmaksızın belli bir sürenin geçmesi ile sakatlık nedenleri ortadan kalkıp sağlam hale geçebilecektir.

Sakatlıkların belirli bir süre ile etkilediği sakatlara, daha başka bir anlatımla süreksiz olduğu anlaşılabilen, bilinen sakatlıklara uğrayanlara “ süresi belirli sakatlar” demek uygun olacaktır.²⁴

2.2. Yetenek Kaybına Göre

Yeteneğin tamamen ortadan kalkmış olup olmaması durumuna göre ayrı tanımlar yapılmıştır.

2.2.1. Yetenekten Yoksun Sakatlar:

Sakatlık bireylerin fiziksel yada düşünsel yeteneklerini tamamen ortadan kaldırmakta ise bunlara yetenekten yoksun sakatlar denilir.

²⁴ Ö. Zühtü ALTAN, a.g.e , s 11

Sakat birey sakatlığı nedeniyle iş bulup çalışabilme ve gelir sağlamada engellenmesi, doğal ve sosyal gereksinimlerini karşılamada kendine yetersiz olması nedeniyle başkasının yardım ve bakımına bağımlı durumdadır.

İnsanların fiziksel yada düşünsel yeteneklerini tüm olarak ortadan kaldıran onları başkalarına bağımlılık zorunluluğunda bırakan sakatlara “Yetenekten yoksun sakat” denir.²⁵

İki gözdeki tam görmezlik, ileri derecedeki sağırılık (kulakların tam duymazlığı), el, kol, ayak ve bacak yokluğu, ileri ruh ve sinir bozuklukları ile ussal yetersizlikler bireyleri yetenekten yoksun bırakan sakatlık örnekleri olarak sıralanabilir.

2.2.2. Yeteneği Özürlü Sakatlar

Bireyin fiziksel veya düşünsel yeteneklerini tüm olarak ortadan kaldırmayan ancak onları özürleyerek yeteneklerini sağlam birey yeteneklerine oranla azaltan hafif sakatlıklar olarak tanımlayabiliriz.

Örneğin göz bozukluklarından; ileri uzak, yakın girmezliği, renk körlüğü; konuşma bozukluklarından kekemelik, parmak eksikliği bireylerin yeteneğini özürleyen sakatlık türlerindendir.

Uygulamada genellikle fiziksel yada düşünsel yeteneklerden % 75 in üzerinde yoksun bulunanlar yetenekten yoksun sakatlar olarak kabul edilmektedir.

²⁵ Ö. Zühtü ALTAN, a.g.e , s . 9

Sakatlıklarının yeteneklerindeki ağırlık derecesi % 75 altında olanlar ise yeteneği özürlü sakatlar olarak kabul görmektedir.

2.3 Kaynaklarına Göre

Sakatlığın fiziksel, zihinsel ya da hastalıksal olmasına göre tanımları yapılmıştır. Kaynaklarına göre sakatlık tanımları yapılırken gözle görülebilme özelliği kıstas alınarak tanımlamalar yapılmıştır.

2.3.1.Fiziksel Sakatlıklar

“İnsan yapı ve biçiminin fiziksel yönlerinde herhangi bir bozukluk veya eksiklik oluşturarak, onun fiziksel yeteneklerini özürleyen veya tüm olarak kaldıran sakatlıklara fiziksel sakatlıklar (Phycial Disability) denir.”²⁶

Fiziksel Sakatlıklar;

Belirtileri gözle görülebilen fiziksel sakatlıklar: körler, sağırılar, dilsizler, el ve bacak sakatlıkları, konuşma bozuklukları, ileri derecede göz bozuklukları.

²⁶ Ö. Zühtü ALTAN ,a.g.e , s . 20

Belirtileri gözle görülmeyen fiziksel sakatlıkla; sara, astım, kanser, kalp hastaları, iç yapı hastalıkları diye ayrılabilir.

Belirtileri gözle görülmeyen sakatlıkların kolayca anlaşılabilme özellikleri yoktur. Tıbbi ölçütlerle ve yöntemlerle belirlenip saptanması gerekmektedir. Belirtileri gözle görülmeyen sakatlıkların içe dönüklüğü süresi, etkinliği ve zaman içindeki değişkenliği yanlış olasılığını çoğaltarak özellikle bu tür sakatların verilere yansiyabilmelerini olanaksız kılmaktadır.

2.3.2.Düşünsel Sakatlıklar

“İnsanların ussal düşünebilme ve buna dayanan davranış yeteneklerini özürleyen veya tümüyle ortadan kaldıran sakatlar düşünsel sakatlar” (Mental disability) olarak kabul edilir.²⁷ Düşünsel sakatlık bireylerin ussal, duygusal ve ruhsal imgelerinin oluşturduğu düşünsel varlığının sakatlanmasıdır. Bu bozukluklar halk dilinde akıl ve ruh hastalığı olarak geçmektedir.

Düşünsel sakatlıkların tür ve dereceleri bireylere göre değişir. Düşünsel sakatlıkların tam sağlıktan başlayarak basamaklı dereceleri vardır. 0-100 sayıları arasında değişen bir zeka bölümlemesine göre ussal yetersizliğe uğramış bireylerin zeka yaşları saptanır ve gruplara ayrılır.

a- Ağır öğrenenler.(donuk zekalılar zeka bölümü 90-100 arası)

²⁷ Ö. Zühtü ALTAN ,a.g.e , s . 22-23

- b- Öretilebilen geri zekalılar. (zeka bölümü 75-90 arası)
- c- Eğitilebilen geri zekalılar. (zeka bölümü 50-74 arası)
- d- İleri derecede ki geri zekalılar.(zeka bölümü 0-49 arası)²⁸

2 SAKATLIK NEDENLERİ

İnsanların yeteneklerini tüm olarak ortadan kaldıran yada özürleyen fiziksel yada düşünsel her türlü sakatlıklar iki biçimde oluşur. İnsanlar ya doğuştan sakat doğmuşlardır yada sağlam doğmalarına karşın yaşamları süresince karşılaştıkları türlü nedenlerle sakat hale gelmişlerdir.Bu nedenle sakatlıkları doğuştan ve edinsel olmak üzere bölümlere ayırmak mümkündür.

3.1. Doğuştan Varolan Sakatlıklar

Çocuk dünyaya geldiğinde çocuğun kollarında, bacaklarında ve gövdesinde kusurlar olursa bunlara doğuştan sakatlık ve şekil bozukluğu denmektedir. Doğuştan gelen sakatlıklar; doğumdan önce, gebelik süreci ve doğum süreci içinde oluşur.

²⁸ M.E.B , Özel Eğitim Okul Sınıf ve Kurumlar Kılavuzu, M.E Yayınları, Y. No: 5, Şerefli Koçhisar ,1971, s 4

3.1.1. Doğuştan Sakatlığa Yol Açan Nedenler

Kalıtsal Hastalıklar: Anne ve babanın genetik yapısında baskın olan veya baskın olmayan bozukluklar sonucu görülür.

Akraba evlilikleri: Özellikle kalıtsal hastalıkları olan akrabalar arasındaki evlilikler sonucu görülür.

Kan uyumsuzluğu: Annelerin Rh (-), babanın Rh (+) olması durumunda

Riskli Gebelikler: Anne yaşının 17'den küçük, 35 den büyük olması, çok doğum (5 den fazla) yapmış olmak, annenin kalp, böbrek gibi sistematik hastalığı bulunması, Daha önce düşük doğum yapmış olmak.

Annenin hamilelik Döneminde karşılaştığı sorunlar: Annenin kötü ve yetersiz beslenmesi, ateşli, iltihaplı veya döküntülü hastalık geçirmesi, doktor tavsiyesi dışında ilaç kullanılması, kazalara, travmalara maruz kalması, röntgen ışınına maruz kalması, bebeğin anne karnında yeterince beslenmemesi, hamilelik döneminde annenin zehirlenmesi.

Doğum esnasında karşılaşılan sorunlar: Uzun süren doğum sonucu bebeğin oksijensiz kalması, doğum esnasındaki yanlış uygulamalar, erken veya geç doğum

Doğum sonrasında karşılaşılan sorunlar: Bebeğe yüksek ateş havale görülmesi, kafa travmaları, kazalar, zehirlenmeler, kan uyumsuzluğuna bağlı süren sarılık, yanlış veya geç kan değişimi.

3.1.2. Doğuştan Gelen Fiziksel Sakatlık Çeşitleri

Doğuştan kalça çıkığı: Aksayarak yürüyenler halk dilinde toplumsal adlandırılanlar, doğuştan kalça çıkığı ile sakatlanmış olanlardır.

Doğuştan çarpık ayak: Bir veya iki ayağın içeriye dönük veya çarpık olması.

Kol bacak noksanlığı,yapışıklığı: Kol, bacak veya parmaklardan bir veya birden fazlasının hiç olmaması veya noksan bulunması .

Boyun sırt ve bel sakatlıkları: Omurgaların, yapışık, açık, bozuk, eksik veya fazla olması ile kamburluk, cücelik şeklinde oluşur.

Felçler: Kol veya bacaklarda hareket güçlüğü veya tamamen hareketsizlik durumu

Körlük, sağırılık, konuşma sakatlıkları: Gözlerden bir veya ikisinin görmemesi, kulakların işitmemesi. Duymayan çocukların konuşma yetenekleri de görülmez. ²⁹

²⁹ Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Özürlüler Rehberi, Doğuştan Sakatlık Nedenleri ve Önlenme Yolları, 1999

3.2. Doğumdan Sonra Ortaya Çıkan (Edinsel) Sakatlıklar

Sağlam olarak doğmuş olmasına karşın bireyler karşılaştıkları herhangi bir zararlı olgu ile sakatlanmış da olabilirler. Bireyler geçirdikleri “kazalar”, “hastalıklar” ve “diğer nedenlerle” sonradan sakat hale gelebilirler.

3.2.1.Hastalıklar

Bir takım kimyasal, besinsel, mikropsal ve mekanik etkenlerle insanın biyokimyasal organizmasında meydana gelen fizyolojik durumun bozulması olarak meydana gelen hastalıklar insanın sakat hale gelmesine neden olabilmektedir. Felçler, verem, kalp ve damar hastalıkları, romatizmal hastalıklar, kanser, cüzzam gibi hastalıklar bu tür sakatlıklara neden olmaktadır.

Tedavi sürecinde tüm gelişmişliğe rağmen bazı hastalıkların doktor veya hastane tedavisinden sonrada varlığını sürdürdüğünü görmekteyiz.

İş gücünün çalıştığı süre içerisinde, gördüğü “iş” ile ilgili olarak zarar veren hastalıklar meslek hastalığı olarak kendine özgü bir hastalık biçimi oluşturmuştur. “Meslek hastalığı sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir.”³⁰

³⁰ Ali GÜZEL, Ali Rıza OKUR, a.g.e , s 172

Hastalıklar bireyleri üç şekilde etkiler. Bireylerin fiziksel yada düşünsel yeteneklerini belirli bir süre sakatlar tedavi gereksinimi oluşturarak veya oluşturmadan belli bir süre sonunda ortadan kalkar. Bazı hallerde hastalık bireylerin ölümüne yol açabilir, hastalıkların fertler üzerindeki son etki biçimi ise türlü sakatlıklara yol açmasıdır.

3.2.2.Kazalar

Bireyleri sonradan sakat duruma getiren etkenlerin başında kazalar gelmektedir. Görülme çokluğuna göre en çok görülen ve yaralanmaya sebep olanlar; trafik kazaları % 30, iş kazaları % 10, ev kazaları % 18, tarım kazaları % 20, spor kazaları %10, ve intiharlardır.³¹

3.2.2.1. Trafik Kazaları

Ülkemizde, trafik kazalarında birinci sırayı karayolculuğu uğranılan kazalar almaktadır. Trafik kazalarında en fazla ölüm oranı ergen olgunluk çağında görülmektedir. "İlk üç yaştaki çocuklarda araba kazalarında ölüm oranı diğer yaşlara göre daha fazladır. Öte yandan, çocuklar yaya olarak ta trafik kazalarına maruz kalmaktadır. Bunların çoğu 3-7 yaş grubu çocuklardır."³²

Yapılan araştırmalarda, trafik kazalarının 3 temel nedeni olduğu görülmektedir.

³¹ Rıdvan EGE "Sakatlar ve Rehabilitasyon", Cumhuriyet, 28 Aralık 1967 s . 2

³² Sakatlara Yönelik Hizmetler Raporu, s . 30-31

1- Şoför ve sürücü hatasının kazalardaki payı % 73

2- Araç hatalarının kazalardaki payı % 3

3- Yol ve yaya hatalarının kazalardaki payı % 24 olarak tespit edilmiştir.

Trafik kazalarını ve sonucunda meydana gelen ölüm ve sakatlanmaları azaltmak için yapılması gerekenleri şöyle sıralaya biliriz.

1-Toplumsal eğitim, trafik kurallarını geliştirmek, trafik kurallarını öğretmek, bu konuda halkı bilinçlendirmek,

2-Alt yapının dünya standartlarına uygun hale getirilmesi
çift yol, otoban, alt üst geçit ³³

3-Acil yardım servislerinin, trafik kazalarının yoğun olduğu ana yollardan başlanarak ülke çapında yaygınlaştırılması. Özellikle ilk yardımın öneminin ve hayatiyetinin tüm topluma anlatılması ve uygulanmasının öğretilmesi gerekmektedir. Çünkü, genel olarak tüm kazalarda ölümlerin % 10 u ilk beş dakikada, % 50 si ilk 30 dakikada meydana gelmektedir. ³⁴

4- Karayolu taşımacılığı yerine demiryolu ve deniz yolu taşımacılığını özendirecek politikaların oluşturulması, çift yol ve otoban haline getirilmesi gerekmektedir.

³³ Sakatlara Yönelik Hizmetler Raporu, s 32

³⁴ Çağatay GÜLER, Ayşe KARADUMAN, İlk Yardım, BEGU , 1996, s 3

3.2.2.2.İş Kazaları

Bireylerin ekonomik yaşam süresinde, karşı karşıya kaldığı mesleki risklerin en önemlilerinden birisi iş kazalarıdır.

İş kazası,“Sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence veya ruhça bir zarara uğratan bir olay” olarak tanımlanmıştır. ³⁵

İş kazaları ufak sıyrık ve berelerle atlatılabileceği gibi ölüm, yaralanma ve sakatlıklara da yol açabilmektedir. İş kazalarının yaralanmalarla sonuçlanması halinde, kazaya uğrayanların fiziksel veya düşünsel yeteneklerini tümü ile, belirli bir süre veya sürekli olarak özürleyebilecek veya tümü ile ortadan kaldıracaktır.

İş sırasında meydana gelen kazaların başlıca üç nedeni; düşmeler, makineler ve taşıtlardır. Kazaların 1/6sını cisim düşmeleri oluşturmaktadır. Fabrikalardaki ölümlerin 1/3 ü makine ve taşıt araçlarına bağlıdır.

“ BM'nin yaptığı bir araştırmaya göre, dünya da 15 milyon kişi iş kazaları sonucu özürlü hale gelmiştir. Bu rakama dünyadaki toplam özürlü nüfusun % 3 ünü oluşturmaktadır.” ³⁶

İş kazalarının çoğu, korunabilir ve önlenabilir nitelikteki kazalar olmasına rağmen alınan bütün yasal ve uygulamaya yönelik önemele ve eğitim çalışmalarına rağmen artış göstermektedir.

³⁵ Ali GÜZEL, Ali Rıza OKUR , a.g.e , s.163

³⁶ Sakatlara Yönelik Hizmetler Raporu, s 17-18

Yapılan araştırmalara göre; ülkemizdeki iş kazalarının sıklık ve ağırlık hızlarının ileri endüstri ülkelerine göre 5 kat daha çok olduğu anlaşılmıştır.

İş kazalarından korunmak için, öncelikle işi zararsız hale getirmek gerekmektedir. Bunun içinde, tehlikeleri ortadan kaldırmak veya mümkün olan en sık aralıklarla kontrol etmek gerekmektedir. İşveren, koruyucu giysilerin rahat hareket etmeyi önlememesi için bu konuya önem vermelidir. Rahat olmayan alet ve giysiyi, öncelikle işçinin kendisi terk etmektedir. Bunun yanında, işçilerin eğitimi ve bilinçlendirilmesi ülkemiz açısından önemli bir konudur.³⁷

3.2.2. Diğer Nedenler

Bireyler “Kaza” ve “Hastalıklar” dışında, savaş, terör gibi politik risklerin yanı sıra, seller, depremler, hava ve deniz kirlenmeleri gibi doğal risklerle de karşılaşırlar. Diğer nedenler bireylerin sonradan sakatlanmalarına, zamana, toplumlara ve doğaya göre değişen biçim ve derecelerle neden olur. Toplum olarak kullandığımız “malul gaziler” “harp malulleri” gibi kavramlarda, bu tür riskler sonucu sakatlanmaları yansıtmaktadır.

Deprem sel toprak kayması gibi doğal afetler ölümlerle sonuçlandığı gibi, kalıcı sakatlıklara ve ruhsal  rselenmelere neden olmaktadır.

³⁷ Sakatlara Yönelik Hizmetler Raporu, s . 34

Özellikle ülkemizin deprem kuşağında olduğu düşünülürse doğal afetlerle sürekli karşılaşacağımız açıktır. Doğal afetlerde hayat kurtarılması ve etkili ilk yardım ve kurtarma işlemlerine kadar uzanır. Bu çerçevede şehirlerimizin, yerleşim birimlerimizin seçilmesinde, planlanmasında jeolojik verilerden faydalanmalı, fay hatları dikkate alınmalıdır. Yapıların denetlenmesi, ceza yasalarında gerekli değişikliklerin yapılması ve uygulanması sağlanmalıdır. Doğal felaket sırasında ve sonrasında yapılacakların önceden planlanmış olması ve kriz ekiplerinin belirlenmiş olması görev ve yetki dağılımının belirlenmesi gerekir. Ayrıca gönüllü kuruluşlarca yürütülen kurtarma çalışmalarının desteklenmesi gerekmektedir.

4. TÜRKİYEDE SAKATLARIN DEMOGRAFİK YAPISI

Günümüzde, gelişmiş ülkelerde bile nüfusun yapısını gösteren, mevcut veriler yeterli değildir. Türkiye'de de özürlülerin nitelik ve nicelik saptanması oldukça güçtür. Özellikle gözle görülmeyen özürlülerin (ruhsal, zihinsel, astım, vb) sayılarının sağlıklı olarak saptanması daha da güçtür. Genellikle kültür düzeyi çok gelişmemiş ülkede askerlik, vergi vb yükümlülükler nedeniyle, toplum nüfus sayımlarına karşı olumsuz etkilenebilir ve nüfus sayımlarının işlevini iyi bir şekilde gerçekleştirilmesini engeller.

Ülkemizde Cumhuriyet tarihinin ilk genel nüfus sayımı 1927 yılında yapılmış olmakla birlikte, 1935' ten itibaren her beş yılda bir yapılan nüfus sayımlarının, her on yılda bir yapılanlarında özürlülerle ilgili verilere "Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri" başlığı altında yer vermektedir. Ancak yapılan genel nüfus

sayımlarında yalnızca gözle görülebilen Fiziksel özürllüer özürllü sayılmıştır. Belirtileri gözle görülmeyen ruhsal özürllüer ise genel nüfus sayımları dışında bırakılmıştır.

Devlet İstatistik Enstitüsünün genel nüfus sayımlarındaki anket ve sayım çalışmaları istatistik sonuçları dışında, özürllüeri saptayabilecek bireysel veya kurumsal bir takım veri kaynakları da bulunmaktadır. Bunlar İş ve İşçi Bulma Kurumu, Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sosyal Sigortalar Kurumu, T.C. Emekli Sandığı bazı kayıtları, bu konuda yardımcı diğer veri kaynaklarıdır. Belirtilen bu kaynakların çoğu, özürllü nüfusunun yapısını sağlıklı bir şekilde vermemektedir. Özürllüer hakkında en sağlıklı verilerin İş ve İşçi Bulma Kurumu istatistikleri olduğu (özellikle istihdam açısından) kabul edildiği için kaynak olarak bu çalışmada esas alınacaktır.

4.1 Özürllü Nüfus ve Türleri

Birleşmiş Milletlerin 1992 yılı raporuna göre dünya nüfusunun % 6 ile 10 özürllüdür (yaklaşık 500 milyon insan). Bu sayının yaklaşık 160 milyonu kadın ve 140 milyonu çocuktur. Birleşmiş Milletlerin 1981 sakatlar yılında yaptığı açıklamalara göre özüre yol açan nedenlerin dünyadaki dağılımı aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

ÖZÜR NEDENLERİ	TOPLAM
Kötü ve yetersiz beslenme	100milyon
Zihinsel yetersizlik	40milyon
Psikiyatrik bozukluklar	40milyon

Trafik kazaları sonucu Fiziksel özür	30milyon
Ev kazaları nedeniyle Fiziksel özür	20milyon
Doğuştan özür (fiziksel ve /veya zihinsel)	100milyon
diğer nedenler	430milyon

Türkiye de ki özürlü nüfus ile ilgili verilere yapılan nüfus sayımı sonucunda nüfusun sosyal ve ekonomik nitelikleri başlığı altında ulaşmamız gerekirdi. Ancak özürlünün nitelik ve niceliklerinin tespit edilebilmesi için her 10 yılda bir yapılan nüfus sayımlarında özürlülerle ilgili sorular sorulmaktadır. Son olarak 2000 yılında yapılan nüfus sayımında özürlünün niteliği ve niceliğini tespit eden sorular sorulmuştur. Araştırmamızı yaparken 2000 yılı nüfus sayımı istatistikleri henüz değerlendirilmemiş olduğundan ve ilgili kaynağa ulaşamadığından dolayı ülkemizdeki sakatların sayılarına yönelik sağlıklı bir veri bulunamamıştır. Çalışmamızda sakatlara yönelik bilgileri İŞ-KUR verilerinden yararlanarak sunmaya çalışacağız.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 1988 yılı için ülkemizdeki özür türlerine göre tahmini özürlü sayıları aşağıdaki şekilde belirtilmektedir(1993 yılında Birleşmiş Milletlere sunulan Türkiye Özel Raporu –Devlet Planlama Teşkilatı)

ÖZÜR TURLERİ	ORAN	TOPLAM
Görme özürlüler	0,2	110.000
Konuşma özürlüler	3.5	1.925.000
İşitme özürlüler	0.6	330.000
Ortopedik özürlüler	1.4	770.000
Sürekli hastalığı olanlar	1.0	550.000

Eğitilebilir zeka gerilikleri	2.0	1.100.000
Öğretilebilir zeka gerilikleri	0.3	165.000
Uyumlu zeka gerilikleri	1.0	550.000
Klinik bakıma muhtaç olanlar	2.0	1.100.000
TOPLAM	12.0	6.600.000

Çalışmamızın konusunun da "Sakatların Çalışma Hayatındaki Sorunları" olduğundan daha çok iş gücüne dahil olan sakat nüfusla ilgili verileri kullanmak bize yardımcı olacaktır.

TABLO 1.1 2000 Yılında İş Kanunu Gereğince İşe Yerleştirilen ve Sıra Özürlülerin Özur Gruplarına Göre Dağılımı

ÖZÜRLÜLÜK ÇEŞİTLERİ	BAŞVURU			İŞE YERLEŞTİRME									YIL SONUNDA SIRA BEKLEYENLER		
	E	K	TOP.	TOPLAM			KAMU			ÖZEL			E	K	TOP.
ÖZ ÖZÜRLÜLÜKLERİ															
MALAR	204	55	259	97	14	111	39	3	42	58	11	69	871	175	1046
GERLERİ	3913	387	4300	1840	114	1954	216	13	229	1624	101	1725	1114	101	1216
İTME VE KONUŞMA ÖZÜRLÜLER	2393	506	2899	1377	214	1591	102	9	111	1275	205	1480	6065	102	7089
İL VE EL ÖZÜRLÜLER	2024	273	2297	1089	120	1209	159	9	168	930	111	1041	7051	782	7833
AKAK VE AYAK ÖZÜRLÜLER	6052	1463	7515	2942	597	3539	416	73	489	2526	524	3050	1896	406	2303
HASTALIKLARI ÖZÜRLÜ	2232	152	2384	945	60	1005	141	6	147	804	54	858	6080	375	6455
HNİ ÖZÜRLÜLER	772	55	827	318	18	336	43	3	46	275	15	230	1755	89	1844
GER ÖZÜRLÜLER	3998	403	4401	1893	168	2061	332	27	359	1561	141	1702	1168	997	1268
TOPLAM	21588	3294	24882	10501	1305	11806	1448	143	1591	9053	1162	10215	63623	8525	72148

Kaynak: İŞ-KUR 2000 İstatistik Yıllığı

Tablo incelendiğinde 2000 yılı sonunda İş Kanunu gereğince kuruma başvuran toplam 24.882 sakattan , 21.588 erkek , 3294 ü bayanlardan oluşmaktadır. İşe yerleştirilmek için kuruma müracaat eden sakat işçilerden 11.806 sı ancak yıl sonuna kadar işe yerleştirilebilmiştir. Yıl sonunda işe yerleştirilen sakat işçilerden 1591 kamuda , 10.215 ise özel sektörde işe başlatılmıştır. 2000 yılı sonunda bir iş için hala sıra bekleyen toplam 72.148 işçi mevcuttur.

Bir işe yerleştirilmek üzere kuruma müracaat eden sakatların sakatlık türlerine bakıldığında bacak ve ayak özürllülerin birinci sırada göz özürllülerinin ikinci sırada, işitme ve konuşma özürllülerin ise üçüncü sırada olduğunu görüyoruz. Bunları sırayla iç hastalıkları özürllüleri , kol ve el özürllüleri diğer özürllüler ve zihinsel özürllüler takip etmektedir.

Ülkemizde özürllü istihdamını düzenleyen Tüzük 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsamış olduğundan özürllü çalışmalarının yüksek olduğu bölgeler genellikle sanayileşmiş ve büyük şehirler olmaktadır. İş-KUR 2000 yılı istatistikleri incelenerek özürllü başvurusunun ve işe yerleştirmelerin en fazla olduğu şehirler aşağıda tabloda gösterilmiştir.

**TABLO 1-2 2000 Yılında İş Kanunu Gereğince Yürütülen
Özürlü Çalışmalarında Sayısı Yüksek Olan İlk 10 İl**

İLLER	BAŞVURU			İŞE YERLEŞTİRME								YIL SONUNDA SIRA BEKLEYE NLER		
				TOPLAM			KAMU		ÖZEL					
	E	K	TOP.	E	K	T	E	K	E	K	E	K	TOP.	
ADANA	1172	175	1347	370	44	414	51	3	319	41	2711	400	3111	
ANKARA	2555	495	3050	1135	159	1294	164	29	971	130	5472	1072	6544	
BURSA	1464	238	1702	964	133	1097	35	3	929	130	1842	311	2153	
GAZİANTEP	722	67	789	323	18	341	11	0	312	18	965	100	1065	
İSTANBUL	1793	281	2074	1594	185	1779	51	6	1543	179	3753	474	4227	
PENDİK	1045	137	1182	596	46	642	27	0	569	46	2347	409	2756	
İZMİR	1574	258	1832	662	108	770	107	3	555	105	2898	493	3391	
KAYSERİ	506	60	566	276	13	289	21	5	255	8	713	173	886	
KOCAELİ	529	56	585	255	28	283	46	2	209	26	1465	112	1577	
KONYA	564	45	609	229	10	239	31	3	198	7	978	76	1054	
TOPLAM	11924	1812	13736	6404	744	7148	544	54	5860	690	23144	3620	26764	

Kaynak: 2000 İŞ-KUR istatistik yıllığı sayfa 76-77 den yararlanılarak tarafımızdan derlenmiştir

4.2 Özürlülük Nedenlerine Göre Özürlü Nüfus

Ülkemizde yapılan çeşitli araştırmalarda, özürlülüğe yol açan nedenler arasında trafik kazaları birinci sırada, iş kazaları da ikinci sırada yer almaktadır. Bir diğer neden, bu, özellikle ülkemizde çok önemli, "yakın akraba evlilikler" idir. Önemli nedenlerin biride, doğum öncesi ile doğum sonrası çocuk sağlığı

ve bakımı ile ilgili çalışmaların yetersiz oluşudur. Bu konuda, "Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması" projesidir.³⁸

4.2.1 Yakın Akraba Evlilikleri

Ülkemizde, doğuştan olan özürllülerin en önemlisi yakın akraba evliliği sonucu doğan çocuklarda görülen özürllülerdir. Çocuğun doğumundan hemen sonra görülen veya belirli bir gelişme sonucunda ortaya çıkan özürllülerin genel sebepleri üzerinde kesin bir bilgi olmamakla birlikte, kalıtsal bir özellikten meydana geldiği bilinmektedir. Anne baba ve atalarda bulunan baskın ve ağırlıklı egemen genler, zaman-zaman çocuklarda da görülmektedir. Aile büyüklerinde bazı durumlarda görülen sessiz ve çekingen özellikler (Resesif gen), çocuklarda bir araya gelmesi ve belirginleşmesi sonucu özürllülük unsurunu ortaya çıkarmaktadır.

Bu durum yakın akraba (kardeş çocuklarının) evliliği yapan ailede daha fazla görülmektedir. Bu tür aileler büyük ihtimalle özürllü çocuk sahibi olmaktadır.³⁹

Ülkemizde yapılan araştırmalar, özellikle kırsal kesimde akraba evliliklerinin çeşitli sosyo-ekonomik nedenlerden dolayı yüzde 70' kadar yükseldiğini göstermektedir. Kent bazında ise bu oran yüzde 17 kadardır.⁴⁰

³⁸ Sakatlara Yönelik Hizmetler Raporu, s.26

³⁹ Sakatlara Yönelik Hizmetler Raporu , s 17

⁴⁰ Türkiye Sakatları Koruma Vakfı , Sakatlar Raporu , Özgün Matbaacılık, Ankara 1991 s,18

Diğer bir tespit, ülkemizde akraba evliliğinin bölgeler arasında farklılıklar göstermesidir. Nitekim, akraba evliliğinin en yoğun olduğu bölgeler Doğu Anadolu ve Doğu Karadeniz de bu oran yüzde 40'lara yükselirken, Ege ve Akdeniz bölgelerinde giderek azalmaktadır.⁴¹

Ülkemizde akraba evliliklerinin nedenlerini 3 grupta inceleyebiliriz:

1- Maddi nedenler; arasında mal varlıklarının bölünmemesi isteği, yakın akraba evliliğini teşvik etmektedir. Bu durum özellikle kırsal alanlarda geçerli olmaktadır.

2- Gelenekler; kapalı, gelenek göreneklerine çok sıkı bağlı aile yapısı ve geniş aile yapısı içinde aileye yabancı bir (kız veya erkek) kişi sokmama eğilimi giderek yakın olan çiftlerin evlenmesine zemin hazırlamaktadır. Özellikle Doğu ve Güney Doğu Anadolu bölgelerinde bu tür yanlış evlilikler yapılmaya bir anlamda gençler zorlanmaktadır.

3- Ekonomik nedenler; başlık parası olarak adlandırılan sosyal bir olay, ailelerin evlenme çağındaki çocuklarını aile içinde evlendirilmelerine yol açmaktadır.

Ülkemizde yoğun olarak görülen yakın akraba evliliklerinin önlenmesi için, öncelikle gençlerin ve ailelerin eğitime ve dolayısıyla toplumsal eğitime ağırlık verilmesi gerekmektedir. Nitekim eğitim oranı giderek artan bölge, ilçe, köylerdeki istatistik bilgileri yakın akraba evliliği oranının hissedilir oranda düştüğünü ortaya koymaktadır. Yakın akraba evliliği yapmış olan çiftlerin çocuk sahibi olmadan önce mutlaka genetik kontrol yaptırmaları konusunda eğitim verilmesi de gerekmektedir.

⁴¹ Sakatlar Raporu s.26

4.2.2. Trafik Kazaları

Ülkemizde, trafik kazalarında birinci sırayı “kara yolculuğu” sırasında uğranılan kazalar almaktadır.Ülkemiz trafik sorununu yoğun olarak yaşayan ülkelerin başında gelmektedir.

Ülkemizde trafik kazaları nedeniyle son on yılda 50.000 den fazla kişi ölmüş yaklaşık 2 milyondan fazla kişi yaralanmış 200.000 den fazla kişide özürlü kalmıştır. Her yıl Çanakkale zaferinde yitirdiğimiz insan sayısı kadar insanımızı trafik kazası nedeniyle yitirmekteyiz.⁴²

Ülkemizde trafik kazalarının oranının çok yüksek oluşu kişi başına düşen araç sayısındaki artış ve daha önemlisi trafik kuralları konusunda toplumun yeterince eğitilmemiş ve bilgilendirilmemiş olmasıdır.

Alınan yoğun önlemlere rağmen ülkemizde trafik kazaları giderek artmaktadır. Emniyet Hizmetleri Genel Müdürlüğü Trafik Hizmetleri Başkanlığının 1997-1998 yılı trafik kazaları istatistiklerine göre ülkemizdeki kazaların yıllara göre dağılımı tabloda gösterilmiştir.

⁴²T.C Başbakanlık Özürölüler İdaresi Başkanlığı 1. Özürölüler Şurası,Çağdaş Toplum Yaşam Ve Özürölüler, Komisyon Raporları Genel Kurul Görüşmeleri, 29 Kasım-02 Aralık 1999, Ankara s, 323

TABLO 1.3 Türkiye’de Yıllara Göre Trafik Kazaları ve Sonuçları

YIL	KAZA SAYISI	ÖLÜ SAYISI	YARALI SAYISI
1994	233803	5942	104717
1995	279663	6004	114319
1996	344641	5428	104599
1997	387533	5181	106146
1998	446025	4852	115489

Kaynak:1999 Yılı Emniyet Genel Müdürlüğü Trafik İstatistikleri

Yukarıda ki tablo incelendiğinde, ülkemizdeki trafik kazalarının son 4 yılda iki katına çıktığı görülmektedir. Ölü sayısında bir düşüş olmasına rağmen yaralı sayısında bir artış olduğu gözlenmektedir.

Yapılan araştırmalarda, ülkemizdeki trafik kazalarının genel olarak 3 nedene dayandığı görülmektedir.

- 1- Şoför ve sürücü hatası; kazadaki payı % 73
- 2- Araç hataları ; kazalardaki payı % 3
- 3- Çevre (yaya ve yol) hataları; kazalardaki payı % 22 , yolların payı % 2 olarak tespit edilmiştir.

Endüstri ve ev kazalarını aksine, trafik kazalarındaki ölüm oranı en fazla “erken olgunluk” çağında olmaktadır. İlk üç yaştaki çocuklarda, araba kazalarında ölüm oranı diğer yaşlara göre daha fazladır. Öte yandan, çocuklar yaya olarak ta trafik

kazalarına maruz kalmaktadır. Tüm yaya ölümlerinin % 60'ını 24 yaşın altındaki nüfus oluşturmaktadır. Bunların çoğu 3-7 yaş grubu çocuklardır.⁴³

Bu konuda alınacak olan en etkin tedbirlerin başında toplumun eğitimi ve bilinçlendirilmesi gelmektedir. Kazaların azaltılmasında insan faktörünü temel alan trafik psikolojisinin uygulama alanı olan psikoteknik değerlendirme ve rehabilitasyon programlarının uygulamasına geçmek önemli katkılar sağlayacaktır. Psikoteknik değerlendirme; sürücünün sürücülükle ilgili, algı yetenek, tutum ve davranışlarını standart testlerle ölçen bir yöntemdir. Psikoteknik değerlendirme ile sürücünün problem alanı tespit edilip rehabilitasyon programları düzenlenerek güvenli sürücülerin trafik ortamına katılması sağlanmaktadır. Bunun yanı sıra trafik eğitimi veren sürücü kursları denetlenmeli, sınav yönetmeliği yeniden düzenlenmelidir. Karayolu taşımacılığı yerine demir yolu ve deniz yolu taşımacılığını özendirecek politikaların oluşturulması, hali hazırda kullanılan yolların çift yol veya otoban haline getirilmesi gereklidir.

4.2.2 İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Sosyal sigortalar mevzuatında iş kazası;

-Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada

-İş veren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla

⁴³ Sakatlara Yönelik Hizmetler Raporu, s 30-31

-Sigortalının iş veren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanda

-Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanda

-Sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmesi sırasında

meydana gelen ve sigortalıya hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay olarak tanımlanmıştır.

İş sırasında meydana gelen kazaların en önemli 3 nedeni; düşmeler, makineler ve taşıtlardır. Kazaların 1/6sından fazlası cisim düşmelerinden oluşmaktadır.

Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları Sosyal Sigortalar Kurumunun (SSK) istatistiklerinde yer almasına rağmen bu verilerin sadece hastane verilerine dayanması nedeniyle eksiktir. İş kazaları sonucunda ülkemizde her yıl ortalama 1500 kişi hayatını kaybetmektedir. 1998 yılı SSK verilerine göre 91,895 iş kazası meydana gelmiştir. Bu iş kazaları sonucunda 3,850 kişi özürlü kalmış ve 1,252 kişi hayatını kaybetmiştir. Ülkemizde SSK 1999 istatistik bilgilerine göre 1997 yılında meydana gelen 78,980 iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremez duruma gelen sigortalı sayısı 3,407, ölen sigortalı sayısı 1,333’ dür. İş kazaları ve meslek hastalıkları vakalarında önceki yıla göre % 15 oranında azalma ölüm vakalarında ise % 6 artma olduğu görülmektedir.

TABLO 1.4 1999 Yılında Meydana Gelen İş Kazaları Meslek Hastalıkları

			FARK	
VAKALAR	1998	1999	Sayı	%
İş Kazaları	91895	77955	-13940	-15
Meslek Hastalıkları	1400	1025	-375	-27
Sürekli iş Göremezlik	3850	3407	-443	-12
Ölüm	1252	1333	81	6

Kaynak ; SSK 1999 İstatistik Yıllığı

1999 yılı verileri ile iş kazalarıyla ilgili olarak Türkiye'ye ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır. Ülkemizde iş kazaları daha çok inşaat sektöründe meydana gelmektedir (1.0278 kişi). Bunu metal eşya imalatı (8,704), dokuma sanayi (6,788), kömür madenciliği (6,788), taş, kum, kil, v.b imalatında (4,571) meydana gelen kazalar izlemektedir. Bu çeşit iş yerlerindeki kazaların başlıca nedeni, eski teknolojilerin kullanılması ve yeterli güvenlik tedbirlerinin alınmamasıdır.

TABLO 1.5 1999 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Faaliyet Gruplarına Göre Dağılımı

FAALİYET RAPORLARI	İŞ KAZASI	SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK	ÖLÜM
İnşaat	10,278	721	407
Metal eşya imalatı	8,704	213	34
Dokuma sanayi	6,788	171	21
Kömür madenciliği	5,428	985	49
Taş , toprak , kil vb. ima.	4,571	100	21
Gıda mad. Sanayi	3,352	114	40
Mobilya tesisat imalatı	1,650	65	4
Ecza ve kimyevi mat. San	1,356	31	7
Elek. Makine cihaz mlz. İm	1,090	35	1
Kağıt ve kağıt eşya imal	824	30	5

Kaynak : SSK 1999 yılı istatistik yıllığı (s.55,56,57) dan faydalanılarak tarafımızdan derlenmiştir.

İş kazalarının büyük kısmı kaza neticesinde düşme sonucunda olmaktadır(9818 kişi). Bunu makinelerin sebep olduğu kazalar(7.195kişi), sıcak bir madde veya buhardan radyasyon dan ileri gelen kazalar (3381 kişi) ve motorlu taşıt kazaları izlemektedir.

TABLO 1.6 İş Kazalarının Sebeplerine Göre Dağılımı

KAZA SEBEPLERİ	1995	1996	1997	1998	1999
Motorlu taşıt kazaları	2,367	2530	2892	2732	2594
Diğer taşıt kazaları	79	46	62	63	83
Kaza neticesi Zehirlenme	122	452	592	421	438
Kaza neticesi Düşmeler	10,405	10152	12723	11287	9818
Makinelerin sebep Olduğu kazalar	6,549	7897	6885	8160	7195
Yanıcı maddelerin Ateş alma ve Patlamasından ileri Gelen kazalar	335	179	250	246	118
Sıcak bir madde, Buhardan radyasyon dan ileri gelen kazalar	3,643	3756	6944	3878	3381
Ateşli silahlardan çıkan gazlar	22	30	25	28	41
Kaza neticesi boğul.Ve suya düş	4	3	8	11	9
Kend. Öldür. Ve ken Tromatize etme	68	24	20	135	45
Bile bile adam öld. Ve Troma . Etme	68	71	55	84	87
Bütün diğer kazalar	64298	61667	68062	64850	54146
TOPLAM	87960	86807	98318	91895	77955

Kaynak : SSK 1999 istatistik yılı

İş kazaları, arıza mahiyetine ve vücuttaki yerine göre incelendiğinde sathi travmatizma, deri sathını bozmayan kontüzyon ve çürüklerin(29.057kişi) birinci sırada yer aldığı, bunu yırtık ve yaralar(27.887kişi), eklem adale burkulma ve

incinmeleri(5.844kişi), kırıklar(5.333kişi), yanıklar(3.619kişi) izlemektedir.

TABLO 1.7 İş Kazalarının Arızanın Mahiyetine Göre ve Vücuttaki Yerine Göre Dağılımı

ARIZANIN MAHİYETİ	1995	1996	1997	1998	1999
Kafatasının kırılması Bel kem. Ve gövde	47	13	65	81	69
Kemik kırıkları	10	11	4	24	8
Etraf kırıkları	5056	5325	3922	5333	5764
Kırıksız çıkıklar	192	528	403	642	599
Eklem bitişik adale Burk. Ve incinmeleri	6,553	6672	6372	7308	5844
Baş travtizması	2448	2432	1956	2453	1858
Göğüs ve karın iç Travması	303	287	238	304	173
Yırtıklar ve yaralar	30,899	28836	20244	32143	27887
Sathi travmatizma Deri sathını bozmayan	33,376	33447	48583	34010	29057
Kontizyon ve çürükler					
Bir menfaz. Giren Yabancı cisim etkisi	4297	4264	7653	3972	2675
Yanıklar	4243	4101	7608	4399	3619
Zehirlenme	149	508	661	423	442
Ayrımı yapılamayan Diğer arızalar	387	383	609	372	391
TOPLAM	87960	86807	98318	91895	77955

KAYNAK : SSK 1999 İstatistik Yıllığı

İş kazalarının büyük bir kısmı 1-3 işçi çalıştıran iş yerlerinde olmaktadır (33,121). Bunu, 4-9 işçi çalıştıran (8,392), 21-50 işçi çalıştıran (8,205) işyerleri izlemektedir. Bu da bize ülkemizde özellikle küçük işletmelerdeki çalışma koşullarının ve kaza tedbirlerinin çok yetersiz olduğunu göstermektedir.

TABLO 1.8 İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı

SİGORTALI SAYISI	1995	1996	1997	1998	1999
1-3	35559	35057	42424	38245	33121
4-9	12011	10328	11219	9605	8392
10-20	7581	8411	8617	8040	6709
21-50	9467	9398	10291	9428	8205
51-100	6130	6011	6961	6636	5746
101-200	5726	5886	6623	6701	5041
201-500	6443	6594	6844	7226	5847
501-1000	2511	2726	2769	3026	2204
1001+	2542	2396	2550	2938	2690
TOPLAM	87960	86807	98318	91895	77955

Kaynak : SSK 1999 istatistik yılı

İş kazalarının sigortalının hizmet sürelerine göre dağılımına bakıldığında, 3 ay ve 1 yıl arasında sigortalı olarak çalışanların ilk sırada yer aldığı (20,009 kişi), bunu 2-5 yıl arasında sigortalı çalışanlar (14,585), 5-10 yıl sigortalı çalışanların (7,651) izlediği belirlenmiştir.

TABLO 1.9 İş Kazalarının Sigortalının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Sigortalı Hizmet Süresi	1995	1996	1997	1998	1999
1gün	694	488	1277	1373	1487
2-7gün	1251	1255	1298	1609	1348
8-30 gün	4828	5258	5554	5111	3794
1-3 ay	9981	9672	9209	9728	7088
3 ay 1 yıl	21039	23359	23725	24925	20009
1-2 yıl	12264	11645	13264	14686	12825
2-5 yıl	16208	14026	15960	14559	14585
5-10 yıl	11089	10457	13528	9867	7651
10 yıl +	10606	10647	14503	9997	9168
TOPLAM	87960	86807	98318	91895	77955

KAYNAK: SSK 1999 istatistik yıllığı

İş kazalarının meydana geldiği saat incelendiğinde ise, iş kazalarının büyük bir kısmının çalışmanın ilk saati içinde olduğu (33,226 kişi), ikinci saat (8,549 kişi) ve üçüncü saat (8,204 kişi) içinde olanlar izlemiştir.

TABLO 1.10 İş Kazalarının Meydana Geldiği İş Saatlerine Göre Dağılımı

Sig . HizmetSüresi	1995	1996	1997	1998	1999
1. saat	35575	37878	47575	41539	32226
2. saat	10435	8961	11441	10858	8549
3. saat	11237	11302	9567	9102	8204
4. saat	7814	7259	7819	7537	7189
5. saat	4399	4210	4260	4743	4187
6. saat	4587	4146	3931	4093	3355
7. saat	6100	5829	5474	5540	5378
8. saat	7741	7205	8227	8448	7833
9. saat	72	17	24	35	34
TOPLAM	87960	86807	98318	91895	77955

KAYNAK: SSK 1999 İstatistik Yıllığı

Meslek hastalıkları SSK Sağlık İşleri Tüzüğünde “çalışılan işin niteliğine yinelenen bir nedenle yada işin yürütüm koşulları yüzünden uğranılan geçici yada sürekli hastalıklar, sakatlık ve arıza durumları” şeklinde tanımlanmıştır.

Ülkemizdeki meslek hastalıkları da önemli özürlülük nedenidir. Ülkemizdeki hastane verilerine göre meslek hastalıkları, daha çok kömür madenciliğinde (629 kişi) ortaya çıkmaktadır. Bunu, nakil araçları imalatı (150 kişi) ve metalden eşya imalatında (34 kişi) ortaya çıkan meslek hastalıkları izlemektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları 25-29 yaş

grubunda yoğun olarak gözlenmektedir (18,302). Bunu, 30-34 yaşları arasında bulunanlar (15.869) kişi ve 35-39 yaş grubundakiler (14.308) kişi izlemektedir.

TABLO 1.11 İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Vakalarının Sigortalıların Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı

	1998			1999		
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM
14	20	200	220	8	149	157
15-19	564	6399	6963	373	4943	5316
20-24	793	13013	13806	555	10342	10897
25-29	563	20521	21084	399	17903	18302
29-34	457	18683	19140	325	15544	15869
35-39	357	15759	16116	294	14014	14308
40-44	206	9809	10015	148	8366	8514
44-49	103	3856	3959	83	3548	3631
50-54	32	1247	1279	24	1261	1285
55-59	16	409	425	3	388	391
60 +	12	276	288	8	302	310
Orta yaş	28	31	31	28	32	32

Kaynak ; SSK 1999 İstatistik Yıllığı

SSK'nın verilerine göre 1998 yılında 1400 meslek hastalığı saptanmıştır. 1999 yılında ise 1.025 meslek hastalığı tanısı konulmuştur. Meslek hastalıkları sayıları hakkında SSK istatistikleri yetersizdir. Bunun başlıca nedeni, meslek hastalığı tanısının konulmasındaki güçlüttür. Tanı konulmayınca hastalık tanınıp istatistiklere girememektedir. Bunun yanı sıra ülkemizde özellikle küçük işletmelerdeki çalışma koşullarının son derece yetersiz ve sağlıksız olduğu bilinmektedir. Bu olumsuz koşullar, iş kazalarına ve dolayısıyla fiziksel özörlölüklerin meydana gelmesine çok müsaittir.

İstatistiksel verilerde göröldüğü gibi iş kazaları ve meslek hastalıkları ülkemizde önemli özörlölük nedenlerindendir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin; iş güvenliği konusunda devlet, işçi ve iş veren her düzeyde eğitim faaliyetlerine önem vermelidir. Çalışanların iş öncesinde, ve iş başında eğitilmesi ve iş emniyetinin sağlanması, koruyucu olmayan iş makinelerinin kullanılmaması sağlanmalıdır. İşçiler kendilerine sağlanan iş güvenliği ve koruyucu tedbirlere uymalı, çalışan makineler hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Kaza olasılıklarına karşı kullanılması zorunlu olan koruyucu araç gereçlerle ilgili standartlar geliştirilerek üretimde kontrol sağlanmalıdır.⁴⁴ İş kazalarının önlenmesi için ergonomik yaklaşımların uygulanması gerekmektedir. İş yerlerinde işyeri hekimlikleri endüstri fizyoterapistliği ve sağlık hizmetlerinin daha aktif hale gelmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı tedavi edici hizmetlerin yanı sıra koruyucu ve önleyici hizmetlerin getirilmesine öncelik verilmesi gerekir.

⁴⁴ Özörlölükler Şurası s.319

4.2.3 Ev Kazaları

Ev kazaları ev içinde veya avlu, bahçe, garaj gibi eve bağlı kısımlarda meydana gelen herhangi bir türdeki kazayı ifade etmekte kullanılır. Ev kazaları nedenleri arasında ilk sırada düşmelere bağlı kazalar yer almaktadır. Zehirlenmeler, erkeklere nazaran kadınlarda daha fazladır. En sık olarak ta 25-44 yaş grubunda ve kentsel alanda görülmektedir. Yangınlara ve yanıklara bağlı kazalar sıklıkla gençlerde, boğulmalara bağlı ev kazaları ise en sık olarak bebeklerde görülmektedir.⁴⁵

Ev kazalarında, çocuklar, yaşlılar, ortopedik veya sosyal özürllüler en önemli risk gruplarını oluşturmaktadır. Çocuklar, tehlikenin bilincinde olmamaları, çevresel risklere daha duyarlı ve açık olmaları nedenleri dolayısıyla ev kazaları açısından yüksek riske sahiptirler.

Ev kazalarının önlenmesi konusunda; risk altında ki kişiler (çocuklar ve yaşlılar) ve yakınları başta olmak üzere tüm toplumun kaza riskleri, nedenleri sonuçları ve koruma yöntemleri konusunda yalın, açık ve uygun şekilde eğitilmelerinin sağlanması, bu amaçla kitle iletişim araçlarının kullanılması gerekir.

4.2.4 Doğal Afetler

Deprem, sel, toprak kayması gibi doğal afetler ölümlerle sonuçlandığı gibi kalıcı sakatlıklara ve ruhsal örselenmelere

neden olmaktadır. Özellikle ülkemizin deprem kuşağında olduğu düşünülürse doğal afetlerle sürekli karşılaşacağımız açıktır. İnsan iradesine dayanmayan bu doğal afetleri önleme biz insanlar için mümkün olmasa da, afetler sonucundaki kayıpların en aza indirilmesi mümkündür. Doğal afetlerde hayat kurtarılması ve sakatlıkların önlenmesi, yerleşim yerlerinin seçilmesinden hızlı ve etkili ilk yardım ve kurtarma işlemlerine kadar uzanır. Bu çerçevede şehirlerimizin, yerleşim birimlerimizin seçilmesinde, planlanmasında jeolojik verilerden faydalanılmalı, fay hatları dikkate alınmalıdır. Ülkemizde meydana gelen deprem sonucu ölüm oranının çok yüksek olmasının nedeni, imar planlarının depreme dayanıklı olarak yapılmamasıdır. Bu konuda da yapıların denetlenmesinde, hem yardımcı kişilerin hem de denetleyicilerin yükümlülük ve sorumluluk alması sağlanmalıdır.

⁴⁵ Özürölür Şurası s 321

İKİNCİ BÖLÜM

SAKATLARIN ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN SORUNLARI

2.1 SAKATLARIN ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN SORUNLARI

Toplumda sakatların bir işe yaramayacağı, hiçbir iş yapamayacağı, kendi halinde bir tüketici olması gibi ilkel tutum ve yaptırımların yerini sakatların çalışma hayatında yer almalarına ilişkin iyimser düşüncelere bırakması uzun yıllar almıştır.

Sosyo-ekonomik yapıları yönünden birbirinden farklı olan toplumları sakatların çalıştırılması sorununu ele almaya iten nedenler değişiklik göstermekle birlikte aşağıda sayacağımız faktörler nedeniyle sakatların istihdama girmesi gerekmektedir.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca kabul edilen % 10 oranındaki sakat tahminine göre, sakatların toplumda küçümsenmeyecek derecede bir topluluğu oluşturduğu -ayrıca hızla yükselen uygarlık düzeyinde sakat sayısının azalması ötesinde, çoğalmasında iş ve trafik kazaları, meslek hastalıkları, endüstrileşme ve kentleşmenin insanlar üzerindeki olumsuz etkileri sakat sayısını da artırmaktadır.

Sakatların başkalarına bağımlı olarak yaşamının ve topluma yük olmanın bezginliğinden kurtarmanın, topluma katılmanın, bir işe yarayabilmenin mutluluğunun tek yolu sakatların çalıştırılmasıyla sağlanabilecektir. Bu kadar ciddi rakamlara sahip bu topluluğun hep tüketici olarak kalması ayrıca

kendilerine bakacak bir o kadar kişinin de üretimden alı konması ülke ekonomisi içinde ciddi bir israftır.

Çağımızın insana ve toplumları oluşturan kişilere tek tek ve gereken değeri veren insancıl, saygılı ve gerçekçi görüşün savunduğu Sosyal devlet ilkesi gereği özörlölerin ekonomik hayata katılmasını teşvik etmek ve bu amaca ulaşabilmek için gerekli tedbirleri almak devletin en başta gelen görevlerindendir.

Sakatların çalıştırılması olgusuna erişilen çağımızda, sorun, ulusal yasa ve düzenlemelerle ve uluslar arası yaklaşımlarla en uygun biçimde çözümlenmeye istenilen düzeye ulaşmaya çalışmaktadır.

2.1.1. SAKATLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA YER ALMA NEDENLERİ

Sakatların çalışma hayatında yer alma nedenleri; Sakat sayısının büyük boyutlarda olması, sosyal nedenler, ekonomik nedenler ve birey, toplum ve devlet görüşlerindeki değişmeler olarak sıralayabiliriz.

2.1.1.1.Sakat Sayısının Büyük Boyutlarda Olması

Günümüzde fiziksel veya düşünsel sakatlıklarla yetenekten yoksun kalmış insanların sayıları daha önceki bölümlerde değinildiği gibi küçömsenmeyecek bir düzeyde bulunmaktadır. Sakatlık nedeni etmenlerinin olanaksızlığı da düşünölürse,

sakatların bundan böyle de toplumların her türünde var olacağı görülmektedir.

Hızla yükselen uygarlık düzeyinin sakat sayılarının çoğaltılmasında bir etmen olduğu düşüncesi geçerli sayılırsa ekonomik gelişmişliği, Dünyadaki yeri ve türü ne olursa olsun tüm toplumlarda, sağlam insanların küçümsenmeyecek sayıda sakat ile bir arada yaşamak durumunda olduğu kolaylıkla anlaşılabilir. Bu durumda, nüfusun tümü ve kaynakları arasında bir dengenin kurulması zorunluluğunu ortaya koymakta. Kaynakların rantıman kullanılması için sakatlarında üretime katılması zorunluluğunu kaçınılmaz kılmaktadır.

2.1.1.2 Sosyal Nedenler

Sosyal nedenlerin başında, insanların eşit haklara sahip olması gelir. Sosyal devlet olma yolundaki her devlet, vatandaşlarına insanca yaşamaya yetecek derecede gelir getirici işte çalıştırma sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca çalışmak sadece gelir elde etmek amacını taşımaz. Çalışmak, topluma yararlı olmak, kendine güven ve saygı duygusunu geliştirmek, toplum tarafından kabul edilmek yaşama bağlılık duygusunu geliştirmek işlevlerini de taşıdığından mutluluk nedenlerinden biridir.

Sakatlarda toplumda ki herkes gibi insan olduklarına göre aynı duyguları yaşamak isterler. Çalışmak bir işi olmak sakatlar içinde en az sağlam insanlar kadar kesin bir gereksinimdir.

Sakatların çalışabilirliklerinin sağlanmasıyla topluma olan bağları da güçlenecek ve esasen duyarlı olan ilişkileri olumlu yönde geliştirebilecektir.

Sakatların ekonomik hayata uyumunun ve katılımının sağlanması, onları, devletin, hayır kurumlarının ve kişilerin merhametine sığınarak topluma yük olmanın bezginliğinden kurtaracak, sadece kendisine verilenlerle yetinmek zorunda kalan ikinci sınıf vatandaş durumundan çıkartarak sosyal dengenin sağlanabilmesini gerçekleştirecektir.

2.1.1.3 Ekonomik Nedenler

İnsanlar kendilerinin ayrıca bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, zorunlu kültürel, sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışmak ve bunun sonucunda bir gelir elde etmek zorundadırlar. Bu zorunluluk sakatlar içinde söz konusu olup aynı zamanda sosyal adalet ilkesi gereği bir haktır.

Sahip olduğu özrü veya sakatlığı nedeniyle çalışmayarak sürekli tüketici olarak kalan ve sayıları büyük boyutlarda olan sakatlar, toplum ekonomisi içinde potansiyel iş gücü israfı oluşturmaktadır. Sakatların, çalışma hayatında yer alamamaları toplumların ekonomilerini olumsuz yönde aşağıdaki şekillerde etkilemektedirler.

-İstihdam düzeyi ile milli gelir arasında doğru orantı vardır. İstihdam düzeyi yükseldikçe milli gelirde yükselecektir. Oysaki, sakatlar çalışma hayatına girmeden ve üretime katılmadan milli gelirden pay almaktadır.

-Sakatların büyük bir bölümünün başkalarına bağımlı olarak hayatlarını sürdürme zorunlulukları nedeniyle, kendisine bakan kişilerin milli gelirden daha az pay almalarına neden olacaktır.

-Toplumda insanların birbirlerine yardım etme duygusu ile hayırsever kişiler şefkat duygusuyla yada acıyarak "sadaka", "bağış" gibi parasal yardımda bulunarak, kısa sürede olsa sakatların küçük gereksinimlerini karşılamada yardımcı olmaktadır. Ancak bu yardımların milli geliri artırma yönünden hiçbir etkisi olmadığı gibi sakatların kendilerine acınarak para verilmesi hoş karşılanmamaktadır.

Özürlülerin çalışmasının teşvik edilmesi, toplumun genel refah seviyesinin yükselmesi, sosyal hizmetlerin nitelik ve nicelik yönünden iyileştirilmesi ancak yüksek istihdam seviyesinin sağlanması ile mümkündür. Bu nedenle, topluma, sayısal açıdan önemli bir yer tutan özürlüleri üretici kılmak yerine, devletin sağlıklı yakınlarının bakımına muhtaç, tüketici durumuna düşmelerine ve insan onuruna aykırı bir durumda bırakılmalarına ekonomik açıdan da müsaade edilmez ⁴⁶

Özürlülerin, bir meslek sahibi olmaları, onların emeğini, işgücü piyasasına arz edilebilir bir hale getirilecek ve böylece potansiyel işgücü israf edilmemiş olacaktır.

Sakatların çalıştırılmasının ancak gelişmiş ülkelerde mümkün olacağı düşüncesi doğru değildir. Zira azgelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde, insan kaynağının verimli bir şekilde kullanılması ve israf edilmemesi konusundaki ekonomik felsefe kabul edilmiş olup sakatların çalıştırılmamalarının ekonomiye

olan olumsuz etkisi üzerinde görüş birliğine varılmıştır. Ancak ülkelerin bu konudaki çabaları ve uygulamaları farklı olup, konuya verdikleri öneme göre değiştirmektedir. Gelişmekte olan ülkeler de, sakatların çalıştırılabilmesi için sakatlara yönelik yapılan eğitim ve mesleki rehabilitasyon yatırımları uzun vadede ekonomiye çok daha fazla gelir katkısı yaratmaktadır.

2.1.1.4 Birey, Toplum ve Devlet Görüşlerinde ki Değişmeler

Çağdaş topluma geçiş sürecinde insanlar arasında eşitsizlikler ve ayrıcalıklar kaldırılmış bunun yerine insanın ister yoksul ister tutsak ister çocuk, ister kadın, ister cahil olsun eşit ve vazgeçilmez haklara sahip olduğu inancı kökleşmiştir.

Devletin "Sosyal Devlet" niteliğine bürünmesiyle birlikte, devlet, toplumun korunması gereken yaşlı, yoksul, sakat, kimsesiz insanlara hizmet götürmek, çalıştırılabilmeleri için iş ve ortam oluşturmak gibi sorumluluklarını ifa etmek zorundadır.⁴⁷

2.1.2 SAKAT İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN PROBLEMLER

Ülkemizde yasal düzenlemelere rağmen sakatların istihdamında istenilen yere gelinmediği görülmektedir. Bunun en önemli nedeni ise sakat bireyin çalışma hayatına girmesini

⁴⁶ Gülten KUTSAL, "Sakatların Ekonomik Hayata Katılması", Münir Ekonomi 60 Yaş Armağanı, Ankara, 1993 s . 387

⁴⁷ Birleşmiş Milletler On Yıllık Sakatlar Programı 1983-1992, Sakatlar İçin Fırsat Eşitlikleri Konulu Kılavuz Türkiye Sakatları Koruma Vakfı yayını , s 16

sağlayacak olan eğitimi almaması bir mesleki rehabilitasyon görmemiş olmamasıdır. Ülkemizde sakatların çalışma hayatındaki oranlarının az olması ve istenilen düzeye varılamamasının nedenlerini aşağıda göreceğiz.

2.1.2.1.Eğitim Yönünden

Aşağıdaki tabloya baktığımızda, iş için İŞ-KUR' ya başvuran ve iş için sırada bekleyen sakat kişilerin %71.62'sinin ilk okul mezunu ve daha altı olduğunu görmekteyiz. Özürülülerin eğitim düzeylerinin yetersiz olması ve belli bir mesleklerinin bulunmamamsı, istihdamlarını büyük ölçüde engellemektedir.

Özürülülerin toplumdaki sağlıklı insanlara göre eğitimlerinin çok daha pahalı olması ve yetersizliği nedeniyle istihdamlarında önemli ölçüde güçlük ortaya çıkmaktadır.

TABLO 2.1 İş İçin Sırada Bekleyen Sakatların Eğitimlerine ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

EĞİTİM DURUMLARI	ERKEK	KADIN	TOPLAM	TOPLAM İÇİN DE% PAYI
Okuma Bilmeyenler	3.073	306	3.379	4.68
Okur-Yazar Olanlar	3.058	321	3.379	4.68
İlkokul Mezunu	31.06	2.631	33.691	46.7
Orta ve Dengi Okul Mezunu	10.924	1.552	12.476	17.29
Lise ve Dengi Okul mezunu	14.207	3.339	17.546	24.33
Yüksek Okul ve Fakülte Mezunu	1.301	376	1.677	2.32
GENELTOPLAM	63.623	8.525	72.148	100

Kaynak, İŞ-KUR İstatistik Yıllığı 1999

2.1.2.2 Mesleki Yönden

Ferdin iş piyasasında geçerliliği olan bir işe girebilmesi ve meslekte ilerleye bilmesi için, gerekli, bilgi, beceri, tutum davranış ve alışkanlıkları kazanması, mesleki eğitimin temel amacıdır.⁴⁸

Mesleki eğitim, ülkelerin ihtiyaç duyduğu kalifiye işgücünün yetiştirilmesinde büyük önem taşımaktadır. Gelişen teknoloji ile birlikte, toplumda ihtiyaç duyulan kalifiye işgücünün vasıfları ve rolü de değişmektedir. Bilgi çağının gelişmesi ile paralel, ihtiyaç duyulan personelin rolü ile birlikte personel yetiştiren eğiticinin ve eğitim ortamının da doğal olarak değişmesi gerekmektedir.

Günümüz çağdaş toplum anlayışı içerisinde, eğitim bütünlüğü çerçevesinde diğer bireylerle birlikte özürllülerinde kalifiye bir eleman olarak yetiştirilmeleri kabul gören bir anlayıştır.

Sakat bireylerin, çocukluktan erginlik döneminin sonuna kadar geçen süre içerisinde bir mesleğe karar verme konusunda bazı engellerle karşı karşıyadır. Bu engeller bireyin özründen kaynaklandığı gibi sakat bireyi hazırlayan uygun programların olmayışından da kaynaklanabiliyor.

Ülkemizde sakat bireyin özür ve özelliklerine uygun bir işe yerleşebilmeleri ve bu işte yüksek potansiyele ulaşabilmeleri için Mesleki Rehberlik ve Mesleğe hazırlama programları henüz gerçekleştirilememiştir. Bu nedenle sakat bireyin bir meslek sahibi olması ve bu doğrultuda uygun bir işe yerleştirilmeleri

⁴⁸ I. Özürllüler Şurası, Özürllülerle İlgili Sosyal Politika Yönetim ve Örgütlenme, Komisyon Raporu s . 96

güçleşmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 1993 yılında yayımlanan bir genelge ile, özellikle kırsal kesimlerdeki özürliye ulaşabilecek ve onun mesleki eğitimini sağlayabilmek için bir çalışma başlatmıştır. Bu çalışma kapsamında, Halk Eğitim Merkezleri bünyesinde özürliüler için yaygın mesleki ve sosyal kültürel kurslar düzenlenmesi planlanmıştır. Çalışmada her özür grubu için açılacak kurslar ayrı ayrı belirtilmiştir.⁴⁹

İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından, iş için başvuruda bulunmuş sakatlara yapabilecekleri işler göz önünde bulundurularak, mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Bu kurslar genellikle el becerisine ve sakat bireyin kendi işini kurmasına yöneliktir.

İş ve İşçi Bulma Kurumu, ülke genelinde her yıl 15-20 kurs düzenleyebilmekte ve en fazla 300-350 sakata kısa süreli mesleki eğitim verebilmektedir. 1978-1998 yılları arasında toplam 330 kurs açılmış ve 4692 özürli vatandaş bu kurstan faydalanmıştır. (İŞ-KUR 1998) Bu kurslar genellikle; örgü işçiliği, mücevher işçiliği, seramik süslemeciliği el ve makine dikişçiliği, çorap ve örgü makine işçiliği, çiftçilik, ayakkabı tamirciliği, Daktilografi, telefon santralı operatörlüğü, Ambalaj matbaa işçiliği, bilgisayar operatörlüğü gibi mesleklerin eğitimi verilmektedir.

⁴⁹ I. Özürliüler Şurası, Özürliüler ile İlgili Sosyal Politika Yönetim ve Örgütlenme, Komisyon Raporu s . 97

TABLO 2.2 Mesleki Yönden 1999 Yılında Özürlülerin Genel Durumu

	İLK KEZ İŞ İÇİN BAŞV.			İŞE YERLEŞTİRENLER			SIRA BEKLEYENLER		
	ERKEK	KADIN	TOP. %	ERKEK	KADIN	TOP. %	ERKEK	KADIN	TOP. %
MESLEKLİ	2795	610	27,10	1412	310	26,87	10862	2256	23,65
MESLEKSİZ	8369	802	72,90	4301	384	73,13	38319	3530	76,34
TOPLAM	11164	1412	100	5713	694	100	49.681	5786	100

Kaynak : 2000 SSK İstatistik Yıllığı

Türkiye genelinde, özürlülerin mesleki rehabilitasyonu için çağdaş ve etkin merkezler bulunmadığı gibi, mesleği olan ve iş için başvuran özürlülerinde işverene takdimleri sırasında mesleklerinde yetersiz düzeyde bulunmaları istihdamlarını zorlaştırmaktadır.

Özürlülerin bir mesleğinin bulunmaması, istihdamındaki güçlüklerin ana nedenidir. Ayrıca, bu durum özürlülerin bireysel olarak üretime katkılarını da engellemektedir.

2.1.2.3 Sakatların İş Tercihleri Yönünden

İŞ-KUR' nca, kayıtlı 1930 özürünün iş tercihleri yönünden yapılan araştırmada; 1588 özürlü (% 71,95) her işte çalışabileceklerini belirtmiş, 497 özürlü (% 25,77) ise kamu sektörünü ve 8 kişinin ise (%0,42) özel sektörü tercih etmekte olduğu saptanmıştır

Tablo, 2.3 incelendiğinde 1972-1987 yılları arasında işe başvuran özörlölerin daha çok kamu sektöründe işe yerleştirilmekle birlikte; 1987 den sonra özel sektöre yerleştirilen özörlö sayısında hızlı bir artış olduğu gözökmektedir.

İş için başvuran özörlöler, iş tercihleri açısından her işte çalışabileceklerini beyan etmektedirler. Ancak özörlöler, ücretin düşöklöğü istihdam güvencesi, sosyal güvenlik gibi nedenlerden dolayı özel sektörü tercih etmemektedirler. Kamu kesimini daha güvenilir bulmaktadırlar.⁵⁰

Bunun yanı sıra özörlöler, bulundukları yerde durumların uygun iş talebinde bulunmakta, bir başka yerde çalışmayı kabul etmemektedirler. Bu durum özörlölerin istihdamlarını güçleştiren diğer bir unsurdur.

⁵⁰Sakatların İstihdam Sorunu s . 17

TABLO 2.3 İşe Yerleştirilen Özürlülerin Yıllara ve Sektörlere Göre Dağılımı

YILLAR	ÖZÜRLÜ BAŞVURUSU	İŞE YERLEŞTİRME		
		KAMU	ÖZEL	TOPLAM
1972	12120	1529	1398	2927
1973	7098	1259	1360	2619
1974	10009	3226	1716	4942
1975	7614	2111	957	3068
1976	7238	1619	1009	2628
1977	8347	1109	968	2077
1978	5545	992	879	1871
1979	4613	1111	694	1805
1980	4642	767	573	1340
1981	12477	1405	1090	2495
1982	10380	2031	703	2734
1983	11311	1850	980	2830
1984	11309	3553	1351	4904
1985	8752	1822	2021	3843
1986	8017	1825	1356	3181
1987	9765	1983	2463	4446
1988	8724	1953	2737	4690
1989	10822	2638	4988	7626
1990	12576	1726	4681	6407
1991	12044	1462	3799	5261
1992	13969	1340	3871	5211
1993	11678	1576	3599	5175
1994	8964	976	3105	4081
1995	9564	904	4064	4968
1996	11949	949	4634	5583
1997	14081	841	5342	6183
1998	14719	1410	5441	6851
1999	34440	4243	120002	16245
2000	24882	1591	10215	11806
GENEL TOPLAM	328099	49801	87996	137797

Kaynak: İŞ-KUR İstatistik Yıllığı 2000

2.1.2.4 İşveren Yönünden

Yasal düzenlemeler her ne kadar gerek kılssa da işveren, özürlü kişiyi işe almaktan kaçınmaktadır. Bazı özel sektör kuruluşları çalıştırmak zorunda oldukları özürde “ Özürülerin İstihdamı Hakkındaki Tüzük ” hükümlerinden yararlanarak, daha iyi vasıflar aramaktadır. Dolayısıyla, yüksek vasıflı özürü talebiyle kanuni ve sosyal sorumluluktan kaçındıkları da gözlenmektedir.

İşverenler özürü istihdamında genellikle özürülük dereceleri az olan ve belli özür grubundaki kişileri istihdam etmeyi tercih etmektedirler. Bu durum, özürülük derecesi yüksek olanların istihdamını güçleştirmektedir.

İstihdam açısından; Bacak ve ayak özürüler, görme özürüler, kol ve el özürüler, işitme ve konuşma özürülerin daha avantajlı oldukları da yine uygulamada görülmektedir.

Tablo 2.4 de 2000 yılında kuruma kayıtlı işçilerin özürülük çeşitlerine ve işe yerleştirmelerindeki sektörler dağılımı göstermektedir.

TABLO 2.4 Özürlülük Çeşitlerine Göre Başvuran ve İşe Yerleştirilen Özürlülerin Sektörel Dağılımı

ÖZÜRLÜLÜK ÇEŞİTLERİ		2000 YILI BAŞVURUSU	İŞE YERLEŞTİRME		TOPLAM
			KAMU	ÖZEL	
GÖRME ÖZÜRLÜLER	Amalar	259	42	69	111
	Diğerleri	4300	229	1725	1954
İŞİTME VE KONUŞMA ÖZÜRLÜLER		2899	111	1480	1591
KOL VE EL ÖZÜRLÜLERİ		2297	168	1041	1209
BACAK VE AYAK ÖZÜRLÜLERİ		7515	489	3050	3539
İÇ HASTALIKLARI ÖZÜRLÜLERİ		2384	147	858	1005
ZİHNİ ÖZÜRLÜLERİ		827	46	290	336
DİĞER ÖZÜRLÜLER		4401	359	1702	2061

Kaynak : İŞ-KUR İstatistik Yıllığı 2000

Tablo dan da görüldüğü gibi zihinsel özürlüler istihdam açısından en şanssız gruptur. Ülkemizde, ağır özürlülere ve zihinsel özürlülere yönelik korumalı işyerlerinin olmayışı, bu durumda olan kişilerin istihdamlarını güçleştirmektedir. Ayrıca, Türkiye’de, ağır engelliler için, AB ülkelerinde olduğu gibi evde çalıştırma programları da ne yazık ki yoktur.⁵¹

Daha fazla engelliği istihdam etmek için, ülke çapında bir iş analizi yapılması gerekmektedir. Ağır engelli kişilere, kendi işlerini kurmaları için faizsiz kredi desteği verilebilir. Bulunduğu yerde veya herhangi bir iş yerinde çalıştırılmayan zihinsel

⁵¹ Sakatların İstihdam Sorunu, S. 30

engelliler için korumalı işyerleri açılmalı veya evde çalıştırma programları düzenlenmelidir. Ayrıca, genel olarak zihinsel engelli istihdamında her dört özürlü işçiden birinin zihinsel engelli olması gibi bir şart konulması faydalı olabilir.⁵²

2.1.2.5 Yasal Yönden

Türkiye’de özörlölerin istihdamına yönelik olarak kota yöntemi uygulanmaktadır. Ancak, gerek kamu gerekse özel sektör için yasalarla getirilen kotalarda istenilen başarıya ulaşılammıştır. (Yaklaşık %75 oranında istihdam boşluğu vardır) Bu başarısızlığın nedeninin, özörlölerin istihdam edilmesinde kullanılan çeşitli yöntemlerden sadece bu yöntemin uygulanmasından kaynaklandığı düşünölmektedir. Bunun yanında, kota tekniğinden yararlanılarak işe yerleştirilmeye çalışılan özörlölerin, istihdam edilmeden önce yeterince ve gereğince bilgilendirilmediğı düşünölmektedir.

İş kanunun 5. maddesinde istisnalar sayılmıştır. Bu faaliyetlerden hava taşıma işleri ve tarım işleri kanun kapsamı dışındadır. Dolayısıyla bu faaliyetlerde işçi çalıştıran iş verenlerin %3 özörlö çalıştırma zorunluluğı yoktur. Oysa özörlölerin bir kısmı kırsal alanda yaşamaktadır.

1475 sayılı İş Kanunu, %3 özörlö çalıştırma zorunluluğunda, o işyerinde çalışanlar değil, “işçiler” ifadesini kullanmıştır. Bu nedenle, örneğın o işyerinde çalışan çıraklar ve stajyerler, vekalet ve istisna akdi ile çalışanlar elli işçi sayısının hesabında dikkate alınmayacaktır. Ayrıca “daimi işçi” söz

⁵² İŞ-KUR Genel Müdürlüğü, Sakatların İstihdam Sorunu, Yayın No 259, Ankara, 1991, s. 54

konusudur. Kanun %3 hesaplamasında, o işyerinde çalışan “daimi işçi” sayısını baz almıştır. Süreksiz işlerde, özürlü çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Ülkemizde 50’den fazla işçi çalıştıran işyerleri, genelde büyük şehirlerde ve özellikle sanayi ve hizmet sektörünün gelişmiş olduğu merkezlerde toplanmıştır. Buna karşılık, kırsal bölgelerde, ve az gelişmiş şehirlerde 50’den fazla işçi çalıştıran işyerlerine rastlamak mümkün değildir. Dolayısıyla bu yörelerde yaşayan özürlülerin iş bulma ve işe girme şansları yoktur.⁵³

Özürlülerin istihdamı konusunda yapılan denetimlerin yetersiz olduğu görülmektedir.

Varolan yasal düzenlemelerin tek taraflı ele alınması ve ağırlıklı olarak ceza sistemine dayanması, işverenlerin bu kişileri istihdam etmeleri konusunda olumsuz tutumlar geliştirmeleri biçiminde bir sorun ortaya çıkarmaktadır. “Bu konuda işvereni hemen suçlamakta bir çözüm getirmemektedir. Çünkü özürlü işçi çalıştırınca, işyerini ona göre düzenlemek, gerekli yardımcı aletleri temin etmek, işçinin ev ve iş arasında gidip gelmesini sağlamak gibi pek çok husus işin içine girmektedir.”⁵⁴

16 Mart 1987 tarih ve 19402 sayılı Resmi Gazetede ki tüzüğün ekinde özürlülerin çalışabilecekleri işlerle ilgili meslekler yer almaktadır. Ancak; gerek iş dünyasının farklılaşması gerekse çalışma hayatının teknolojik gelişmelere bağlı olarak değişim göstermesi sonucunda söz konusu mesleklerin bir kısmının yok olduğu bununla birlikte yeni mesleklerin iş dünyasına girdiği görülmektedir. Dolayısıyla açıklanan meslekler, günümüzün iş

⁵³ 1. Özürlüler Şurası, Özürlüler ile ilgili Sosyal Politika Yönetim ve Örgütlenme Komisyon Raporu, s.118

gücü, piyasanın talepleri ile örtüşmemektedir. Bu durum, özürhüleri istihdamı alanında sorun yaratmaktadır.⁵⁵

İşyerinin işçisi iken özürhü hale gelip de işten ayrılmayan işçiler, işveren tarafından kayıt için İŞ-KUR' na gönderildiklerinde, özürhü işçi çalıştırma yükümlülüğüne dahil edilmektedir.

"Özürhüleri İstihdamı" hakkındaki tüzüğe ekli çizelgede özürhüleri çalışabilecekleri işler, 6 özür grubuna göre belirlenmiştir. Bu gruptan birine girmeyen özür türü halinde (örneğin, zihinsel özürhüleri için, hangi işlerde çalışabileceklerine dair bir çalışma yapılmamıştır) özürhünün çalıştırabileceği işler sağlık kurulu raporunda belirtilir.⁵⁶ Aslında istihdamın sınırlı olması nedeniyle, tek tek özür gruplarının hangi işleri yapabileceklerini belirtmek yerine bazı AB ülkelerinde olduğu gibi bazı işlerin ve mesleklerin özürhülere ayrılması, özürhüleri istihdamı açısından daha faydalı olabilecektir.

Bazı işverenler, özürhü çalıştırabilme yükümlülüğünden kurtulabilmek için, İŞ-KUR' na yaptıkları taleplerde; en az üniversite mezunu olmak, bir yabancı dil bilmek, bilgisayar ve ofis makinelerini kullanabilmek, bilgisayarda program dili bilmek gibi Türkiye'deki özürhüleri durumuna hiç uymayan yüksek nitelikler talep etmektedir. Ya da talep ettikleri özürhü işçileri uygun bir işte çalıştırmamakta veya istihdam edecekleri özürhüleri özür durumlarını gözetmeden iş teklifinde bulunmaktadır. Bu durumda, özürhü kişi, işten ayrılmak

⁵⁴ KÖKTÜRK Mehtap , Özürhüleri ile İlgili Yasal Düzenleme Üzerine Düşünceler, Argumentum Sayı 20, 1992, s 306

⁵⁵ 1. Özürhüleri Şurası s 118

⁵⁶ CANIKLIOĞLU Nurşen, Türk Hukukunda Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümlülüğü, (Yüksek Lisans Tezi); Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, 1991, s 107

zorunda kalmakta, işverende kendisinden, isteğiyle ayrıldığına dair belge almaktadır.⁵⁷ İŞ-KUR' nun gönderdiği ilk üç işçiyi kabul etmeme durumunda, işverene ikinci olarak gönderilen üç işçi arasından birini seçme zorunluluğunun getirilmesi, soruna kısmi olarak çözüm getirebilecektir.

İşveren kanunda belirtilen miktarda özürlü çalıştırma yükümlülüğüne yerine getirmediği takdirde, sadece para cezasına çarptırılmaktadır. 16.1.1987 tarih ve 19402 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "Sakatların İstihdamı" hakkındaki tüzükte, 06.01.1997 tarihinde yapılan değişikliğe kadar bu para cezası sadece 500.000 TL olup, oldukça düşük bir rakamdır. 06.01.1997 tarihinde yapılan değişiklikle ceza parasının miktarı değiştirilmiştir. Kanun yürürlüğe girdiği tarih itibarı ile ceza parası 70 milyon olarak belirlenmiş ve her yıl itibarıyla bu meblağın, Vergi Usul Kanunu' nun yeniden değerlendirilme oranında artırılması hükme bağlanmıştır. Öte yandan ülkemizdeki işletmelerin küçük ve orta işletmeler olduğu düşünülürse, özürlü çalıştırma işveren için ek masraflar açılması anlamına gelmektedir. Bu durumda özürlü çalıştırmak isteyen işverenin Devlet tarafından maddi ve manevi olarak desteklenmesi gerekmektedir.

Özürlü işçinin, tüzük hükümlerinden yararlanabilmesi için çalışma gücündeki kaybın en az %40 olması gerekmektedir. Öbür oranı %40 oranı altına düştüğü zaman, özürlü kişi tüzüğün kapsamına çıkmakta, işverende özürlü kişinin kapsam dışı kalmasıyla, yeni bir özürlü işçi çalıştırma yükümlülüğünde olmaktadır. %39 ya da %40 özürlü olma arasında özrünün ağırlığı veya sayısal açıdan fazla bir fark olmamasına rağmen, %39

⁵⁷ Sakatların İstihdamı Sorunu , s 107

özürlü olan bir kimse, açık iş piyasasında özüünden dolayı iş bulamadığı zaman, %3 özürlü istihdam etme kontenjanından faydalanamamaktadır.

Özürlü olarak İŞ-KUR' na kayıt yaptıranlar, iki yıl süreyle hiçbir işleme tabii tutulmazlarsa, kurumdaki kayıtlar silinir ve tüzük hükümlerinden yararlanmaları son bulur. Bu yüzden, iki yıl sonra, özürlü işçi hala çalışmıyorsa yeniden kayıt yaptırmak zorundadır.⁵⁸

Özürlü insanların iş tatmini problemi olmaktadır. Bu da doğaldır. Ancak Türkiye'de özürlüler, zorunlu istihdam hükmüne rağmen zor iş bulabilmektedir. Ayrıca, yerleştirildikleri pozisyonlarda, sahip oldukları meslekle ilgisizdir. Yada sadece maaş vermek için istihdam edilmektedir. Bu nedenle, iş tatmini, onlar için söz edilmeyecek bir kavramdır. Bundan dolayı özürlü istihdamı, salt yasanın getirdiği %3 zorunluluk açısından değil, özürlü kişiye beceri kazandıracak ve sahip olduğu yeteneklerle yükselmeye müsait pozisyonlarda da düşünülmelidir. Dolayısıyla, yasa maddelerinde, yalnızca sayısal oranlar değil, aynı zamanda özürlü eğitimi özendirici, yönlendirici açıklamalarında bulunması gerekir.⁵⁹

Yerel yönetimlerin, özürlülerin istihdamını destekleyici hizmetler vermedikleri görülür.

4046 sayılı özelleştirme uygulamaları ile ilgili yasada özelleştirilmesi planlanan kamu işlerinde istihdam edilen özürlülerin, yasada bu işyerlerinin kapatılması ve tasfiye edilmesi halleri dışında özürlülerin iş akitlerinin feshedilmeyeceği hükmü yer almasına rağmen, uygulamalarda bazen özürlü

⁵⁸ CANIKLIOĞLU Nurşen, a.g.t, s 125-128

kişilerin iş akitlerinin feshedildiği de görülür. Bu da söz konusu kişilerin yasal hükümlere rağmen işsiz kalmalarına yol açmaktadır.⁶⁰ Oysa özürlü istihdamının yasal zorunluluktan öte bir sosyal sorumluluk olduğu işverenlerce benimsenmelidir.

Türkiye'de özürliülerin istidamı konusunda yeterli ve sağılıklı verilerin bulunmadığı bilinmektedir. Sağılıklı işgücü verilerinin olmayışı, bu konuda yapılacak çalışmalarda olumlu sonuçlar alınmasının önünde engeller oluşturmaktadır.

2.1.3 SAKAT ÇALIŞTIRMA YÖNTEMLERİ

Gerek ülkemizdeki yasal düzenlemeler gerekse bağılı olduğumuz uluslararası kuruluşlarla yapılan anlaşmalar sakatların toplumla bütünleşmelerini sağılamak ve istihdamlarını sağılamak için bütün imkanların kullanılması ve uygulamada kişilere eşitlik getirilmesini gerekli kılmaktadır.

Ülkemizde özürliülerin istihdamına ilişkin olarak gerek Anayasa, gerekse sosyal, ekonomik ve mali içerikli kanun, tüzük, yönetmelik, genelge ve tebliğlerle çeşitli kurumsal ve hukuki düzenlemeler yapılmıştır.

Özürliülerin istihdamına ilişkin hükümlerin yer aldığı temel yasalar ise 1475 sayılı İş Kanunu ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunudur.

⁵⁹ KÖKTÜRK Mehtap, a.g.e , s 306

2.1.3.1 İşçi Olarak

Çalışma hayatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu 25. Maddesinde “50 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler, işyerlerinde % 3 oranında sakatı meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler” der. İşveren, çalıştırmak zorunda olduğu sakat işçiyi İŞ-KUR aracılığı ile sağlar.

Bu zorunluluğa uyulmaması durumunda uygulanacak para cezası kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibari ile 70 milyon TL olarak belirlenmiş(2000 yılı için 188.000.000TL dir.) ve her yıl itibariyle bu meblağın, Vergi Usul Kanununun yeniden değerlendirilmesinde artırılması hükme bağlanmıştır. Belirlenen % 3 lük oranın üzerinde özürlü işçi çalıştıran işverenlerin desteklenmesi amacıyla, bu oranın üzerinde çalıştırılan özürölüler için sigorta prim ödemelerinin yarısının devlet tarafından karşılanması öngörölmüştür.

Kanun da öngörölen amaçları düzenleyen “Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük” özürölülerin nitelikleri, hangi işlerde çalışabilecekleri, bunların, işyerlerinde genel hükümler dışında bağılı olacakları özel ücret ve şartları ile İŞ-KUR tarafından özürölülerin mesleğe yönettirmeleri, mesleki yönden işverenlerce nasıl işe alınacakları düzenlenmiştir.⁶¹

Tüzüğe göre, İŞ-KUR, her açık iş için, talepte bulunan şartlara uyan, Kurumda kayıtlı en az 3 özürölü işçiyi, niteliklerini tespit eden özürölülük raporlarının eklendiği listelerle birlikte 15 gün içinde işverene göndermek zorundadır. Tüzük, ayrıca işverenlerin gönderilen özürölülerden işe alınmayanları, alınmama

⁶⁰ 1. Özürölüler Şurası , s.118

sebepleri ile birlikte 1 ay içinde İŞ-KUR 'a bildirme zorunluluğu getirmiştir.

Ayrıca Tüzükte, özörlölerin daha döşöök bir öcretle çalıştırılamayacağı, özörlö işçilerin diğer işçilerle sosyal yardımlardan aynı şekilde yararlanacağı ve toplu iş sözleşmelerinde özörlö işçiler aleyhine hükümler konulamayacağı belirtilmiştir.

Tüzök, özörlölerin istihdamında bir öncelik sırası belirlemiştir:

Buna göre;

- 1-Talepte bulunan işyerinde çalışırken özörlö hale gelenler
- 2-Rehabilitasyona tabi tutulmuş olanlar
- 3-Özör derecesi %70 üzerinde olmakla beraber, bir işte verimli bir şekilde çalışabilecekleri sağlık raporu ile tespit edilmiş olanlardan kendi imkanları ile iş bulamayanlar.
- 4-Herhangi bir işyerinde çalışmayanlar
- 5-Sosyal Güvenlik kuruluşlarından aylık almayanlar

Tüzök de, İŞ-KUR bünyesinde istihdam danışmanlığı hizmeti verilmesi de öngörölmüştür. İstihdam danışmanlığı, kayıtları yapılan veya meslek kazanma eğitiminden geçen özörlölere, İŞ-KUR' unca çalışabilecekleri iş ve mesleklerin durumu, kamu kesimi ve özel kesimce ödenen öcretler, tanınan sosyal haklar ve mesleki rehabilitasyon eğitimi, işe girme aşamasında özörlölere ve birlikte bulunan aile fertlerine girecekleri iş, alacakları öcretler, tanınacak sosyal haklar

⁶¹ Sakatlara Yönelik Hizmetler Raporu, s . 63-64

işverenin ve çevresinin sosyal ve ekonomik durumu, işyerinin bulunduğu yerin geçim şartları, ulaşım şartları, sağlık kuruluşları, ve benzeri konular hakkında bilgi vererek yardımcı olmaktadır.⁶²

2.1.3.2 Devlet Memuru Olarak

Bakanlar Kurulunun 12 Mayıs 1983 tarih ve 83/6526 sayılı kararı ile yürürlüğe konulan "Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Hangi İşlerde Çalıştıracakları Hakkında Yönetmelik" ile, özürlü kişilerin devlet memuru olabilme şartları düzenlenmiştir.⁶³ Ancak açılacak olan sınavı kazanmak şartı vardır. Özörlölere ilişkin Yönetmelik de 14/4/2000 tarihli ve 24020 sayılı, 30/5/2000 tarihli ve 24064 sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan değışikliklerle zihinsel ve ruhsal özörlü olanlar ile okur-yazar ve ilkokul mezunu özörlölör, merkezi sınav kapsamı dışına çıkartılmış bulunmaktadır. Kamu kesiminde de % 3 oranında sakat işçi çalıştırma zorunluluğı vardır.

"Terörle mücadele sırasında malul sayılmayacak şekilde yaralananlar ile üstün başarılı olanların Bakanlar Kurulu Kararı ile Yökömlölük süresi uzatılan yedek subay, erbaş ve erlerin işe alınmalarında öncelik sağlanmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53. Maddesi çerçevesinde Kamu kurum ve kuruluşlarının özörlü çalıştırma yükömlölüklerin yerine getirmelerinin takip ve denetimi Devlet Personel Başkanlığı'na verilmiştir.

⁶² Başbakanlık Özörlölör İdaresi Başkanlığı, Özörlölör İçin İş Arama Rehberi, Ankara 2000

⁶³ Sakatlara Yönelik Hizmetler Raporu , s . 71

Kurumsal olarak özörlölere sunulacak hizmetlerin, düzenli, etkin ve verimli bir şekilde yürütölmesini temin etmek için proje, teklif, koordinasyon ve işbirliğı işlevini, 30 Mayıs 1997 tarihinden itibaren 571 sayılı KHK ile kurulan "Özörlöler İdaresi Başkanlığı" yerine getirmektedir.⁶⁴

2.1.4.TÜRKİYE'DE SAKATLARIN İSTİHDAMINDAKİ YASAL DURUM

Türkiye de özörlölerin istihdamına yönelik olarak "kota" yöntemi uygulanmaktadır. Ülkemizde sakatların istihdamına ilişkin olarak gerek Anayasa gerekse sosyal, ekonomik ve mali içerikli kanun, tüzük, yönetmelik, genelge ve tebliğlerle çeşitli kurumsal ve hukuki düzenlemeler yapılmıştır.

2.1.4.1 İlgili Mevzuat

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası'nda T.C' nin sosyal bir hukuk devleti olduğı vurgulanmış, 42. maddesinde ise çalışma "herkesin hakkı ve ödevidir" denilmiştir. Devletin temel amaç ve görevleri arasında, toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini sosyal hukuk ve adalet ilkeleri ile bağdaşmayacak şekilde sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve

⁶⁴ 1.Özörlöler Şurası, Özörlöler ile İlgili Sosyal Politika Yöntem ve Örgütlenme Komisyonu Raporu, s . 116

manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak olduğu belirtilmektedir. Anayasanın 17. maddesinde "Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir" hükmünü öngörmektedir.

Özürlülerin hak ve menfaatlerinin korunmasına ait hukuki düzenlemeler, bir çok konuda ayrı ayrı yer aldığı gibi, özürlüler olarak, yürürlüğe konulmuş kanunlara da yer verilmiştir. Ayrıca özürlülere ait politikalar, yapılacak hizmetler ve hedeflenen ilkeler kalkınma planlarında, yıllık programlarda yer almaktadır.

-1475 Sayılı İş Kanunu

1475 sayılı İş Kanunun 29.7.1983 gün ve 2869 sayılı yasanın 4. maddesiyle değiştirilmeden önceki 25.maddesi "Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma" başlığını taşıyordu. 2869 sayılı değişiklikle "Çalıştırma Zorunluluğu" başlığı altında düzenlenmiş olup kanun hükmünde yapılan son değişiklikle de;

"İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde %3 oranında sakat kimseyi meslek beden ve ruhi durumlarına uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler" Aynı il hudutları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenlerin çalıştırmakla yükümlü olduğu sakat sayısı toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Çalıştırılacak sakat işçi sayısının tespitinde daimi işçi sayısı esas alınır. %3 hesaplamasında yarıma kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olanlar tama iblağ edilir. İşyerlerinde işçi iken sakatlanmış olanlara öncelik hakkı tanınır. Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıpta sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işlerine alınmalarını istediklerinde, işveren bunları boş yer varsa derhal yoksa

boşalacak ilk işe o andaki şartlarla başka isteklilere tercih ederek almak zorundadır.

“İşveren çalıştırmak zorunda olduğu sakat kimseleri İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile sağlar” denilmektedir. 25. madde yapılan bu değişiklik ile, sakat çalıştırma zorunluluğu 50 işçi çalıştıran işverenler için öngörölmüş, böylece daha fazla sakatın istihdam edilmesi sağlanmıştır.

Değişikliklerden sonra 25. maddede daha önce düzenlenen Yönetmeliğin yerine, çalıştırılacak sakatların nitelikleri hangi işlerde çalışabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel ve ücret şartları ile İş-KUR tarafından sakatların mesleğe yönlendirilmeleri, mesleki yönden işverenlerce nasıl işe alınacakları bir Tüzük de gösterilir hükmü getirilmiştir. Bu Tüzük ve yürürlükten kaldırılan Yönetmelikte sakat ile eski hükümlerin istihdamları birlikte düzenlenmiş iken eski hükümler içinde ayrı bir Tüzük çıkarılmıştır.

Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük Bakanlar Kurulunun 26.2.1987 tarih ve 87/11545 sayılı karar eki olarak 16.3.1987 tarih ve 19402 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanmıştır.

Sakatların istihdamı ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgili bazı kanunlarda da özel hükümler vardır.

- 20.4.1967 tarih ve 894 sayılı Deniz İş Kanunu

Kanunun “Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma” başlıklı 13. maddesinde, kanun kapsamına giren işyerlerinde işverenlerin İş Kanununun ve bununla ilgili Tüzüğün bu konuda koyduğu hükümler, esaslar ve şartlara göre sakat çalıştırma zorunluluğu hüküm altına alınmıştır. Deniz İş Kanunu bu konuda İş

Kanununun 25. maddesi paralelinde ve bu maddeye yollamada bulunarak düzenleme yapmıştır.

- 13.6.1952 tarih ve 5963 sayılı Basın İş Kanunu

Kanunda sakatların istihdamını düzenleyen ayrı bir madde yoktur. Kanunun 12. maddesinin 2. fıkrasında, görev yapamayacak duruma düşüp de işveren tarafından işinden çıkarılan gazetecinin en çok bir yıl içinde iyileşmesi halinde tekrar eski işine diğer taliplilere tercihen alınacağı belirtilmiştir. Bu durumda sakatlanan gazeteci tekrar eski sağlığına bir yıl içinde kavuşmadığı takdirde işe alınmayacaktır. Ayrıca bu kanuna, kapsamındaki işyerlerinde sakat istihdam edilmesini düzenleyen hiçbir madde konulmamıştır.

- 2916 sayılı Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Kanunu

Kanun; beden, zihin, ruh, duygu, sosyal ve sağlık özellikleri ve durumlarındaki olağan dışı ayrılıkları sebebiyle normal eğitim hizmetlerinden yararlanamayan 4-18 yaş grubundaki çocukların eğitimlerine, iş ve meslek sahibi yapılmasına, topluma uyum sağlamalarına ilişkin esasları düzenlemektedir.

- 2908 sayılı Dernekler Kanunu

Kanunun 88. maddesinde "Sakatlara hizmet amacıyla kurulan dernekler; körler, ortopedik özürlüler, sağır ve dilsizler, zihinsel özürlüler federasyonu olmak üzere 4 federasyondan teşekkül edilmeleri ve bu federasyonların birleşerek Türkiye Sakatlar Konfederasyonunu oluşturmaları zorunludur." hükmü gereğince 1986 yılında Türkiye Sakatlar Konfederasyonu kurulmuştur.

- 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu

Kanun, kişilerin gelirlerinden alınan vergi hesaplamasında sakatlar için özel indirimler öngörmüştür. Kanunun uygulanmasını göstermek amacıyla çıkarılan "Sakatlık İndiriminden Yararlanacak Hizmet Erbabının Sakatlık Derecesinin Tespit Şekli ile Uygulaması Hakkında Yönetmelik" de, çalışma gücünün %80 den fazlasını kaybetmiş hizmet erbabı 1.derece sakat olup 8 kat indirim , %60 dahil %80' e kadar çalışma gücünü kaybedenler 2. derece sakat ve 4 kat indirim, %40 dahil %60' a kadar çalışma gücünü kaybedenler 3. derece sakat olup 2 kat vergi indirimine tabi tutulmuşlardır.

- 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu

Bu kanun Anayasa' nın 62/2 maddesi hükmüne uygun olarak muhtaç sakatların bakım ve korunmasını üstlenmiştir. 4. maddede Kurum' un muhtaç sakatların hayatlarını sağlık, huzur ve güven içinde sürdürmeleri, toplum içinde kendi kendilerini idare edebilecek ve üretken hale gelebilecek şekilde bakım ve rehabilitasyonlarının yapılması, tedavisi mümkün olmayanların sürekli bakım altına alınmaları için gerekli her türlü önlemi alacağı hükmü getirilmiş olup ayrıca 21. maddede korunmaya muhtaç çocuklarda olduğu gibi muhtaç sakatların tespit ve inceleme görevi de kuruma verilmiştir.

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

Bakanlar Kurulunun 12 Mayıs 1983 Tarih ve 83/6526 sayılı kararı ile yürürlüğe konulan "Sakatların Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Hangi İşlerde Çalışacakları Hakkında Yönetmelik " ile, özürlü kişilerin devlet memuru olabilme şartları

düzenlenmiştir. Ancak söz konusu sınavı kazanma şartı vardır. Söz konusu yönetmeliklerde yapılan değişiklikler sonucunda; Kamu kurum ve kuruluşları açık kontenjanların doğduğu tarihten itibaren bir ay içinde aranılan niteliklerle birlikte Kurumdan talepte bulunmakla yükümlüdür. Açık kontenjanlara ilişkin taleplerin Resmi Gazete' de yayımlanmasından itibaren 15 gün içerisinde merkezi sınav sonuç belgesinin bir örneği ile kayıtlı bulundukları Kurum ünitesine şahsen başvurmaları gerekmektedir.

Talebi alan ünite adayların merkezi sınav puanına göre en yüksek puandan başlamak üzere talep sayısının iki katını geçmeyecek şekilde işyerine gönderilecek adayları belirler. Adayların adı, soyadı, merkezi sınav puanı, adresleri ve yeterince başvuru olmaması halinde talep şartlarına uygun olmayanlardan listeye girenler ait meslek, öğrenim durumu, özür grubu yaş gibi hususlardan durumuna uygun açıklamayı içeren bir liste ile merkezi sınavdan muaf olanlara ilişkin (hangi kapsama girdiğini belirten açıklamayı da içeren) liste ile birlikte, 10 gün içinde açık kontenjan (talep) sahibi kamu kurum ve kuruluşlarına gönderir. Kamu kurum ve kuruluşları, kurumca gönderilen listelerin kendilerine ulaşmasını takiben 30 gün içinde Yönetmeliğin 10 uncu maddesi çerçevesinde sözlü sınav/mülakat yapmak zorundadır.⁶⁵

Kamu kesiminde de yasa gereği %3 özürlü çalıştırma zorunluluğu olmasına rağmen, özürlünün devlet memuru olarak çalışabilmesi için öncelikle yapılan merkezi sınavı kazanması gerekmektedir. Merkezi sınav sistemi ile özürlü kişi özrü olmayan kişilerle aynı sınava tabi tutulmuştur.

⁶⁵ 12/09/2001 -14787 sayılı "Merkezi Sınav Sonrası Özürlü ve Eski Hükümlülerin İşe Yerleştirme İşlemleri" Hakkında Genelge

Kamu kesiminde, kaç özürlü memurun çalıştığı konusunda Devlet Personel Başkanlığı'nda bir istatistiki bilgi tutulmadığı görülmektedir.

TABLO 2.5 Sakat Memurların Kurumlara Göre Dağılımı

KURUMUN ADI	ÇALIŞTIRILAN KADIN	SAKAT ERKEK	MEMUR SAYISI TOPLAM
Genel Bütçe	595	3.059	3.654
Katma Bütçe	217	954	1.171
Özel Bütçe	143	761	904
Özel İdarelerde	6	14	20
Belediyelerde	96	708	804
Kamu İktisadi Teşebbüs.	566	2.381	2.947
TOPLAM	1.623	7.877	9.500

Kaynak: Kamu Personeli Anket Sonuçları, T.C. Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı Yayın no :62

Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının kamu kesiminde yaptığı personel anketi sonuçlarına göre, 1988 yılında Genel Bütçe' de(1.009.7629), Katma Bütçe' de (118.048), Özel Bütçe' de (58.862), Fonlarda (424), KİT'lerde (174.658) ve Mahalli İdarelerde (72.508) olmak üzere toplam (1.434.262) memurun çalıştığı belirlenmiştir. Yönetmelikteki %3 oranında sakat memur çalıştırma zorunluluğu dikkate alındığında (28.685) sakatın memur kadrolarına alınması gerekirken, bu toplamın %33 'ü olan 9.500 sakatın memur olarak istihdam edildiği ve daha 19.185 sakat kontenjan açığı bulunduğu görülmektedir. Bunun nedeni

memur olarak istihdam edilecek sakatların işçiler gibi İŞ-KUR 'den temin edilmeyip ayrı bir yönetmelik ile düzenlenen memuriyet sınavı ile alınması, bu konuda zorlayıcı hükümlerin bulunmasıdır.

2.1.4.2 İşe Yerleştirme ile İlgili İşlemler

Bu bölümde sakatın iş bulmak amacıyla kuruma başvurması, yapılan işlemler, hazırlanması gereken belgeler, işe yerleştirme ve kurumun diğer kuruluşlarla olan işbirliği anlatılmıştır.

50 ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler, öncelikle kanunda belirtilen %3 oranında sakatı tespit ederek işyerlerinin bulunduğu bölgedeki İş-Kur Şube veya Bölge Müdürlüğünden istemek zorundadırlar. Ancak, işverenlerin isterse kuruma başvurmadan da dışarıdan sakat birini işe alabilirler. Bu durumda, en geç bir ay içinde işe aldığı sakatı kuruma bildirmek, tescil ettirmek ve gider karşılığını ödemek kaydıyla sakat çalıştırma mükellefiyetini yerine getirmiş olmaktadır.

2.1.4.2.1 Sakatların Müracaatı

Sakat olan ve Tüzükten yararlanacak niteliklere sahip kişinin bir işe yerleştirilmek amacıyla öncelikle Kurum Ünitelerinden birine şahsen müracaat etmesi gerekir.

Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzükten yararlanarak işe girmek isteyen sakatların;

-Çalışma gücünü %40 -%70 oranında kaybetmiş olması,

-Sakatlık derecesi %70 üzerinde olmakla beraber bir işte verimli şekilde çalışabileceği Sağlık Kurulu Raporunda belirtilmesi,

-15-65 yaşları arasında bulunması,

Kurumda sakatların işlemleri bu işle görevli servis veya memurlar tarafından yerine getirilir. Görevli memurların sakatların sosyal ve psikolojik durumlarını değerlendirebilecek, sabırlı kimselerden seçilmesine özen gösterilir. Ayrıca sakatlar servisinin, sakatların binaya giriş çıkışlarının kolaylıkla yapılacağı yerlerde oluşturulmasına dikkat edilir. Fakat kurumun mali imkanlarının yetersiz olması, personel ücretlerinin düşüklüğü nedeniyle yerleşim planında, sakatlar servisi, daha doğrusu kurum ünitesi hizmet binası sakatların girip çıkmasına her zaman elverişli bir konumda olmamakta ayrıca nitelikleri sayılan personelin sakatlar servisinde istihdam edilmeleri güçleşmektedir. Diğer ülkelerde uygulandığı şekilde sakatın psikolojik durumundan anlayan, kültür düzeyi yüksek, güler yüzlü, sabırlı, sakatlık çeşitleri ve belirtileri konusunda eğitilmiş, nitelikli personelin istihdamı gerekirken yukarıda sayılan sorunlar nedeniyle bu gerçekleştirilmemiştir.

Kuruma başvuran sakatlarla öncelikle bir görüşme yapılır, bu görüşmede önceden olan sakatlıklar ile çalışırken sakatlanıp ta işverence kuruma gönderilen sakatlar belirlenir. Çalışma güçlerini hangi oranda kaybettiklerinin belirlenmesi amacıyla sakatlar, üzeri fotoğraflı resmi yazıya ekli 3 adet boş sağlık

raporu ve 4 adet fotoğraf ile birlikte Resmi Sağlık Kuruluşlarına gönderilirler.

Başvuruda bulunan Kurum ünitesinin görev alanı içindeki resmi sağlık kuruluşunda (sağlık ocağı, dispanser gibi) sağlık kurulu bulunmadığı takdirde en yakın bir başka kurum ünitesine sakat gönderilerek o bölgedeki sağlık kurulu olan sağlık kuruluşuna sevk edilir.

Sağlık raporları 3 nüsha olarak düzenlenip 2 nüshası kuruma gönderilir. Sağlık muayeneleri ücretsiz yapılmaktadır. Düzenlenen raporlarda sakatın;

- Sakatlık çeşidi,
- Sakatlık derecesi,
- Sakatlığın sürekli olup olmadığı,
- Sakatlık derecesi %70 üzerinde ise bir işte verimli çalışıp çalışmayacağı,
- Çalışabileceği işler,

belirtilir.

Sağlık kurulu raporunda çalışmayacakları belirtilenler ile zihinsel hastalıklarının çalışmalarına engel olmadığı belirtilmemiş olanlar Tüzük hükümlerinden yararlanamamakta ve kayıtları yapılmamaktadır. Sadece bir işte verimli bir şekilde çalışabilecekleri Sağlık Kurulu Raporu ile belgelenenler Tüzük hükümlerinden yararlandırılmaktadır.

Sağlık kurulu raporunu alan sakat, kurum ünitesine kaydını yaptırabilmek için şu belgeleri vermek zorundadır.

- İki adet sağlık kurulu raporu,
- Nüfus hüviyet cüzdanının aslı veya örneği,
- Varsa diploma yada örneği,
- Varsa mesleği ile ilgili diğer belgeler,
- Altı (6) adet vesikalık fotoğraf,

Bu belgeleri ibraz eden sakata, Tüzük hükümleri, sakatların işe gönderilme kuralları, kaydın geçerlilik süresi ve kaydın işlemiden kaldırılacağı durumları anlatılır.

Memur, sağlık kurulu raporuna ve sakatın beyanına göre sakatlık çeşidi, derecesi ve sakatın mesleğini belirleyerek, sakatlık gruplarını da göz önüne alarak meslekli veya mesleksiz olarak kaydını yapar. Kayıt için "Sakat İşçi Kartı "düzenlenerek sakata imzalatılır. Bu karta sakatın mesleğinin kodu yazılır, sağlık kurulu raporu ile birlikte bir zarfa konarak sıra numarası verilir.

Daha sonra iki adet "Sakat İşçi Endeks Kartı" düzenlenir, arka yüzüne sakatın adresi ön yüzüne sakatlık çeşidi yazılarak, biri sakata verilir. Kaydı yapılan sakatlar, sakatlık türlerine göre sakatlar kütüğüne kayıt edilir. Her yıl birden başlayarak müteselsil sıra numarası verilir, açıklama sütununa sakata yapılan işlemler sonunda "işe yerleşme" veya "pasife geçme" gibi durumlar işlenir. Kütük sakatlık çeşidi itibariyle meslekli, mesleksiz olmak üzere ayrı ayrı düzenlenir.

Sıra numarası verilen sakata ait belgelerin içinde bulunduğu zarf, aktif ve pasif bölümlerde tasnif edilir. İşe

yerleştirilenler pasif bölümünde soyadı esasına göre ayrı bir bölümde tasnif edilir.

Sakat kaydının aktifte kalma süresi 2 yıl olup şartları şunlardır:

- Kayıt tarihinden itibaren 2 yıl içerisinde çalışan telefonla veya mektupla süreyi uzatmak için müracaat etmek,
- Kaydı üzerinden seçme, devir, gönderme ve benzeri bir şekilde son işlem tarihinden başlayarak 2 yıl içinde müracaat etmek,
- 30 günden az süresi olan işe yerleştirilmesi.

Ayrıca sakatların kayıtları;

- 30 günden fazla sürekli işçiliklerde işe yerleştirilmeleri,
- Kendi imkanı ile işe girdiğini bildirmeleri yada iş aramaktan vazgeçmeleri,
- 65 yaşını doldurmaları
- Bir işe gönderilmek için davet edildiği halde 2 davete icabet edilmemesi, işyerine gönderilmesine rağmen gidilmemesi ve 2 defa işveren tarafından işe kabul edildiği halde işe başlanmaması,
- Pasif tasnifte 2 yıl müracaat etmeksizin bekleme süresinin dolması,

halinde işleminden kaldırılır. Tekrar başvuru yapılması durumunda yeni bir sağlık kurulu raporu istenerek aynı işlemler tekrarlanmaktadır.

Bir meslek bilgisine sonradan sahip olanlar yada kendi mesleği dışında başka meslekleri bulunanların bu mesleklere ayrıca kaydı yapılır. İstendiği takdirde bir kurum ünitesine kayıt nakli yapılabilir.

2.1.4.2.2 İşe Yerleştirme

İşyerlerinin çalıştırmak zorunda oldukları sakat sayısının tespitinde, işyerinde 1475 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışanlar aynı il sınırları içerisinde bir gerçek ya da tüzel kişi işverene bağlı birden fazla işyeri bulunması halinde bu işyerlerinde 30 günden kısa süreli işlerde çalışanlar dışında toplam çalışan işçi sayısı, çalıştırılacak özürlü sayısının tespitinde esas alınacaktır.

Çalıştırılacak sakat sayısı tespit edilirken yarıma kadar olan kesirler dikkate alınmamakta, yarım ve daha çok olanlar tama çıkarılmaktadır. Örneğin 170 işçi çalıştıran işverenin %3 oranında, yani 5.1 adet sakat işçi kontenjanı olduğu düşünülürse yarıma kadar olan sayılar dikkate alınmayacağından 5 sakat işçi çalıştırma mükellefiyeti olduğu ortaya çıkmaktadır. Eğer işveren 185 işçi çalıştırıyorsa bunun %3'ü 5.5 yapacağından ve bu rakamda yarımdan fazla olduğundan tama çıkarılarak 6 sakat kontenjanı belirlenmektedir.

İşyerlerinin sakat kontenjanının tespitinde İş Kanununun 25 inci maddesinde belirtildiği üzere daimi çalışanlar yani nitelikleri bakımından 30 günden fazla süren işlerde çalışanlar esas alınmaktadır. Ayrıca eğer bir işverenin aynı il sınırları içinde birden çok işyeri bulunuyorsa bu işverenin çalıştırmakta yükümlü

olduğu sakat işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanmaktadır.

Yasa kapsamına giren işyerleri, özörlü açık kontenjanlarını, işyerinde sakatların yapacağı işler ile bu elemanlarda aradıkları nitelikleri de belirterek Kuruma talep vermek suretiyle kapatırlar. İşyeri tarafından Kuruma bildirim yazılı olarak yapılır. Talep yazısı, kuruma intikal ettiğinde, işgücü istem formu düzenlenerek talep dosyası açılır. Talebe ilişkin seçme davet-gönderme işlemi yapılır. İşyerleri için "Sakat İşçi Çalıştıracak İşyeri Kartı" düzenlenir.

İşverenin talebine uygun sakat seçilmeden önce talepte belirtilen mesleğin Tüzük ekindeki "Sakatların Çalıştırılabileceği İşler " başlığı altındaki listede yer alan sakatlık gruplarından hangisine dahil olduğu belirlenir.

İstenen her sakat işçi için o meslek grubunda kayıtlı en eski müracaatından başlanarak 10 kişi seçilir ve yazı ile davet edilir. Bu sayı, kurum müdürünün yazılı emri ile azaltılıp çoğaltılabilir. Ancak işverene gönderilecek sakat sayısı en az talep edilen sakat sayısının üç katı kadar olmaktadır. Yani her açık iş için, durumu talepte belirtilen şartlara uyan Kurumda kayıtlı en az 3 sakat 15 gün içinde işverene gönderilir. Sırası henüz gelmemiş olan ancak bu işe gitmek isteyen ve talepte belirtilen şartlar taşıyan sakatlarda belirlenen grup ile işverene gönderilmektedir. Bunun ölçüsü olmayıp gitmek isteyen ve durumu uyan her sakatın gönderme işlemi yapılmaktadır.

Gönderme işlemlerinde sakatlar bir üst yazı ile sakatlık raporu eklenmeden iş yerine gönderilmekte ve bu yazıda sakatların adı soyadı, doğum tarihi ve yeri, baba adı, sıra no ve sakatlık derecesi belirtilmektedir. İşverenin sakatı işe alması

durumunda sağlık kurulu raporunun bir nüşhası yine yazı ekinde işverene takdim edilmektedir.

Kurum tarafından gönderilen sakatların işverence yapılacak seçiminde işe alınmalarını güçleştirecek nitelikte uygulamalar yapılamaz ancak işçinin yeteneğini belirlemek üzere; yazılı, sözlü, yazılı ve sözlü yada uygulamalı sınav yapabilir.

İşe gönderilmek amacıyla kurum tarafından kendilerine davet, mektubu gönderilen sakatların şahsen başvurmaları esastır. Ancak sakatlığı yada ulaşım imkansızlığı nedeniyle kuruma gelemeyenlerin yakın akrabalarına (sakat ile yakınlığını ispatlamak şartıyla), sakatın temsilcisi olarak işyerine gönderilmesine dair yazı verilebilmektedir.

2.1.4.2.3 İşe Göndermenin Sonuçları

İşverenler, gönderilen sakatlardan işe alınan ve alınmayanları alınmama sebepleriyle birlikte bir ay içinde kuruma bildirmek zorundadır. Bu bildirimlerde "Gönderme Formu" kullanılmaktadır.

İşverenler çalıştırdıkları sakat işçilere aynı nitelikteki işi gören diğer işçilere verdiği ücretlerden düşük ücret veremez, sakat işçilerde diğer işçilere yapılan sosyal yardımlardan aynen yararlanır ve ayrıca toplu iş sözleşmelerinde sakat işçiler aleyhine hükümler konulamaz.

Kurum üniteleri, işyerlerinden aldıkları sakat taleplerini kayıtlı müracaatlarının bulunmaması nedeniyle karşılayamamaları halinde durumu bağlı bulundukları Bölge

Müdürlüğü'ne bildirilir. Bölge Müdürlüğü tarafından da sakat talebinin karşılanamaması halinde konu Genel Müdürlüğe intikal ettirilir. Genel Müdürlük ilgili Müdürlüğe bu talebin hangi müdürlükçe karşılanacağını bildirir.

Süreksiz işlerde yani 30 günden az süren işlerde çalışmaya başlayan sakatın kayıtları aktif tasnife tabi tutularak Tüzük haklarından yararlanmaları sürdürülmektedir. Bu sırada sürekli bir işte faaliyet gösteren bir işyerinin talebi üzerine, kendi sıraları geldiğinde seçme ve gönderme işlemi yapılabilmektedir.

İşverenlere, sakat kontenjanını doldurmak amacıyla kuruma kayıtlı olmayan sakatları işe alma hakkı verilmiştir."Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzüğün" 5 nci maddesinde "Kurum aracılığı olmadan sakat kimseyi işe aldıklarında, durumu en geç bir ay içerisinde Kuruma bildirmek, tescil ettirmek ve gider karşılığını ödemek kaydıyla bu Tüzük hükümlerine göre sakat çalıştırma mükellefiyetlerini yerine getirmiş olur. Hükmü gereğince işverenlerden bu yönde bir istek geldiğinde tescil işlemi Kurumca yapılmaktadır.

Bir işyerine sakat kontenjanından girerek çalışmaya başlamış sakat işçinin, sakatlık derecesi, çalışmakta iken %40'ın altına düştüğü belirlendiği takdirde, işyerinde bunların sakat olarak çalıştığı kabul edilmekte ve çalıştıkları sürece de yerlerine yeni bir sakat gönderilmemektedir.

2.1.4.2.4 Sakatların İşyerinde İzlenmesi

İşyerinde çalışırken sakatlanan işçi işyerinden ayrılmak istemiyorsa işveren; bu işçiyi kuruma kayıt ettirip masraf karşılığını ödeyerek sakat işçi kontenjanından düşebilmektedir. Sakatlandıktan sonra işten ayrılmak zorunda kalan ancak daha sonra eski işine dönmek isteyen işçi, eğer o işyerinde sakat işçi açığı varsa işverence yukarıdaki şekilde kuruma kayıt yaptırılarak ve masraf karşılığını ödemek kaydıyla tescili yapıp açık sakat kontenjanından düşülmektedir. İşinden malulen ayrılmak zorunda kalan, ancak sonradan malullüğü ortadan kalkan ve eski işyerinde çalışmak isteyen sakatlar sakat açığı varsa hemen, yoksa boşalacak ilk sakat işçi açığına o andaki şartlarda öncelikle işe alınmak istendiğinde aynı işlemler yapılarak alınabilir.

Sakatların işe yerleştirildikten sonra işi bırakmaları yada 1475 sayılı İş Kanununun 17 inci maddesinde ki şartlara uyarak işverence işlerine son verilmesi halinde işveren işyerinden ayrılan sakatları, bir ay içinde ayrılma nedenleri ile birlikte kuruma bildirmek zorundadır.

Askeri işyerlerinde bu bildirim süresi farklı olup, bildirimler üçer aylık dönemler için, Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarında yapılabilmektedir. İşten ayrılan sakat işçinin kuruma iş talebi ile tekrar başvurması halinde sağlık raporu alması ve kayıt için gereken işlemlerin tekrar yapılması gerekir.

Bu durumda işten ayrılmak zorunda kalan sakat kişi yeniden gereksiz yere birçok zorluğa katlanarak kuruma kayıt yaptırmak zorunda kalmaktadır. İşini kaybetmiş olmanın verdiği

eziklik ve psikolojik çöküntü yanında bu tür bir zorlukla karşılaşması, durumunu daha da güçleştirecektir.

2.1.4.2.5 Cezai Müeyyideler

İşyerlerinin, sakat işçi çalıştırma yükümlülükleri ile ilgili mevzuatta öngörülen hükümlere riayet edip etmedikleri yönünden denetim yapılır. Bu denetim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş teftiş Kurulu ile Kurumca ortaklaşa düzenlenecek yıllık denetim programlarına göre yapılmaktadır. Ayrıca Kurumun görevlendireceği memurlar aracılığıyla her zaman denetlenebilir.

Yasada belirtilen %3 oranında özürlü çalıştırma zorunluluğuna uyulmaması halinde idari para cezası uygulanacaktır(Bu ceza,2000 yılı itibarı ile her özürlü açık kontenjanı için 188.000.000.TL olarak uygulanmaktadır.) Bu ceza her yıl Vergi Usul Kanununun Yeniden değerlendirme oranında artırılabacaktır.

2.1.5 SAKATLARIN İSTİHDAMINDA BAZI GELİŞMİŞ ÜLKELERDEKİ UYGULAMALAR

Bu bölümde sakatların istihdamı ile ilgili olarak bazı ülkelerdeki mevzuat ve uygulamalar üzerinde durulmuştur. Ele alınan ülkelerdeki; mevzuat, sakatların işe alınma şartları, mesleki ve tıbbi rehabilitasyon üzerinde durulmaya çalışılmıştır.

2.1.5.1 İngiltere

İngiltere’de; hükümet, sakatların çeşitli sorunlarına çözüm bulmak amacıyla bir komisyon oluşturup, sakatların iş sahibi olmaları konusunda uygulamalı bir yönetmelik hazırlamıştır. Bu yönetmeliğe göre 20 veya daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerin % 3 oranında kuruma kayıtlı sakat çalıştırma yükümlülüğü vardır. Sakat kontenjanını (%3) doldurmaya işveren iş yerine yeni bir işçi alamaz. Sakat işçi alırken mahalli iş merkezlerinden izin almak zorundadır.

Ayrıca çıkartılan yasalarla bazı meslekler sadece sakatlara tahsis edilmiş, bu işlerde çalışan sakatlar işverenin sakat kontenjanında ayrı tutulmuştur.

Ağır sakatlığı olanlar için korumalı iş yerleri düzenlenmeye çalışılmıştır. Sakatları istihdamı görevi Çalışma Bakanlığına, Mili Eğitim Bakanlığına verilmiştir. Sakat kişileri kaydetmekte sakatlık derece ve çeşidine göre kaydetme görevi de İş ve İşçi Bulma mahalli bürolarına verilmiştir.

İngiltere’de özürlü insanlar için; sağlık kuruluşları, yerel yönetimler, gönüllü kuruluşlar, çeşitli eğitim teşebbüs konseyleri ve iş idareleri tarafından sağlanan çok geniş bir hizmetler ağı vardır. Bu hizmetler; tıbbi bakımı, rehabilitasyonu, fizik tedaviyi alet teminini, evde destek hizmetleri ve çalışan ile çalışmayan özürlüler hakkındaki bilgileri vb kapsamaktadır.

66

İngiliz mesleki eğitim ve iş hizmetleri programı, özürlülerin katılımını ve fırsat eşitliliğini teşvik etmek, açık iş piyasasının

gelişmesine yardım etmek üzere tasarımlanmıştır. Ayrıca istihdamdaki belirli engelleri yenmek ve ağır engellilerin korumalı iş yerlerinde istihdamları için yardım sağlamaktadır. Program ve hizmetler, gerek yerel gerekse bireysel ihtiyaçları karşılamak için geliştirilmiştir. Nisan 1991'den beri, hükümet, işsiz özörlölerin, hazırladığı dört ana iş eğitim programından birinde yer almasını sağlamak amacıyla çalışmalar yapmaktadır. 1993 yılında yaklaşık 2 milyon kişiye, ekstra özörlölük harcamaları için karşılıksız ek yardım yapılmıştır. 1992 yılında, özörlölör için iki yeni finansal yardım oluşturulmuştur.

a) Özörlölü çalışma tazminatı (Disability Working Allowance): Özörlölü olmanın getirdiğı ekstra harcamaların karşılanmasına yardımcı olmaktadır.

b) Özörlölü çalışma tazminatı (Disability Working Allowance): çalışabilecek durumda olan çalışmak isteyen özörlölölerin sosyal bütünleşmesini ve bağımsızlığını teşvik etmesini amaçlamaktadır.⁶⁷

2.1.5.2 Almanya

Almanya' da özörlölün kaynağına bakılmaksızın tüm özörlölöleri kapsayan 1974 tarihli Ağır Engelliler Kanunu ile özörlölölerin istihdamındaki yetersizlikleri çözmeyi ve kapsama dahil edilen diğör özörlölölörde fırsat eşitliliğı vermeyi amaçlamıştır.

⁶⁶ KARAUÇAK OGUZ Şebnem, Avrupa Topluluğunda Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik Sistemleri İKV: 94 , İktisadi Kalkınma Yayınları , 1990, s 203

⁶⁷ KARAUÇAK OGUZ Şebnem, a.g.e , s 202-203

Bu kanuna göre 16 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler %6 oranında sakat işçi çalıştırmak zorundadır. Çalıştırılmayan her özürlü için para cezası öngörülmüştür. Bu para cezaları bir fonda toplanmakta ve engellilerin rehabilitasyonu için kullanılmaktadır.⁶⁸

Ağır engelliler kanununa göre, ağır engelli, çalışma gücünü en az % 50 oranında yitirmiş kişi olarak tanımlanmaktadır. Ancak çalışma gücünü % 50 oranında kaybetmemiş olmakla birlikte en az % 30 kaybedenler, eğer özürlülükleri nedeni ile iş bulamıyorlar ise, iş dairesinin kararıyla bu kanun kapsamına dahil edilebilirler. Alman Ağır Engelliler Kanununa göre, bir işveren, çalıştırdığı ağır engelliye, Temel Gözetim Dairesinin iznini almadan işten çıkartamaz. Ağır engelliler özürlü olmayanlarla eşit değerde iş çıkarabilmek için daha fazla güç harcadıkları için, özürsüz işçilerden 5 gün daha fazla tatil yaparlar. Ayrıca kanun, 5 veya daha fazla ağır engellinin çalıştığı işyerlerinde, ağır engellilerin haklarını işveren karşısında korumak için temsilci seçilmesini öngörmüştür.⁶⁹

Federal Almanya'da rehabilitasyon merkezlerinin görevi, meslek değiştirmek isteyenlerle, özürlü yetişkinlere mesleki eğitim vermektir. Bu merkezlerin bir kısmı devlete, bir kısmı özel sektöre aittir.

Bu merkezlerde, özürlülere önce teorik sonrada pratik eğitim verilmektedir. Verilen eğitim, iş piyasasının o anda ihtiyaç duyduğu alanlarda verilmekte ve teknolojiye en son gelişmeleri dikkate almaktadır.

⁶⁸ INCE Arife , Avrupa Birliğinde ve Türkiye'de Özürllüler (yüksek.lisans tezi) Marmara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Enstitüsü, İstanbul, 1996 s . 72

⁶⁹ CANIKLIOĞLU Nurşen, a.g.t, s 59

Özörlöler için, mesleki eğitim, Almanya'da 24 ay sürmektedir. Çünkü daha önce bir meslekleri olduğu için tecrübe sahibidirler. 25 mesleki rehabilitasyon merkezinde 80 değişik meslekte eğitim verilmektedir. Bu merkezlerde, 18 yaşını bitirmiş, emeklilik yaşını doldurmamış bulunan kimselere eğitim verilmekte ve eğitim sürecinde özörlünün günlük ihtiyaçları karşılanmaktadır. Ayrıca evli olanlara ve ailesine katkıda bulunanlara "sosyal yardım" yapılmaktadır. Bu merkezlerde, daha çok, iş kazası geçirmiş ve ruhsal nedenlerden dolayı meslek değiştirmek zorunda olan hafif özörlöler mesleki eğitim görmektedir. Federal Alman İş Kurumu ile mesleki rehabilitasyon merkezleri özörlölere yeniden meslek kazandırılmasında birlikte hareket etmektedir. Ayrıca yetiştirilen özörlölerin istihdamında bir güçlölle karşılanmaktadır.⁷⁰

Bütün yardımlara karşın, özörlünün niteliğinden dolayı genel iş piyasasında iş bulamayan kimseler korumaları iş yerlerinde istihdam edilirler. Korumalı iş yerleri, özörlü ne kadar ağır olursa olsun ekonomik olarak minimum standart da kullanılabilir mal üretebilen herkese açıktır.

Almanya'da bir hastalık yada özörlölükten dolayı, kendisiyle aynı düzeyde bir çalışanın kazancının yarısı kadar gelir elde edebilen mesleki ve sosyal durumuna uygun bir iş bulamayan (mesleki maluliyet) yada düzenli ve sürekli bir gelir sağlayabilecek işlerde çalışamayacak durumda (genel maluliyet) olanlar malullük sigortasından yararlanabilirler.⁷¹

⁷⁰ UÇ Gürol, Federal Almanya'daki Rehabilitasyon Merkezleri İnceleme Raporu İŞ-KUR, Ankara, 1990, s 14

⁷¹ KARAÜÇAK OĞUZ Şebnem , a.g.e, s 186-202

özürlü işçilerin çalışma planının amacı, mesleki eğitimi teşvik etmek ve kalitesini yükseltmek, dayanışma gerektiren işlerde özürlü işçiye öncelik vermek ve böylece, korumalı iş yapısı ile normal iş yapısı arasındaki bağları geliştirmektir.⁷⁴

2.1.5.4 Avusturya

Avusturya'da 1970 tarihinde yayımlanan malullerin istihdamı hakkında kanun 25 kişiden fazla işçi istihdam eden işyerleri için kontenjan sistemi tesis etmiştir. Kanuna aykırı hareket eden iş yerlerine verilen para cezalarında oluşan miktar sakat kişiler yararına özel destek fonu oluşturulmuştur.

Yine Avusturya'da 1955 tarihli sosyal sigorta kanunu, diğer hususlar arasında mesleki işe alıştırma, istihdama ilişkin yardım, protez temininden yararlanma hakkı, meslek hastalığına uğramış kimselerin yeniden yetiştirilmesi ve bu yetiştirme sırasında tahsis edilen ödeneklere ilişkin hükümler getirildiğinden, uzun zamandan beri mesleki eğitimle ilgilenilmektedir.⁷⁵

2.1.5.5 Polonya

Polonya' da 1967 yılından beri sakatlarla ilgili kooperatifler mevcuttur. Devlet, bu kooperatiflere yaptıkları üretim üzerinden

⁷⁴ I.I.B.K , Özürlülerle İlgili Avrupa Birliği Ülkelerinde Genel Politikalar, 1992

⁷⁵ Türkiye Sakatları Koruma Vakfı , Sakat Kimseler İçin Şansların Eşitlenmesine İlişkin Ulusal Mevzuat Hakkında Rapor, 22 Ülke ve Bölgede Durum ,Ankara, 1990 ,s . 32-33

bir takım haklar sağlamış ve vergi konusunda hafifletici hükümler getirmiştir. Ücretler rakip iş piyasasının altında yaklaşık % 10 indirimlidir. Ayrıca atölyelerde çalışamayan sakatlar için evlerinde çalışma koşulları sağlanmaktadır.⁷⁶

Polonya'da, sakat, sözü edilen işyerlerinde işe başlamadan önce "yeniden uyum ekibi " tarafından kontrol edilir. Bu ekip, sosyal yardımcı, doktor, hasta bakıcı, ve teknisyenden meydana gelip çeşitli testler sonucu sakatların çalışabileceği, işi tespit eder. Yeni işe giren sakat ile 6 aylık işe uyum anlaşması yapılır. Bu süre içinde sakat yapacağı işi öğrenmeye, işe adapte olmaya çalışır ve asgari ücrete eşit ücret alır. İşe uyum sağladığında normal iş sözleşmesi yapılır ve ücreti artırılır.

Sakatlara yönelik mesleki rehabilitasyon, teorik uygulamalı olarak iş yerinde kurslar şeklinde, mektupla öğretim veya tamamlayıcı ve çiraklık–bilgi kursları halinde ve kooperatif atölyelerindeki stajlarla yapılır. Yine kooperatiflerin bünyelerindeki okullar ile devlet okullarının özel sınıflarında mesleki eğitim verilmektedir.

Ayrıca sakat kişilerin çalışma süreleri hafifletilmiş ve izin süreleri artırılmıştır. Bütün sakat kişiler erken emeklilikten yararlanmaktadır.

2.1.5.6 İspanya

Sosyal İşler Bakanlığı INSERSO adı verilen kurum aracılığıyla özürlü insanlara iş eğitimi ve mesleki rehberlik

⁷⁶ Sakat Kimseler İçin Şansların Eşitlenmesine İlişkin Ulusal Mevzuat Hakkında Rapor , s 34

hizmeti veren merkezler ve hizmetler ağına sahiptir. INSERSO' nun faaliyetleri arasında, kişinin özür tipine en uygun işi tavsiye etmekte vardır. 1981 yılında INSERSO 168 iş eğitim kursu düzenlemiş ve bunlar Avrupa Sosyal Fonu tarafından finanse edilmiştir. INSERSO' nun mesleki eğitim merkezlerinde çalışamayacak olan kişilerin mesleki ve sosyal rehabilitasyonunu sağlamaktadır. Bu merkezler açık iş piyasasına benzer şekildedir. Ancak kar amacı gütmemektedir. İspanya' da ayrıca kar amacı gütmeyen özel meslek eğitim merkezleri de vardır ve bunlarda INSERSOYA' ya bağlıdır. İspanya' da otonom bölgeler ve yerel otoriteler de özürllülere mesleki eğitim vermekle yükümlüdür.⁷⁷

2.1.5.7 Danimarka

Danimarka'da sosyal yardım kanunu, kamu otoritelerinin kaybettiği çalışma kapasitesini yeniden kazanmak isteyen ve bu nedenle gerek kendisi, gerek ailesi devletçe desteklenmek zorunda olan özürllü kişiye, yardım sağlamak zorunda olduğunu vurgulamıştır. Buna göre, böyle kişiler için mesleki rehabilitasyon planı hazırlanır ve bu planın uygulanması için gerekli olan maddi yardım sağlanır. Buna ek olarak planda yer alan yada almayan gerekli harcamalar için özel destek sağlanır.

1991 yılında, çalışma yaşamında deneysel bazda sürdürülen kişiler yardımlar sürekli hale getirilmiştir. Buna göre özürllü işçi çalıştıran firmalar, yaptıkları ücret ödemesinin (özürllü kişiye) haftalık 20 saate kadar olan kısmını finansal yardım

⁷⁷ Social Europe Supplement 1/93, Commission of the European Communities , 1993, s

olarak alabilirler. Bağımsız özürölüler de bu yardımlardan yararlanabilirler. 1970'lerin ortalarından beri açık iş piyasasında iş bulmada zorlanan özürölü kişilerin, kamu sektöründe bazı uygun işlere yerleştirilmeleri konusunda özel bir proje vardır.

Özürölülerin sosyal ve ekonomik hayata katılımı bütün ölkeler için önemli bir sorundur. Bu, sadece bir sosyal adalet sorunu değildir, onların mesleki yaşama katılmaları aynı zamanda ekonomik bir konudur. Öte yandan bir iş sahibi olmak, kişiye ekonomik, sosyal ve psikolojik değer kazandırır. Bütün ölkeler, özürölüyü tüketici durumundan kurtarıp, üretici durumuna getirecek çalışmalar yapmaktadır.

Yukarda ki sözü edilen ölkelerin özürölülere yönelik çalışmaları incelendiğinde, özürölülerin çalışması için temelde iki yöntem kullanıldığı görölmektedir.

Normal iş piyasasına kota koyma gibi araçlarla özürölülerin katılımını sağlamak,

Korumalı iş yerleri açmak,

Kota sistemi uygulayan ölkelerde, belirli sayıda işçi çalıştıran firmalar özürölü işçi çalıştırmak zorundadır. Kota oranı ise ölkeden ölkeye farklılıklar göstermektedir. Aynı zamanda Kota sisteminin uygulanışı da zorunlu olup olmama açısından ölkeden ölkeye farklılıklar göstermektedir. Danimarka' da Kota sistemi yoktur.

Korumalı işyerleri, normal iş piyasasında çalışamayan yada iş bulması mümkün olmayan özürölülerin, özellikle de ağır özürölülerin iş yaşamına katılmalarını ve uyumlarını sağlamak

için açılmış olan ve özörlöler için özel koruma önlemleri içeren yerlerdir. Korumalı işyerlerinin en yaygın olduğu ölkeler Almanya, Fransa ve Danimarka dır.

Yukarıda incelemiş olduğumuz tüm ölkelerde sakat işçi çalıştırma yükümlölüğü kanunlarla düzenlenmektedir. İşe yerleştirilmesi işlemleri devletin sorumluluğunda, merkezi işçi bulma kurumuna bağılı olarak mahalli bürolarca yürütölmekte, sakat işçilerin işe ve işyerlerine uyum konusu, büro elemanlarınca izlenmekte ve sorun çıkması durumunda yardımcı olunmaktadır. Sakat çalıştırma yükümlölüğünü yerine getirmeyen iş yerleri sıkı bir şekilde denetlenmekte, mevzuata aykırı davranışları tespit edildiğinde hukuki bazı yaptırımlar ve para cezaları uygulanmaktadır. Toplanan para cezaları ise sakatlara hizmet amacıyla kurulan fonlarda toplanmaktadır.

2.2 SAKATLARIN SOSYAL GÜVENLİK SORUNLARI

Sosyal güvenlik sistemimiz, bireylerin bu günü ve yarınını, ortaya çıkması muhtemel, sosyal, ekonomik, fizyolojik risklere karşı güvence altına almayı hedefleyen bir sistem olarak görölmektedir.

Devletin sosyal güvenliği sağlama görevi Anayasanın 60. maddesi ile belirlenmiştir. 60 ıncı maddede “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir” “Devlet, bu güvenliği sağlayacak tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” denilmiştir. Ayrıca 61 inci maddede sosyal güvenlik açısından özel olarak korunması gerekenler belirlenmiş ve bunların arasında sakatlar da yer almıştır.

2.2.1 SAKATLARIN SOSYAL GÜVENLİĞİNDEKİ YASAL DURUM

Sosyal güvenlik hakları yönünden özörlölere sağlanan özel statü hükümleri. Türk Sosyal Güvenlik Sistemi içerisinde üç ana sosyal sigortalar kanunu açısından değerlendirilmektedir.

2.2.1.1 5434 Sayılı Yasa Açısından

Sakatların Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ve Hangi İşlerde Çalışacakları Hakkındaki Yönetmelik (12.5.83-83/6526) hükümleri ile, özörlölere özel statü içinde (özel sınav ile) devlet memuru olabilme imkanı getirmiştir.

5434 Sayılı T.C Emekli Sandığı Kanununda kamu çalışanlarının malullüğü ve özörlölülüğü dikkate alınmıştır. 44 üncü Maddede, her ne sebeple olursa olsun vücutlarında hasıl olan arızalar veya duçar oldukları tedavisi imkansız hastalıklar yüzünden vazifelerini yapamayacak duruma gelen iştirakçilere 'malul' denileceğı ve hakkında kanunun malullüğe ilişkin hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Malullük, vazife malullüğü, adi malullük, ve harp malullüğü olarak ayrı ayrı tanımlanmış ve dereceleri tespit edilmiştir.

Sandıktan aylık alan emekli, adi malul ve vazife malullerinin bakmakla yükümlü oldukları zihinsel, konuşma, işitme, görme, fiziksel geriliğı, psikolojik geriliğı, psikolojik

rahatsızlığın olan çocuklarının eğitim tedavi ve rehabilitasyonu ile ilgili grup eğitimi ve bedensel eğitimleri, her yıl bütçe talimatı ile belirlenen ölçüde Emekli Sandığına, karşılanmaktadır.⁷⁸

5434 Sayılı kanunda, 22 Eylül 1983 tarih ve 2869 Sayılı kanunla yapılan düzenleme ile, özürlü olup da, özürlülerle ilgili mevzuattan yararlanmaksızın ve 1475 sayılı kanunun 25 inci maddesine göre tescili yapılmaksızın, T.C Emekli Sandığına tabii görevlere giren ve bedensel ve zihinsel yeteneklerindeki eksiklik nedeniyle çalışma güçlerinin en az %40 oranında yitirdiği Sağlık Kurulu Raporu ile belgelenenlere erken emeklilik hakkı tanınmıştır.

Aynı kanun 53 üncü maddesinde bu kanuna tabi olarak “çalışırken herhangi bir hastalık yada kaza sonucu çalışma gücünü kaybederek malul duruma düşenlere 10 yıllık emekliliğe tabi hizmetleri olmaları halinde aylık bağlanılacağı ayrıca 5 sene emekliliği esas bir hizmetle bulunmak şartını tedavisi mümkün olmayacak şekilde malul duruma düşen adi malullere 15 sene hizmetleri varmış gibi aylık bağlanacağı” belirtilmektedir.

2.2.1.2 506 Sayılı Yasa Açısından

506 sayılı SSK Kanunun 53 üncü maddesinin a/fıkrası, çalışma gücünün en az 2/3’ünü yitirenlerin, b/fıkrası, çalışma gücünün 2/3’ünü yitirmediği halde kurum sağlık tesisleri Sağlık Kurullarınca düzenlenen raporlarda çalışabilir durumda olmadığı belirlenenlerin, c/fıkrası ise iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60’ını kaybedenlerin

⁷⁸ Özürlüler Şurası, Özürlüler ile ilgili Sosyal Politika Yönetim ve Örgütlenme Raporu, s.109

malullük sigortası bakımından malul sayıldığını belirtmiştir. Çalışma yaşamında özürlülerin işe alınmaları 1475 sayılı İş Kanunu ile zorunlu kılınmıştır. Sakatların istihdamı Hakkında Tüzük' de yapılan açıklamada kamu veya özel sektörde bir hizmet akdine dayanarak işe giren sakat kimseler, sosyal güvenlik bakımından 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda tespit edilen sigorta haklarına tabi olacakları belirtilmektedir.

506 sayılı SSK'nda 06.03.81 tarih ve 2422 sayılı kanunla yapılan değişiklik ile özürlülerin erken emekli olabilme hakkına sahip olmaları sağlanmıştır. Buna göre, sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce, çalışma gücünün %60'ını kaybederek malul sayılmasını, gerektirecek hastalık veya arızası bulunan özürlü işçi, ayrıca maluliyet aylığı da almıyor ise veya sakatlığı nedeniyle vergi indiriminden yararlanmaya hak kazanmış olan sigortalılar, yaşları ne olursa olsun, en az 15 yıl sigortalı bulunmak ve en az 3100 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartı ile yaşlılık aylığından yararlanabilmektedirler.

TABLO 2.6 506 Sayılı Kanuna Göre Maluliyet Aylığı Bağlanan Sigortalıların Dağılımı

Gelir Alanlar	1998	1999	FARK	
			Sayı	%
Sürekli İş Göremezlik	47500	48589	1089	2
Hak Sahipleri	72422	73467	1045	1
TOPLAM	119922	122056	2134	2

Kaynak; SSK 1999 İstatistik Yıllığı

2.2.1.3 1479 Sayılı Yasa Açısından

Bağ-Kur Kanununun 28 inci maddesi, çalışma gücünün en az 2/3'ünü yitirdiği tespit edilen Sigortalının malul sayılacağını hükme bağlamıştır. Yasaya tabi olarak işe girenler için çalışma gücünün en az 2/3'ünü yitirerek malul duruma düşenlere en az 5 tam yıl Bağ-Kur primi ödemiş olmaları ve yazılı istekte bulunmuş olmaları şartı ile malullük aylığı bağlanacağını, ayrıca Bağ-Kur' da fiili sigortalılığı devam ederken bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışma gücünün en az 2/3'ünü kaybedenler için 5 yıl Sigorta primi ödemiş olma şartı aranmayacağı belirtilmiştir.

İlgili sosyal güvenlik yasaları dışında herhangi bir işte çalışmayan, hiçbir sosyal güvenlik kurumuna kaydı olmayan , 18 yaşını bitirmiş ve çalışma gücünden yoksun sakatlara ise 2022 sayılı yasa gereği aylık bağlanmaktadır. Bu aylığın alınabilmesi için, sakatın çalışma gücünden yoksun olduğunu ve muhtaç olduğunu belgelendirmesi gerekmektedir.

2.2.2 SAKATLARIN SOSYAL GÜVENLİK SORUNLARININ NEDENLERİ

-Ülkemizde sosyal güvenlik hizmetleri, farklı kuruluşlar tarafından aralarında norm ve standart birliği sağlanmadan, bu alanda ahenk yaratılmadan farklı biçimde uygulanmaktadır. Sosyal güvenlik sistemimizin tek çatı altında toplanmamış olmasından ve bu hizmetlerin ayrı kurumlar aracılığı ile

yürütülüyor olmasından dolayı denetim mekanizması da iyi işlememektedir.

-Sigorta kuruluşlarımızda alınan prim oranları batı standartlarının üzerindedir. Bu sigorta primleri çalışan ve çalıştırılanlar tarafından ödenmektedir. Sosyal güvenlik alanında yürürlükte olan üç temel kanunun malullük aylığı bağlanmasına ilişkin hükümler dikkate alınarak 2022 sayılı kanuna göre verilen aylığın çok düşük olduğu görülmektedir.

-Tüm engel gruplarının günlük yaşamlarını kolaylaştırıcı yardımcı araç, gereç ve hareket ettirici özelliği bulunan protez, cihaz, tekerlekli sandalye, işitme cihazı, teyp vb. aletler ile ilaçlar doktor raporu alınsa dahi bile tamamı devlet tarafından finanse edilememektedir. Oysa doktor raporu alındıktan sonra tamamının devlet tarafından ödenmesi doğrultusunda mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır.

-18 Mart 1998 tarih ve 23290 sayılı Resmi Gazetede yayınlanıp yürürlüğe giren Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporu Yönetmeliği, özürülerin yaşamları boyunca sorunlarını tek raporla çözmeyi hedeflemektedir.⁷⁹ Ancak şu andaki uygulama ile yönetmelik içinde farklı yorumlanan maddelerden dolayı söz konusu yönetmelik ile istenilen hedefe ulaşılamamıştır. İstihdam için ayrı, sakatlık vergi indirimi için ayrı rapor istenmekte, çalışma gücü kayıpları ortaya çıkmakta, bu nedenle özürüler hak kaybına uğramaktadır. Ayrıca özel eğitim hizmetlerinin bedelinin ilgili kurumlarca ödenmesi için bütçe uygulama talimatına göre her yıl yeniden rapor alma koşulu vardır. Oysa Sağlık Kurulu Raporlarının geçerlilik süreleri uzatılmalı en az üç yıl olması sağlanmalıdır.

⁷⁹ 1.Özürlüler Şurası, s.220

-Emekli Sandığı ve Sosyal Sigortalar Kurumu güvencesindeki bireylerin çocuklarına sağlanan eğitim ve sağlık yardımlarının Bağ-Kur güvencesindeki bireylerin engelli çocukları ile, sosyal güvencesi olmayan bireylerin engelli çocukları için sağlanmadığı görülmektedir. Anayasadaki eşitlik ilkesi gereği bu yardımların herkese sağlanması gerekir.

-İstismara ve su istimale açık olan, korunmaya ve bakıma muhtaç özürlü kişiler için kurulan sürekli bakım ve rehabilitasyon merkezlerinin sayısı yetersiz düzeydedir. Özürlüye yönelik sosyal yardım ve hizmetler yeniden düzenlenerek, özürlülere temel insan hak ve özgürlüklerine uygun, nitelikli bir yaşam sürdürebilme olanağı tanıyacak standartlara ulaşılmalıdır. Ve en önemlisi de Devlet, sosyal yardım ve hizmetler alanında özürlü bireyin sosyal hizmet ve yardım ihtiyacının fazlalaşmasını önleyecek temel önlemler almalıdır. Özürlülüğe yol açan nedenler ve önlemleri yolunda alınması gereken tedbirlerle ilgili olarak kamuoyu bilinçlendirilmelidir.

2.3 SAKATLARIN MESLEKİ REHABİLİTASYONU

Rehabilitasyon, özürlü kişinin, fizyolojik anatomik ve çevresel limitasyonları içerisinde mümkün olabilen en üst fonksiyonel, psiko-sosyal ve mesleki bağımsızlığa ulaştırılması olarak tanımlanmaktadır.

Rehabilitasyon doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle oluşan yaralanma ve hastalık sonrası oluşan özürü ortadan kaldırmak veya mümkün olan en az düzeye indirmek ve kişinin evinde, işinde ve sosyal yaşantısında kendine ve topluma

yeterli olması için tıbbi, fiziksel, psiko-sosyal, mesleki yaklaşımlar sürecidir.⁸⁰

Tanımlardan da görüldüğü gibi özürliülerin rehabilitasyonu bir ekip çalışmasını gerektirir. Bu ekipte, hekim, fizyoterapist, psikolog, hemşire, beslenme ve diyet uzmanı, mesleki danışman, protez-ortez teknikleri yer almaktadır. Rehabilitasyon üç aşamada gerçekleşmektedir. Tıbbi Rehabilitasyon, Mesleki Rehabilitasyon, Sosyal Rehabilitasyon.

Tıbbi rehabilitasyon süreci içerisinde amaçlanan, özürliü kişinin fiziksel kapasitesini artırarak onun, günlük yaşamda mümkün olabilen maksimum fonksiyonel bağımsızlığına ulaşmasını sağlamaktır.

Sosyal Rehabilitasyon ise, çevre ve sosyal, kültürel etkinliklerle ilgili binalardaki engellere yönelik çalışmaları, özürliülerin sosyal aktivitelere katılımını sağlamayı amaçlamaktadır. Ülkemizde rehabilitasyon ile ilgili mevzuatta ayrıca sosyal rehabilitasyon diye bir kavramdan söz edilmemiştir.

2.3.1 Mesleki Rehabilitasyon Tanımı

Mesleki Rehabilitasyonun çeşitli tanımları yapılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü, mesleki rehabilitasyonu şu şekilde tanımlamaktadır. “Mesleki Rehabilitasyon, devamlı ve koordinasyon içindeki, rehabilitasyon süreci içerisinde, özürliü kişiyi uygun bir iş sahibi yapmak ve bu konumunu korumasını

⁸⁰ KAYIHAN Hülya, Fizyoterapi Rehabilitasyon Nedir? Fizyoterapistler Derneği Türkiye Yayını, 1991 s.17

sağlamak üzere planlanan mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve seçici yerleştirme örnekleri gibi çeşitli hizmetlerin sunulduğu bir hizmet kesimidir”.

“Doğuştan veya sonradan hastalık, kaza vs. sebeplerle bedensel veya ruhsal sağlığı geçici veya devamlı olarak bozulmuş kendi kendini idare, davranış ve çalışma yeteneklerini kaybetmiş bir insanın, yeniden fonksiyonel yeteneklerini tıbbi, psikolojik, sosyal ve işe yönelik olarak en yüksek seviyeye kadar düzeltmek için alınan koordine tedbirlerin birleşimine mesleki rehabilitasyon denir” ⁸¹

Mesleki Rehabilitasyonun amacı özürlü bireyi, tüketici durumundan kurtararak onları özür grubu dahilinde fonksiyonel duruma getirmek için yapılan eğitimidir. Bu genel sistem içerisinde, mesleki rehabilitasyonun amacı özürlülerin diğer özürsüz kişiler gibi yaşadıkları topluma katkıda bulunarak yaşamlarını sağlamalarıdır.

Tıbbi rehabilitasyonu takiben uygulanan mesleki rehabilitasyonda amaç, özürlü kişinin mesleğine devam edebilmesini sağlamak ve devam edemiyor ise yeni bir işe yönlendirilmesidir.

2.3.2 Ülkemizdeki Mesleki Rehabilitasyon Hizmetleri

Özürlülerin mesleki rehabilitasyonlarından doğrudan sorumlu olan devlet kuruluşu, İş-Kur’ dur. Kurum, iş için başvuruda bulunan herhangi bir mesleği olmayan özürlüye,

⁸¹ Sakatlara Yönelik Hizmetler Raporu, s.85

yapabilecekleri işleri de göz önünde bulundurarak, mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Bu kurslar, genelde el becerilerine ve engellinin kendi işini kurmasına yönelik olarak düzenlenmektedir. İş-Kur tarafından düzenlenen kurslar; örgü makine işçiliği, soya dikişçiliği, ayakkabı tamirciliği, trikotaj işçiliği, bilgisayar kullanımı, el sanatları, çiçek yapımı, çorap örücülüğü, seramik süsleyiciliği, bıçki-dikiş, halı dokuma işçiliği vb.

Özürlülerin istihdamı ile yükümlü olan İş-Kur, özürlülerin mesleki rehabilitasyonlarında da "iş hazırlığı, iş eğitimi" konularını da görev olarak yürütmektedir.

Özürlünün bu kurslardan yararlanabilmek için; kuruma kayıtlı açık işsiz olması, 15 yaşından gün almamış olması, en az ilkokul mezunu olması ve en az %40 oranında özürlü olması gerekmektedir.

İŞ-KUR tarafından yürütülen sakatlara yönelik işgücü yetiştirme faaliyetleri tabloda verilmiştir.

TABLO 2.7 Sakatlara Yönelik İşgücü Yetiştirme Kursları (1978-2000)

YILLAR	KURS SAYISI	KURSIYER SAYISI
1978-1987	76	1374
1988	19	322
1989	15	211
1990	26	352
1991	26	327
1993	16	175
1994	27	360
1995	55	765
1996	20	215
1997	20	249
1998	35	416
1999	34	443
2000	29	382
TOPLAM	398	5591

Kaynak: İŞ-KUR 2000 İstatistik Yıllığı

1991 yılından itibaren H.Ü Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu ile Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı çerçevesinde yapılan proje kapsamında, daha sonrada İŞ-KUR ile birlikte gerçekleştirilen protokol gereği “Mesleki Rehabilitasyon Çalışmaları” engellilerin değerlendirilmeleri, iş

analizleri ve tedavi aşamalarından oluşan 6 aylık kurslar halinde 12 dönemdir ve devam ettirilmiştir.⁸²

Mesleki Rehabilitasyon hizmetlerinden doğrudan sorumlu olan kurum İŞ-KUR olmakla birlikte, Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Bakanlığı bağlı Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğünde, üniversiteler içindeki Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulları bünyesinde mesleki rehabilitasyon hizmeti verilmektedir.

TABLO 2.8 Bazı AT Ülkeleri ve Türkiye de Özürlülere Yönelik Mesleki Rehabilitasyon Harcamalarının dağılımı aşağıda verilmiştir.⁸³

ÜLKELER	Engellilerin Sivil Aktif Nüfusa Katılma Oranları (%)	Kamu Harcamaları GSMH İçinde Toplam Oranı (%)	Kişi Başına Ödenen Miktar \$
Danimarka	1.4	0.13	3800
Almanya	0.7	0.12	7400
Yunanistan	0.02	0.01	7100
Portekiz	0.1	0.03	3400
İngiltere	0.06	0.01	3000
Türkiye	0.05	0.004	250

⁸² GÜNAY Erkan, "Ülkemizde Özürlülerin Mesleki Rehabilitasyondan Yararlanmalarındaki Sorunlar ve Çözüm yolları" Bedensel Engellileri Güçlendirme Vakfı Dergisi, 1996, Cilt 2, s 22

⁸³ 1.Özürlüler Şurası S.186

Tabloda da görüldüğü gibi Türkiye'de engellilere yönelik mesleki rehabilitasyon harcamaları diğer ülkelere göre çok düşük düzeydedir.

Ülkemizde engellilerin temel eğitiminde var olan yetersizlikler mesleki eğitim alanında da görülmektedir. İŞ-KUR'na kayıtlı olan engellilerin %46'sından fazlasının eğitim düzeylerinin ilkokul mezunu olduğu ayrıca kuruma kayıtlı engellilerin %75'inin de herhangi bir mesleği bulunmadığı görülmektedir. Bütün bunlar dikkate alınacak olursa, özürlülere yönelik bu hizmeti yeterli görmek mümkün değildir.

2.3.3 Mesleki Rehabilitasyon Hizmetlerinde Karşılaşılan Sorunlar

Özürlü gruplarına baktığımızda her bireyin, kendi yaşamıyla ilgili sorunlarla gündeme gelen yetersizlikleri olduğunu görmekteyiz. Bu bireyin tam anlamıyla rehabilite edilmesi, bir çok şartın bir araya gelmesine bağlıdır. Bu şartları sadece medikal yaklaşımlar olarak görmek yeterli olmaz. Rehabilitasyon, ayrıca bireyin yeterli eğitim olanaklarından yararlanabilmesi, meslek sahibi olabilmesi, yani sosyal ve ekonomik olarak bağımsızlaşma ile gerçekleşir.

Ülkemizde mesleki rehabilitasyon Merkezlerinin sayısı son derece yetersizdir. Mesleki rehabilitasyon hizmeti veren kurumlara baktığımızda İş-Kur, Sağlık Bakanlığı, Üniversiteler çeşitli vakıf ve derneklere ait kurumlardan oluştuğunu görüyoruz. Bu kurumlar arası iletişimin çok zayıf ve yetersiz olması, etkinliklerinin de zayıf ve yetersiz olmasına yol açmaktadır. Bu

kurumların bir araya getirilmesi veya aralarında çok iyi bir iletişim oluşturulması durumunda çok daha etkili sonuçlar alabilmek mümkün olacaktır.

-Özürlülere, lise ve yüksekokul düzeyinde mesleki eğitim veren meslek okullarının ve iş okullarının açılması gerekmektedir. Ayrıca, mevcut iş okullarında eğitim gören öğrencilere sosyal güvence ve iş imkanlarının sağlanması gerekmektedir.⁸⁴



⁸⁴ Sakalar İçin Politika Dokümanı. S.13

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SAKATLARIN ÇALIŞMA HAYATINA YÖNELİK BİR SAHA ARAŞTIRMASI

3.1 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Toplum içinde özürlülerin yaşamlarını devam ettirme savaşı içerisinde bir çok sorunlarla karşılaştıklarını biliyoruz. Eğitim sorunu, sağlık sorunu, ulaşım sorunları, meslek ve iş sorunları, sosyal hakları, toplumsal yaşama tam katılamama gibi bir çok sorunları içerisinde en önemli sorunlarının “istihdam” olduğunu düşünüyoruz.

Bugün ülkemizde 6.5 - 7 milyon sakat bireyin olduğu tahmin edilmektedir. Aileleri ile birlikte düşünüldüğünde yaklaşık 20 milyon insanın yaşadığı sorunlara çözüm bulmak için ilk yol özürlü bireyi kendine yetebilen ve üretken bireyler durumuna getirebilmek gerekir. Ayrıca özürlülerin sağlam insanlara göre istihdam edilmeye daha çok ihtiyaç duydukları da kabul edilmelidir. Çünkü bu ihtiyacın karşılanması, her şeyden önce özürlünün toplumdan soyutlanmasını önlemekte, özürlüye 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, özürlü bile olsa her insanın gösterdiği normal bir istek olmaktadır.

3.2 ARAŞTIRMANIN AMACI

Demokrasi ile idare edilen ülkelerin üzerinde durdukları ve yaygınlaştırmaya çalıştıkları en önemli hususlardan biride “Sosyal Devlet” kavramıdır. Anayasamızda da ifade edildiği üzere Sosyal Devlet anlayışı içerisinde sakatların korunması, mesleki rehabilitasyonu ve işe yerleştirilmesi ayrı ve önemli bir yer tutmaktadır.

Kişinin sosyal hayatını sürdürebilmesinin temel şartı bir iş sahibi olmasıdır. Bir iş sahibi olmak, kişiye ekonomik, sosyal ve psikolojik değer kazandırır. Şöyle ki; ekonomik açıdan kişi gelir elde eder, sosyal açıdan bir grup içerisinde rol ve statü sahibi olur, psikolojik açıdan da bir işe yaramanın, bir iş yapmanın manevi hazzıyla kimlik duygusu düzelir. Ayrıca sakat bireyin çalışması ülke içinde sadece sosyal adalet sorunu değil aynı zamanda ekonomik bir sorundur. Sakat bireyi tüketici durumdan kurtarıp, üretici duruma getirmek gerekmektedir. Devlet, özürlü kişilerin çalışmalarını teşvik etmek için işverenlere “özürlü işçi çalıştırma zorunluluğu” getirmiştir.

Çalışmanın amacı, sakatların gerek çalışma hayatına girebilmek için, gerekse çalışma hayatına girdikten sonraki karşılaştıkları sorunları belirleyebilmektir. Bu amaç çerçevesinde sakatların işe yerleştirilmesindeki yöntem ve uygulamaların yeterli olup olmadığı işyerindeki verimlilikleri, gelir düzeyleri gibi çalışma hayatındaki bazı sorunları ve sorunların çözümleri için neler yapılabileceği kanaatimizce faydalı olacaktır.

3.3 ARAŞTIRMANIN METODOLİJİSİ

Ülkemizde ki 6.5-7 milyon olarak tahmin edilen sakatların çalışma hayatına yönelik olarak yapılan çalışmamıza bölgesel sınırlama getirilerek, seçilen bu sınırlar içerisinde ulaşılan sakat kişilerle anket yapılarak sonuca gidilmeye çalışılmıştır.

3.3.1.Evren ve Örnek Kütlenin Seçimi

Araştırmanın amacı, ülkemizdeki sakatların çalışma hayatındaki karşılaştıkları sorunları belirlemek ve bu sorunlara yönelik öneriler geliştirmek olduğundan, iş hayatı içerisinde olan sakatların durumu araştırma konusu olarak belirlenmiştir. Önemli olan, sakatın çalışma hayatı içerisinde olması olduğundan kamu ve özel işyeri ayrımı yapılmamıştır.

Bu araştırmada ana kütle, Türkiye’de kamu yada özel sektörde çalışan sakatlardır. Örneklem seçiminde tesadüfi örneklem yöntemi uygulanmıştır.

3.3.2.Sınırlamalar

Ülkemizde sakatların istihdamında kota sistemi uygulanmaktadır. ‘Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük’ hükümlerine göre 50 den fazla işçi çalıştıran işyerlerinin sakat

alıştırma zorunluluğu vardır. Ülkedeki bu tür işyerlerinin tümünün araştırma kapsamına alınmasının; bir ekip çalışması gerektirmesi ve araştırma için sahip olunan sürenin sınırlılığı araştırma evreninin sınırlandırılmasını da zorunlu hale getirmiştir. Çalışmamızı orum ili merkez olmakla tamamen tesadüfi örnekleme ile evre iller ve ayrıca nüfus yoğunluğu ve çeşitliliği nedeniyle İstanbul ili araştırma kapsamına alınmıştır.

3.3.3.Veri Toplama Tekniği

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak "Anket Tekniği" kullanılmıştır. Veri Toplamak için hazırlanan ve toplam 40 sorudan oluşan anketler, tesadüfi örnekleme olarak seçilen bölgelerdeki sakat işçilere elden dağıtılmış ve yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Ancak seçilen bütün bölgelerde tarafımızdan yüz yüze görüşmeler yapılamamış anketör yardımıyla görüşmeler yapılabilmıştir. Anketlerin denekler tarafından doldurulup geri gönderilmesi anketör yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

3.4 YÖNTEM VE UYGULAMA

İstihdam içerisinde olan sakatların çalışma hayatına yönelik sorunları tespit etmek amacıyla anket soruları hazırlanmıştır. Anketin uygulanacağı denekler tesadüfi örnekleme ile seçilen ve istihdam içerisinde olan sakatlar olarak belirlenen ve bunlar üzerinde anket yapılmıştır.

3.4.1 Anket formunun Hazırlanması

Amacımız istihdam içerisinde olan sakatların karşılaştıkları sorunlar olduğundan 40 sorudan oluşan anket soruları çalışan sakat işçiler için hazırlanmıştır. Öncelikle sakatlık üzerine genel bilgiler elde edilmek üzere sakat işçilere kişisel bilgiler sorulmuştur. Daha sonra gerek çalıştığı işi bulana kadar gerekse işe girdikten sonra karşılaştıkları problemleri tespit etmek amaç olmuştur. Anketin uygulanacağı deneklerin, soruları cevaplama isteksiz davranmaması yada fazla zamanlarını almamak amacıyla sorular kısa, açık ve az sayıda sorulmaya çalışılmıştır. Hazırlanan anket formu sakat işçilerle yapılırken sakat istihdam eden işverenler için ayrı bir anket formu hazırlanmamış ancak yüz yüze görüşmeler yapılarak bilgiler alınmaya çalışılacaktır.

3.4.2. Anket Formunun Tanıtımı

Türkiye'de herhangi bir sektörde istihdam edilen sakat işçilerin çalışma hayatındaki sorunlarını tespit edebilmek amacıyla sorular hazırlanmıştır. Anket soruları, işçilerin kişisel özellikleri (sakatlıklarının türü, nedeni, eğitim durumları, yaşları vs. gibi) işe nasıl yerleştiği, sakatlığı ve yaptığı işin uyumu, iş verimi, çalışma hayatındaki karşılaştığı olumsuzlukları ortaya çıkarabilmek amacıyla sistemleştirilmiş soru tipleri kullanılmıştır.

Sistemli sorular kesin ve somut cevaplara yönelik olarak kapalı ve açık uçlu soru türlerinden oluşmaktadır.

Anket formunda; kapalı uçlu soru niteliğinde olan ve ikili ayırım gösteren olumlu yada olumsuz olarak cevaplandırılabilir (evet-hayır gibi) sorulara, cevap sayısı ikiden fazla olan seçmeli sorulara ve cevaplar arasında derece farkı olan çok seçenekli sorulara yer verilmiştir. “Evet”, “hayır” seçenekli cevapları olan sorular ile seçenekli sorular kişisel özellikleri belirlemek, derecelendirilmiş sorular ise hem sakat işçinin hem de işverenin tutum ve davranışlarını belirlemek amacıyla sorulmuştur.

Sakat işçilere yönelik olarak hazırlanan soru kağıdı ek de verilmiştir. Formda yer alan sorularda 1 inciden 13 üncü soruya kadar (13 dahil) olan sorular kişisel özellikleri belirlemek, 14 üncü sorudan 34 üncü soruya kadar (34 dahil) olan sorular istihdam şeklini, çalışma koşullarını, ücret düzeylerini, sosyal güvencelerini, iş tatmini, iş verimini saptamak, 35 ve 36ncı sorular iş ilişkilerini öğrenmek, 37 ve 38 inci sorular çalışma ortamının sakatlığa uygunluğunu belirlemek için ve son olarak ta sakat işçinin sakatların istihdamı hakkında ki önerilerini öğrenmek amacıyla sorulmuştur. Açık uçlu soruların cevaplanabilmesi için yeterli boşluk bırakılmıştır.

3.4.3.Anket Formunun Uygulanması

Araştırma kapsamına alınan illerde tesadüfi örnekleme sistemi kullanılarak, kamu veya özel sektörde ya da serbest olarak çalışan sakat işçilere anket soruları uygulanmıştır.

Tesadüfi örnekleme ile seçilen illere gönderilen anketlerin geri dönüşüm sayısı ve iller itibarı ile dokümanı tablo 3.1 de verilmiştir.

Tablo 3.1 Anketlerin Geri Dönüşüm Sayısı

GÖNDERİLEN İLLER	GÖNDERİLEN ANKET SAYISI	CEVEPLANAN ANKET SAYISI
AMASYA	10	5
ANKARA	30	30
ÇORUM	35	35
KAYSERİ	25	25
KIRIKKALE	15	8
NİĞDE	10	5
İSTANBUL	30	25
SAMSUN	15	10
YOZGAT	15	7
TOPLAM	205	150

3.4.4.Verilerin Analiz

Anket yöntemi ile elde edilen veriler "SPSS For WINDOWS" bilgisayar programı kullanılarak tasnif ve analiz edilmiştir. Veriler tablolarda sayı ve yüzde olarak sunulmuştur. Bu değerlendirmede soruların tamamı yerine anlamlı sonuç

içerenler incelenmiştir. Diğer soruların cevaplarının dağılımı, metin içinde bilgi dağılımı olarak verilmiştir.

3.5 BULGULARI VE YORUM

Türkiye'de ki özürlülerin istihdam sorunlarını tespit etmeye yönelik bu çalışmamızda, sakat işçilerle yapılan anket sonucunda işçilerin cevapları çeşitli tablolar düzenlenerek yorumlanmıştır. Sakat işçilerin: yaşları, eğitimleri, sakatlık çeşitleri ve nedenleri ücret durumları, sosyal güvenceleri, iş verimlilikleri iş memnuniyetleri gibi konular üzerinde durulmuştur.

3.5.1.Cinsiyetleri ve Yaş Durumları

Ankete cevap veren toplam 150 sakat işçinin, 122 sinin (%81,3) erkek, 28 nin ise (%18,7) kadın olduğu saptanmıştır. Sakat işçilerin yaşlarına bakıldığında aşağıdaki tabloda gösterilen tablolar karşılaşılmıştır.

Tablo 3.2 Sakat İşçilerin Yaşlarına Göre Dağılımı

YAŞLAR	Bayan	Erkek
18-25	4	20
26-30	18	27
31-40	6	62
41- +	-	15

Verilen cevaplar değerlendirilerek sakat işçilerin yaşları gruplara ayrılmıştır. Yaşları bakımından 68 işçinin 31-40 yaş grubunda olduğu, 45 işçinin 26-30 yaş grubu ile ikinci sırada olduğu, 22 işçinin 18-25 yaş grubu ile üçüncü sırada oldukları

dolayısıyla çalışma yaşı açısından faal dönemlerde olan sakat işçilerin çoğunluğu oluşturduğu belirlenmiştir.

3.5.2.Sakatların Eğitim Durumu

Araştırma kapsamında anket yaptığımız sakat işçilerin eğitim durumlarının ülke genelindeki sakat işçilerin eğitim durumları ile benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 3.3 İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	İşçi Sayısı	Oran (%)
Okur-yazar olmayan	8	5.3
Okur-yazar	17	11.3
İlkokul mezunu	42	28
Ortaokul mezunu	35	23.3
Lise ve dengi okul mezunu	37	24.7
Yüksek okul-fakülte	11	7.3
TOPLAM	150	100

Toplam 150 sakat işçi içerisinde 25'inin: okur-yazar olmadığı, okur yazar olmasına karşın herhangi bir okulu bitirmediği, bu grubun toplam sakat işçilerini (%16,6) oranında olduğu görülmüştür. İlkokul mezunu olanların 42 (%28) ortaokul mezunu olanların 35 (%23,3) lise ve dengi okul mezunu olanların 37 (%24,7) Yüksekokul veya fakülte mezunlarının ise 11 (%7,3) kişi olduğu belirlenmiştir.

Ülke genelinde, 2000 yılında iş için İŞ-KUR' da sıra bekleyen sakatların %9,36 sinin öğrenimsiz veya okur yazar olduğu, %46,70 inin ilkokul mezunu olduğu, %17,29 ortaokul mezunu olduğu %24,33 nün lise ve dengi okul mezunu olduğu, %2,32 sinin yüksekokul veya fakülte mezunu olduğu göz önüne alındığında araştırma kapsamındaki işçilerin eğitim durumlarının ülke geneli ile hemen hemen aynı olduğu görülmektedir.

3.5.3.Medeni Halleri ve Çocuk Sayı

Araştırma kapsamına alınan işçilere medeni halleri, evli iseler eşlerinin de çalışıp çalışmadığı ve çocuklarının olup olmadığı sorulmuştur. Bu soruların anket formuna alınmasındaki amaç, çalışan sakatların kendi geçimini sağlaması dışında başka kişilere de bakmakla yükümlü olup olmadığını ve Aile gelirinin tamamen sakat işçi tarafından temin edilip edilmediğini saptamaktır.

Tablo 3.4 Sakat İşçilerin Medeni Durumları

MEDENİ DURUMU	KADIN İŞÇİ SAYISI	ERKEK İŞÇİ SAYISI	TOPLAM	ORAN %
EVLİ	19	106	125	83,3
BEKAR	8	17	25	16,7

Cevap veren sakat işçilerin %83.3 ünün evli olduğu, %16.7'sinin ise bekar olduğu belirlenmiştir. Evli olanların çocuklarının olup olmadığı sorulmuş ve aşağıda ki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 3.5 Evli Sakat İşçilerin Çocuk Durumu

ÇOCUĞU OLAN	İŞÇİ SAYISI	ORAN %
Evet	103	82,4
Hayır	22	17,6
TOPLAM	125	100

Evli olan sakat işçilerden % 82.4 ünün çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Sakat bireyin çocuk sahibi olması kendinden başka bakmakla yükümlü olduğu kişiler içinde çalışmasının gerekliliğini biraz daha artırmaktadır. Araştırmamıza katılan evli çiftlerden % 17.6 sının henüz çocuk sahibi olmadığını görüyoruz.

Sakat işçilere ailenin geçiminin tamamen kendisi tarafından mı sağlandığı yoksa eşinin de aile gelirin destek sağlama imkanı olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla evli olan sakatlara eşlerinin çalışıp çalışmadığı sorulmuş ve aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 3.6 Evli Sakat İşçilerin Eşlerinin İş Durumu

EŞİ ÇALIŞANLAR	İŞÇİ SAYISI	ORAN %
Evet	55	44
Hayır	70	56
TOPLAM	125	100

Tablo incelendiğinde evli olan sakat işçilerden %56' sının eşlerinin çalışmadığı görülmüştür. Sakatın çalışmaması veya herhangi bir gelirin olmaması durumunda aile etrafının geçiminin güçleşeceği hatta imkansız hale gelebileceği düşünüldüğünde, sakatlara iş temin edilmesi ile ilgili çalışmaların ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3.7 Sakat İşçinin Eşinin Sağlık Durumu

SEÇENEKLER	İŞÇİ SAYISI	ORAN %
Rahatsızlığı yok	97	77,6
Sakat	28	22,4
TOPLAM	125	100

Ayrıca araştırmada evli olan işçilere eşlerinin de herhangi bir sakatlığı olup olmadığı sorulmuş 28'inin eşinin de sakat olduğu 97'sinin eşinin ise herhangi bir rahatsızlığı olmadığı tespit edilmiştir. Sakat işçinin %22,4 ünün eşinin de sakat olması, toplumun sakat bireye bakış açısını gösteren sosyal bir yorum olduğunu düşünmekteyiz.

3.5.4.Sakat Kalma Nedenleri

Sakat kalma nedenini tespit etmek amacıyla sorulan soru sonucunda alınan cevaplar tablo 3.8 de olduğu gibidir.

Sakatlıkların en önemli nedeni doğuştan meydana gelen sakatlıklar olup oranı %25.3 dür. Doğuştan olan sakatlıkları sırayla %18.0 ile hastalık ve trafik kazaları izlemektedir. Bunu iş kazaları sonucu sakatlanma %14.7 ve deprem ve asker yaralanması takip etmektedir.

Tablo 3.8 Sakatlık Nedenleri

SEÇENEKLER	İŞÇİ SAYISI	ORAN
Doğuştan	38	25.3
Felç	22	14.7
Hastalık Sonucu	27	18.0
Trafik kazası	27	18.0
İş kazası	22	14.7
Asker yaralanması	1	0.7
Deprem	6	4.0
Diğer	7	4.7
TOPLAM	150	100.0

Doğuştan sakat işçilere bunun nedeni sorulmuş ve tablo oluşturulmuştur.

Tablo 3.9 Doğuştan Sakat Olanların Sakatlanma Nedeni

Doğuştan Sakatlığın Nedeni	SAYI	ORAN %
Akraba evliliği	10	26.3
Annenin hastalığı	11	28.9
Olumsuz doğum koşulları	7	18.4
Diğer	10	26.3

Doğuştan gelen sakatlıkların nedeni olarak, doğuştan sakat olan 38'işçiden 10 sakatın (%26,3) akraba nedeniyle, 11 sakatın (%28,9) annenin gebelik dönemindeki geçirmiş olduğu hastalık, kaza, ilaç kullanma gibi nedenlerden 7 sakatın (%18,5) doğum

esnasındaki olumsuzluklar, erken veya geç doğum nedeniyle sakat doğduğu görülmektedir.

Araştırma bulgularımız doğuştan sakatlığın nedenlerinin önlenmesi konusunda hala ülkemizde ne kadar bilinçsiz davranıldığını göstermektedir. %25,3lük gibi büyük bir bölümün doğuştan sakat olmasının ne kadar üzücü bir durum olduğunu düşünmekteyiz. Araştırma kapsamına aldığımız illeri ve bu araştırmayı merkezlerinde yaptığımızı da düşünecek olursak, bu bilinçsizliğin ne kadar ciddi boyutlarda olduğunu görebiliriz.

3.5.5.Sakatlık Türü

Araştırmaya katılan sakat işçilerin sakatlık türleri: (bacak,ayak,kol ve el sakatlıkları) ortopedik olarak, görme özürlü, işitme özürlü olarak, diğer sakatlıklar (iç hastalıkları, zihni özürleri kapsamakta) şeklinde dört genel sakatlık şeklinde ele alınmıştır. Verilen cevaplara göre aşağıdaki tablo hazırlanmıştır.

Tablo 3.10 İşçilerin Sakatlık Türlerine Göre Dağılımı

SAKATLIK TÜRÜ	İşçi sayısı	ORAN
Ortopedik	90	60.0
İşitme ve konuşma	23	15.3
Görme	29	19.3
Diğer	8	5.3
TOPLAM	150	100.0

Sakatlık türleri içerisinde en fazla görülen sakatlık %60.0 ile ortopedik (el-kol, bacak-ayak) sakatlıktır. Bunu sırayla %19.3 ile göz sakatlıkları, %15.3 ile işitme ve konuşma sakatlıkları izlemektedir. Diğer sakatlıkların oranı %5,3 olup daha az görülmekte olup bu tür sakatlıklar içinde çocuk felci, kronik böbrek yetmezliği, kalpte büyüme, zeka geriliği gibi sakatlıklar bulunmaktadır.

Sakatlıkları ile ilgili olarak işçilere protez veya yardımcı alet kullanıp kullanmadıkları sorulmuş, 105 işçinin herhangi bir ortopedik cihaz veya protez kullanmadığı, 10 işçinin tek bacak veya ayakta protez bulunduğu, 35 işçinin ise bu soruyu yanıtlamadığı belirlenmiştir. Araştırmaya başlarken, işçilerin çoğunluğunun sakatlıkları nedeniyle yardımcı araç ve cihaz kullanabilecekleri düşünülmüş ise de elde edilen verilerden bu düşünceden farklı bir durum çıkmıştır.

Ülke genelinde 2000 yılı içinde İŞ-KUR' ye başvuran sakatların sakatlık türleri incelendiğinde araştırmada elde edilen yukarıdaki bulgular ile paralellik arz ettiği görülmektedir. Araştırma kapsamındaki işçilerden ortopedik sakatlıkları olanların oranının fazla olmasının nedenleri arasında, işverenlerin bu tür sakatlıkları daha fazla talep etmesi en önemli sebep olabilir.

3.5.6.Sakatlık Dereceleri

Sakatların istihdamı hakkında tüzük ten yararlanarak işe girmek isteyen sakatların sakatlık derecesinin %40 ile %70 arasında olması, sakatlık derecesi %70 üzerinde olmakla beraber

bir işte verimli şekilde çalışabileceği Sağlık Kurulu Raporunda belirtilmesi halinde tüzük hükümlerinden yararlanabilecekleri belirtilmiştir.

Anket sorularına cevap veren 150 işçinin sakatlık oranlarının tespit edilmesi amacıyla sağlık raporlarında belirtilen sakatlık oranlarının yüzdesi sorulmuştur.

Tablo 3.11 İşçilerin Sakatlık Oranları

SAKATLIK ORANI	SAKAT İŞÇİ SAYISI	%
0-20	22	14,7
21-25	8	5,3
26-30	8	5,3
31-39	4	2,7
40-45	58	38,7
45-50	50	33,3
TOPLAM	150	100

Araştırmada cevap veren 150 sakat işçiden 42' sinin sakatlık oranı %40ın altında olduğu ve bu grubun tüm sakatların %28' ini oluşturduğu görülmüştür. Ankete cevap veren 150 işçiden 108' inin sakatlık oranı ise % 40 ile % 50 olduğunu görüyoruz.

Bu sonuçlara baktığımızda istihdam içerisinde olan herhangi bir işte çalışan sakat işçilerin sakatlık derecelerinin oldukça düşük olduğunu görüyoruz. Sakat işçinin tüzük kapsamına

alınarak koruyucu hükümlerden yararlanabilmesi için bireylerin çalışma güçlerinin en az % 40, en çok % 70 oranında kaybı olması söz konusudur. Araştırmamızdaki deneklerimizden 42 sinin sakatlık derecesinin % 40'ın altında olduğundan tüzükten yararlanamayacaktır. Bu durumda, sakat olmalarına karşın yukarıdaki sözü edilen % 40 sakatlık oranının altına düşmeleri bu kişilerin iş bulmakta çektikleri güçlüklerin devam edip gitmesi sonucunu doğuracaktır. Zira sakatlığı % 1 ile % 40 arasında olanlar ne sakat kapsamına girmekte nede işverenler tarafından sağlam olarak kabul edilmektedir.

Kuruma tescili yaptırılarak tüzük kapsamına göre çalıştırılan 108 sakat işçinin sakatlık derecesi ise % 40 ile % 50 oranındadır. Bu grup , bütün sakat işçilerin %78'inin sakatlık derecesinin tüzükte belirlenen en alt sınıra bu kadar yakın olması, bizi işverenlerin sakat işçi taleplerinde düşük sakatlık oranlarını etmeleri sonucuna ulaştırmıştır.

3.5.7.Sakatların Çalıştırıldıkları İşler

Araştırmada, işçilerin hangi işlerde çalıştırıldıklarını tespit etmek amacıyla uçlu soru tipinde yaptıkları iş sorulmuş alınan cevaplarda açık olarak verilen cevapların oranı az olmuştur. Verilen cevaplarda "işçi" olarak çalıştıkları belirtilmiş ama hangi iş yapıldığı konusunda net ifadeler daha az olarak verilmiştir. Verilen cevaplara göre sakatların çalıştırıldıkları aşağıda sıralanmıştır.

- evrak getir-götür ve temizlik işleri

- sekreterlik
- dekorasyon ve süsleme
- santral memurluğu
- elektrikçi
- evrak dağıtıcısı ve daktilograf
- sevkiyat, paketleme
- makine operatörü
- kasiyerlik

Verilen cevaplar incelendiğinde, sakatların çalıştırıldıkları işlerin genelde basit, uzmanlık ve özel beceri gerektirmeyen işler olduğu görülmektedir.

3.5.8.Mesleki Kurs ve Eğitimleri

Araştırma kapsamındaki işçilere işe girmeden önce herhangi bir mesleki eğitim veya kurs görüp görmediklerini sorulmuş alınan cevapların dökümü tablo da gösterilmiştir

Tablo 3.12 İşçilerin Mesleki Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

MESLEKİ EĞİTİM VEYA KURS ALINIP ALINMADIĞI	SAKAT İŞÇİ SAYISI	ORAN
Evet	45	26,7
Hayır	105	73,3
TOPLAM	150	100

İşçilerin büyük bir bölümü (% 73,3) işe girmeden önce herhangi bir mesleki eğitimden geçmedikleri ve herhangi bir kurs almadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum sakat istihdamında karşılaşılan en önemli nedenlerden biri olup bu konuda yine İŞ-KUR' ya görevler düşmektedir. Araştırmanın "Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu" bölümünde İŞ-KUR ile birlikte Milli Eğitim ve Sağlık Bakanlığı ile bazı özel ve kamu kuruluşları tarafından sakatlara yönelik kurs ve mesleki eğitim verildiği ancak hizmetteki dağınıklık nedeniyle verimli ve rasyonel bir çalışmanın yapılamadığı belirtilmiştir. Ayrıca bu düzenlenen kursların hem kısa süreli olması hem de tam anlamıyla bir mesleki rehabilitasyon niteliğini kazanamaması nedeniyle amaçlanan fayda elde edilmemiştir. Araştırma sonucu işçilerin ancak % 26,7 sinin bir mesleki veya benzeri eğitim görmüş olması mesleki rehabilitasyon hizmetlerindeki yetersizliği göstermektedir.

3.5.9.İşe Yerleştirme Şekilleri

İşsiz olup ta iş arayan insanların işe girmek amacıyla; tanıdık kişileri araya koymak, gazete ilanlarını takip etmek, açılan iş sınavlarına girmek veya bir kuruluşu iş bulmak amacıyla devreye sokmak gibi yöntemler kullanılmaktadır.

Araştırma kapsamına alınan sakat bireylere şu anda çalışmış oldukları işe nasıl yerleştikleri sorulmuş ve verilen evaplar tablo gösterilmiştir.

Tablo 3.13 Sakatlarda İşe Yerleştirilme

İşe Yerleştirme	İşçi Sayısı	Oran
İş Bulma Kurumu	62	41,3
Tanıdık	36	24
Kendi Çabası	22	14,7
Sakatlara Yönelik Sınav	30	20
TOPLAM	150	100

Tablo incelendiğinde cevap veren 150 sakat işçinin 62 si (%41,3) İş ve İşçi Bulma Kurumu vasıtasıyla işe yerleştirilmiştir. Bunu sırayla bir tanıdık vasıtası ve tavsiyesiyle işe girenler % 20,0 ve sakat işçinin hiçbir kuruma bağlı olmadan kendi çabasıyla iş arayıp girenler % 14,7 izlemektedir.

Araştırmamız yapılırken işverenlerle de sakatların istihdamı hakkında yüz yüze görüşmelerimiz olmuştur. Bu görüşmelerde, iş verenler çalıştırdıkları sakat işçilerin genelde İŞ-KUR temin ettiklerini belirtmişlerdir. İşverenler sakat işçi kontenjanını kuruma bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır. İşverenler istedikleri takdirde Tüzükte belirtilen “sakatı işe alırken nitelik belirlemesi amacıyla sınav yapabileceği” hususunu göz önüne alarak sakatı işe alırken yazılı, sözlü veya uygulamalı sınav yapabilmektedir. İşverenlerin çoğunluğu mülakat yolu ile sakatın fizliğini ve mesleki yeteneğini kontrol ettiklerini belirtmişlerdir. Bazıları ise kurum tarafından gönderilen sakatlara hiç yapmadıklarını belirtmişlerdir.

Bulgularımıza göre sakatlık derecesi %40 ve üzerinde olan yasal hükümlerden yararlanabilecek sakatların (108 kişi) yarısından fazlası İŞ-KUR ya kayıt yaptırıp kurum aracılığı ile işe yerleştirilmiştir. Bulgular yorumlandığında sakat istihdamında İŞ-KUR' nun yerine ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Sakatın işe yerleştirilmesi görevini üstlenen kurum, teknik bilgi, yetişmiş personel ve mali kaynak açısından yetersiz kalmıştır. Kuruma verilen görevlerin ağırlığı, çeşitliliği ve uzun vadeli olması nedeniyle yeterli mali imkanların ve yetişmiş personelin temini şarttır.

Araştırmamızın daha önceki bölümünde Türkiye' de sakatların istihdamında kota sistemi uygulandığını, sakat istihdamının Tüzük ile düzenlendiğini belirtmiştik. Araştırma bulgularımızdaki; 58 işçinin şu an yaptıkları işi kendi çabasıyla bulabilmiş olmaları, araştırmamıza cevap veren sakat işçileri sakatlık derecelerinin %40'ın altında olmasıdır. Bulgu sonucumuza göre; cevap veren 42 işçi sakatlık derecelerinin yasada belirtilen oranın altında olması nedeniyle sakat olarak

nitelendirilmediğinden bir işe girmesi tamamen kendi çabasına kalmaktadır. Ayrıca sakatlık derecesi % 40 ile % 50 olan 95 işçiden 62 si İŞ-KUR işe yerleştirebilmiştir.

3.5.10.İşe Girerken Karşılaşılan Sorunlar

Araştırma kapsamındaki sakat işçilere iş ararken sakat olmaları nedeniyle sorunlarla karşılaşp karşılaşmadıkları sorulmuş alınan cevaplar tablo gösterilmiştir.

Tablo 3.14 Sakat İşçilerin İşe Bulmada Zorlanıp Zorlanmadıkları

SEÇENEKLER	İŞÇİ SAYISI	ORAN
Evet	128	85,3
Hayır	22	14,7
TOPLAM	150	100

Araştırmaya katılan sakat işçilerin % 85,3 ü iş ararken sorunlarla karşılaştıklarını söylemiştik bu soruya evet yanıtını veren işçilere hemen bu sorunların kaynaklarının neler olduğu sorulmuştur.

Tablo 3.15 İŖe Girebilmede Karşılaşılan Sorunun Kaynakları

S. n o	SEÇENEKLER	İŖÇİ SAYISI	ORA N
1	İŖ ve İŖÇİ Bulma Kurumuna Ayrılan Kontenjanın dolması	52	34,7
2	İŖverenlerin Olumsuz Yaklaşımları	37	24,7
3	İŖ Türünün Sakatlığa Uygun Olmaması	36	24
4	Çalışma Hayatıyla İlgili Kendi Korkularım	5	10
5	Diğer	20	6,7
	TOPLAM	150	100

Tablo incelendiğinde, sakat işçilerin işe yerleştirilmelerindeki sorunların asıl kaynağının ne olduğuna dair kişisel düşünceleri tespit edilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan sakat işçilerin % 34.7 asıl kaynağın iş ve işçi bulma kurumu tarafından işe yerleştirilen işçiler için ayrılan kontenjanın yetersiz olmasının sorunun asıl kaynağı olarak düşünülmekte Sakat İşçilerin İstihdamı Hakkındaki Tüzük de “.. işverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları iş yerlerinde % 3 oranında sakat kimseyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler” hükmünde de anlaşıldığı üzere yasal zorunluluk sadece 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri için geçerlidir. Küçük ve orta büyüklükteki teşebbüslerin yüksek oranda olduğu ülkemizde, 50 den az işçi çalıştırdığı

gerekçesiyle bu tür iş yerlerinde sakatların yapabileceği bir çok uygun iş olabilmesine karşın sakatlar çalıştırılmamaktadır. İşyerlerinin sakat kontenjanlarının tespitinde, işyerinde 1475 sayılı iş kanununa tabi çalışanlar ile Deniz iş kanununa göre daimi olarak çalışanlar esas alınmaktadır. Ayrıca bir işletmenin aynı il sınırları içerisindeki birden çok işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı esas alınarak % 3 oranında hesaplama yapılmaktadır.

Verilen cevaplara göre sakat işçilerden % 24.7 sakatlara karşı işverenlerin olumsuz yaklaşımları işe girebilmedeki sorunların kaynağı olduğu, işçilerden %24'ü sakatlık türünün bulunduğu işe uygun olmaması nedeniyle sorunlarla karşılaştığını belirtmiştir. % 10.7 sakat işçi ise sakatlığının çalışmasını engelleyebileceği, veriminin azalacağını, başarılı olamayacağı veya iş hayatındaki diğer çalışanların veya işverenlerin olumsuz davranışlarının olabileceği endişesi içinde bulunduğu için çalışma hayatına girmekten çekindiğini belirtmiştir. % 6.7 ise işe yerleştirilebilmedeki asıl sorunun ülke genelinde yaşanan işsizlik sorunu olduğunu belirttiğini görüyoruz.

Sakat işçilere, çalıştıkları işlerini sakatlıklarına uygun olarak seçme imkanlarının olup olmadığını sordumuzda cevap verenlerin % 59,3 evet demiş, % 40,7 si ise işini sakatlığına uygun olarak seçebilme imkanının olmadığını yanıtlı vermiştir.

3.5.11.Ücret Düzeyleri

Çalışan sakatların, yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretlerin yeterli olup olmadığı ile ilgili dağılım tablo da

gösterilmiştir. Bu soruda ki amacımız çalışan sakat bireye verilen ücretlerin sakatlığı nedeniyle farklılığı olup olmadığını tespit etmektir.

Tablo 3.16 Yapılan İş Karşılında Alınan Ücret

SIR A NO	SEÇENEKLER	İŞÇİ SAYISI	ORA N
1	Çok İyi	31	20.7
2	İyi Sayılır	60	40
3	Yetersiz	52	34.7
4	Çok Yetersiz	7	4.6
	TOPLAM	150	100

Tablo incelendiğinde cevap verenlerden % 60.7 si aldıkları ücretlerden memnun olup, % 39.3 ü ise ücretlerinin geçimleri için yetersiz olduğuna inanıyor. Bu soruyu takiben sakat işçilerin ücret yetersizliğinin sakatlığı nedeniyle mi yoksa ülke genelindeki ücret memnuniyetsizliğinden mi kaynaklandığını tespit edebilmek amacıyla aynı iş yerinde çalışan ve sakat olmayan işçilere oranla bir ücret farkının olup olmadığı düşünceleri öğrenilmek istenilmiştir. Bu konuda sakat işçilerin verdiği cevap aşağıda tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.17 Diğer İşçilere Oranla Ücret Farklılığı

SIR A NO	SEÇENEKLER	İŞÇİ SAYISI	ORA N
1	Fark yok	76	50,7
2	Olumsuz fark var	54	36
3	Olumlu fark var	7	4,7
	Cevap vermeyen	13	8,7
	TOPLAM	150	100

3.5.12.Sosyal Güvenlikleri ve Gelir Vergisi İndirimi

Ülkemizde engelli bireylerin sosyal güvenlikleri bazı yasal düzenlemelerle sağlanmaya çalışılmıştır. bu düzenlemeler hakkında daha önceki bölümlerde üzerinde durulduğundan bu bölümde tekrar edilmeyecektir.

Araştırmamıza cevap veren sakat işçiler herhangi bir sosyal güvenlikle olup olmadığı sorulmuş ve %73 nün herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olduğu, %26 sının sosyal güvencesinin olmadığı görülmüştür.

Gelir vergisi kanununun 31. maddesine göre; çalışma gücünün asgari %80 ini kaybetmiş olan hizmet erbabı birinci derecede sakat, asgari %60 ını kaybetmiş olanlar ikinci

derecede, asgari %40'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı üçüncü derecede sakat sayılır. Ve kanunda belirtilen sakatlık indiriminden yararlanır.

Araştırmamıza katılan sakat işçilere gelir vergisi indiriminden yararlanıp yararlanamadığı sorulmuş alınan cevaplar tabloda gösterilmiştir.

Gelir Vergisi İndiriminden Yararlananlar

SEÇENEKLER	SAYI	ORAN
Evet	107	72,3
Hayır	41	27,7
Cevap Vermeyen	2	0
TOPLAM	150	100

Cevap veren 108 sakat işçi vergi indiriminden yararlanmakta daha önceki sorularımızdan biride sakatlık derecesi ile ilgiliydi ve alınan cevaplardan 150 sakat işçide 108 inin sakatlık derecesi % 40'ın üzerindeydi. Buda bize gelir vergisinden faydalanma hakkı olan sakat işçilerimizin hepsinin bu indirimden faydalandığını gördük . sakatlık derecesi % 40 ın altında olan sakat işçi konum kapsamı dışında bırakıldığından vergi indiriminden yararlanması mümkün olmaktadır.

13 Ağustos 1998 tarihinde 23432 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "özürlüler için kimlik kartı yönetmeliği" ile özürlülerin gelir vergisi indirimi, ulaşım, sosyal ve kültürel faaliyetlerden ücretsiz yada indirimli yararlanmasını sağlamak amacıyla kimlik kartı verilmesi kararlaştırılmıştır.

Özürlünün bu kimlikten yararlanabilmesi için yetkili sağlık kuruluşlarından özürlü sağlık kurulu raporu alması gerekmektedir. “Özürlülere verilecek sağlık kurulu raporları hakkında yönetmelik” rapor vermeye yetkili sağlık kuruluşlarını belirlemiştir. Yönetmelik 34 devlet hastanesini, 32 üniversite hastanesini ve 21 SSK hastanesini yetkili saymıştır.

Araştırmamız sonucu şunu gördük ki sağlık raporunda sakatlık derecesi %40 ve %50 olan sakat işçilerin büyük çoğunluğunun bu indirim kartından haberi olmadığı için yararlanamamaktadır.

3.5.13. İş Verimi ve İş Doyumu

Sakat işçilerimize çalıştıkları işi sevip sevmedikleri sorulmuş alınan cevaplarla aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 3.18 Sakat İşçilerin İş Memnuniyeti

SEÇENEKLER	İŞÇİ SAYISI	ORA N
Evet	131	87,3
Hayır	19	12,7

Cevap veren sakat işçilerden % 87,3 nün yaptıkları işi severek yaptıkları görülmüştür. Sakat işçinin işini sevmesi kendini sadece tüketici olarak görmeyip gelir elde etmesi kendisini toplumdan dışlamasını da engel olmasını da sağlamaktadır. İşçinin yaptığı işi severek yapması hem iş doyumuna hem de sosyal yaşantısına olumlu etki yapacaktır. Bu

soruda aldığımız cevapta yine sakat işçinin işini severek yaptığını desteklemektedir.

Araştırma kapsamına alınan sakat işçilere, sakatlıklarının yaptıkları işin verimini olumsuz etkileyip etkilemediği sorulmuş ve sonuç tablo 3.19 da gösterilmiştir.

Tablo 3.19 Sakatlığın İş Verimine Etkisi

SEÇENEKLER	İŞÇİ SAYSI	ORAN
Hiç Etkilemiyor	72	48
Etkilediğini söyleyebilirim	31	20,7
Kesinlikle Etkilemiyor	47	31,3
TOPLAM	150	100

Sonuçlar değerlendirildiğinde 150 sakat işçiden 72 sinin (% 48,0) sakatlığının iş verimini hiç etkilemediği, 31 inin birazda olsa sakatlığın verimine olumsuz bir etkiye bulunduğunu, 47 ise sakatlığının verimi kesinlikle etkilediğine inandıklarını görüyoruz sakatlığının çalışma verimini olumsuz etkilediğini söyleyen sakat işçilerden kendisini yavaşlatıcı, rahat hareket edememe gibi sakatlığın getirdiği olumsuzların verimi azalttığı düşüncesi görülmektedir.

İşyerinde terfi etmesinde ve yükselmesinde sakatlığının bir engel oluşturup oluşturmadığına dair iş görenlerin vermiş oldukları cevapların dağılımı tablo da gösterilmiştir.

Tablo 3.20 Sakatlığın Terfi Etmede Etkisi

SEÇENEKLER	İŞÇİ SAYISI	ORAN
Evet	93	62
Hayır	57	38
TOPLAM	150	100

Çalışan sakat işçilerden anket sorularına cevap verenlerin de sakatlıklarının da iş yerindeki terfi ve yükselmelerinde kendilerine engel teşkil ettiğini % 62lik bir oran ile kabul edilmektedir. Hayır diyenlerin oranı ise % 38 dir. Araştırma kapsamında anket sorularını uyguladığımız sakat işçilerin sakatlık derecelerinin % 40ın altında olan işçi oranının % 28ini oluşturduğunu hatırlayacak olursak ve bu kişilerin istihdam içinde sakat işçi olarak değerlendirilmediğini de söyledikten sonra, yasada belirtilen sakatlık derecesi ile sakat sayılan işçilerin hemen hepsinin sakatlığının terfide kendilerine engel yarattığı sonucuna ulaşabiliriz.

Bunu yanı sıra ankete cevap veren sakat işçilere sakatlığı nedeniyle diğer çalışanlara oranla işten çıkarılma korkusu olu olmadığı sorulmuş ve cevap verenlerden %34nün bu korkunun olduğu görülmüştür.

Sakat bireyin istihdama girebilmede karşılaştığı sorunlar çalışma hayatına girdikten sonrada bitmiyor, işinde başarı sağlaması gerekse çalışmasına devam edebilmesi konusunda da devam ediyor.

3.5.14.İş Arkadaşları ve Amirlerin Sakata Karşı Tutumları

İş yerinde sakat işçiye karşı iş arkadaşları ve amirlerinin tutum ve davranışlarını öğrenmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar tablo da gösterilmiştir.

Tablo 3.21 Sakatlara Karşı İş Arkadaşlarının Tutumu

SEÇENEKLER	İŞÇİ SAYISI	ORAN
Aşırı Koruyucular	19	12,7
Yeterince yardım ve destek oluyorlar	80	53,3
Küçümsüyor ve ezmeye çalışıyorlar	0	0
Diğerlerinden farklı davranmıyorlar	51	34
TOPLAM	150	100

Tablo 3.22 Sakatlara Karşı Amirlerinin Tutumu

SEÇENEKLER	İŞÇİ SAYISI	ORAN
Diğer işçilere karşı davranışlardan farklı bir davranış sergilemiyorlar	133	88,7
Olumsuz Bir davranış sergiliyorlar	17	11,3
TOPLAM	150	100

Sakat işçilerden %43'lük iş arkadaşlarının kendilerine karşı yeterli yardım ve destekte bulunduğunu, %12,7 si oranındaki grup iş arkadaşlarının kendilerine karşı aşırı bir tutum takındığını, % 29,3'lük grup diğer çalışanlara davrandıklarından farklı bir davranışta bulunmadıklarını belirtmişlerdir. İşyerlerinde kendisini kabul etmeyen, hor görüp dışlayan veya reddedici, küçümseyici tutum gösteren iş arkadaşlarının olduğunu hiçbir sakat belirtmemiştir.

Amirlerin sakat işçilere karşı davranış ve tutumlarına yönelik olarak ise, sakat işçilerin % 88,7 si amirlerin kendilerine diğer işçilerden farklı bir davranış sergilemediğini, % 11,3'lük bir grup ise sakatlığı nedeniyle amirlerinin olumsuz davranışlarının olduğunu, sakatlığa rağmen yeteneklerinin üstünde iş ve davranış bekleyen amirlerinin bulunduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmaya başlanırken çevreden edinilen bilgilere ve işverenlerin sakatlara bakış açılarını inceleyen araştırmalarda çıkartılan sonuçlarda işverenlerin sakatlar hakkında bazı ön yargılarının olduğu, herhangi bir işte başarılı ve verimli bir

şekilde çalışabileceklerine inanmadıkları düşüncelerini araştırmamızdaki bu sonuçta doğrulamıştır.

Araştırma bulgularındaki, amirlerin sakatlara karşı herhangi bir olumsuzluğunun bulunmadığını belirten % 88,7lik grubun bu olumlu sonucun nedeni olarak amirlerinin sorularının cevaplarını görmelerinden çekinmeleri de olabilir.

3.5.15.Sakat İşçilerin İşyerindeki Hareketini Kısıtlayan Durumlar

Çalışma şartları ve iş ortamından kaynaklanan işyerinde hareketlerini kısıtlayan durumları tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar tablo da gösterilmiştir.

Tablo 3.23 İşyerinde Hareketlerini Kısıtlayan Mimari Engeller

SEÇENEKLER	İŞÇİ SAYISI	ORAN
Eşyaların yerleştirilme düzeni	22	14,7
Merdivenler	37	24,7
Kapı eşikleri	9	6
Diğer	22	14
Cevapsız	60	40
TOPLAM	150	100

3.5.16. Rahatsızlıklarının Ad Olarak Nitelendirilmesi

Çalışmanızın ilk bölümlerinde yapmış olduğumuz incelemelerde de çok değişik tanımların yapılmış olduğunu, değişik kaynaklarda farklı özelliklerin ön plana çıkarıldığını ancak sakatlık üzerinde bir fikir birliğine henüz varılamadığını görmüştük. Sakatlık kavramı malul, engelli ve özürlü gibi kavramlarla eş anlamlı olarak ta kullanılmaktadır.

Ankete cevap veren işçilere rahatsızlığının isim olarak nasıl nitelendirilmesi sorulmuş ve yanıtlar tablo 3.24 de gösterilmiştir.

Tablo 3.24 Sakatlığın Ad Olarak Nitelendirme Tercihleri

SEÇENEKLER	İŞÇİ SAYISI	ORAN
Sakatlık	12	8
Özürlülük	68	45,3
Maluliyet	48	32
Engellilik	22	14,7
TOPLAM	150	100

Tablo incelendiğinde %45,3 gibi bir çoğunluğun rahatsızlığının özürlülük olarak nitelendirilmesi isteği görülmektedir. Bunu % 32,0lık oranla maluliyet ve %14,7 oranla

da engellilik olarak nitelendirilmesini istemektedirler. Rahatsızlığın sakatlık olarak adlandırılmasını isteyenlerin oranı % 8dir. Türkiye de, yasal ve günlük terminolojide “sakat ve sakatlık” terimi yaygın olarak kullanılmasına rağmen, sakat sözcüğü normal olarak olumsuz anlamda, mecazi bakımından da “bozuk ya da eksik” olan şeyleri ifade de kullanılmaktadır. Günlük hayatta olumsuz ve küçültücü bir anlam ifade eden sakat kelimesi tercih edilmemektedir. Yasalardan da olumsuz anlamda kullanılan bu kelimelerin kaldırılması yerinde olacaktır.

3.5.17 Sakat İşçilerin İstek ve Önerileri

Daha çok sakatın başkalarına yük olmadan kendi geçimini sağlayarak bir gelire kavuşması, kendini topluma kabul ettirmesi ve ülke kalkınmasında pay sahibi olabilmesi için ne tür öneriler getirmek istediklerini tespit etmek amacıyla açık uçlu bir soru sorulmuştur.

Ancak sorunun niteliği nedeniyle cevaplama oranı düşük kalmıştır. Verilen cevaplar da genellikle aşağıda sıralanan öneriler üzerinde durulmuştur.

-sakatların bir işte verimli çalışabileceklerine insanların inanması, sakata acımak ve hor görmek yerine güvenilmesi

-işverenlerin sakat çalıştırma oranının artırılması

-işverenlerin sakatların, sakatlığını göz önüne alarak uygun iş verilmesi

-sakatın daha kolay bir işe girebilmesi için, devlet tarafından mesleki kursların verilmesi

-sakatın kendine güvenmesi ve daha çok çalışması, kendini kanıtlaması

-sakatlara yönelik yasal düzenlemelerin artırılması ve yasal düzenlemelerden sakatların haberdar edilmesi

-devletin sakatlara sahip çıkması, sakatların çalışabileceği özel iş yerlerinin açılması

-sakatların bilgi alabilmesi için sakatlık danışma merkezleri kurularak sakatın bilinçlendirilmesi

Verilen cevaplarda ağırlığı, devletin sakatlara sahip çıkması ve sakatların çalışabileceği özel iş yerinin açılması ve devlet tarafından sakatlara özel eğitim ve kursların verilmesi yönündeki öneriler oluşturmaktadır.

3.5.18 İşverenlerin Davranış ve Tutumları

Araştırmamız da, işverenlerin sakat çalıştırma konusundaki düşüncelerini de öğrenebilmek için ayrı bir anket formu düzenlenmemiş olup, sakat çalıştıran işverenlerle yüz yüze görüşmeler yapılmaya çalışılmıştır. Yapılan görüşmeler sonucunda sakat çalıştırmada işverenlerin tutumlarını aşağıda ki sıralanabilir.

-işverenlerin sakat çalıştırmadaki en önemli neden yasal zorunluluk gereği sakat işçi çalıştırma

-işverenlerin sakat istihdamında çekingen davranmalarının kaynağı ise sakatların eğitilmemiş, tıbbi ve mesleki rehabilitasyondan geçirilmemiş olmamaları

-işverenler sakat işçileri büyük çoğunlukla İŞ-KUR' ndan tedarik etmekte kurumun gönderdiği kişilere işe uygun olup olmadığı tespit amacıyla mülakat şeklinde sınav yapılmaktadır.

-Ağır sakatlara uygun bir iş vermede zorluk çektiklerini sakatların yapabileceği işi düzenleyemediklerini bu nedenle sakatlık derecesi düşük olanları tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

-İşverenler sakat işçinin kendilerine ve iş arkadaşlarına karşı olumsuz bir tutumda bulunmadıklarını, uyumların normal olduğu, bu konuda bir problem yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

-Sakat işçinin işi kavrama ve yerine getirme yeteneklerinin sakatlık derecesine göre değişebildiği ancak işe devam durumlarının (mesai saatlerine uyup uymadıklarını fazla izin talebinde bulunup bulunmadıklarını) ve işe sahip çıkmalarının normal olduğu belirtilmiştir.

Sakat istihdamında karşılaşılan güçlüklerin ortadan kaldırılması, daha çok sakatın iş sahibi olması ve üretime katılmaları hususundaki işverenlerin görüşleri de aşağıda sıralanmıştır.

-Sakatların eğitim seviyeleri yükseltilmesi özellikle mesleki kurs ve rehabilitasyon imkanlarının artırılması

-devlet tarafından özellikle ağır sakatların çalışabileceği özel işyerleri açılması

-belirlenecek bazı işlerde yalnız sakat işçi çalıştırılması

-sakatlık danışma merkezleri kurularak her sakatın yapabileceği meslekler tespit edilmeli.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SAKATLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ DURUMLARINI DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

4.1 GENEL DEĞERLENDİRME

Toplum içinde savaş, terör, deprem, cehalet, sefalet, iş ve trafik kazaları gibi bir çok nedenlerle çalışma gücünün bir bölümünü veya tamamını kaybederek sakat kalmış bir çok insan bulunmaktadır.

Toplum yapısındaki değişmeler çağdaş toplum anlayışı gereği sakatlık olgusuna bakış açısı da değişmiştir. Çağdaş dünya da özürlülerle ilgili geleneksel yaklaşımlardan yavaş yavaş uzaklaşmaktadır. Geleneksel olarak bütün toplumlar özrlülerine acıma duygusuyla, şefkatle yaklaşır ve toplum içerisinde aile içerisinde bir şekilde ona sahip çıkmaya çalışılır. Ancak artık dünyada, bu yardım programları dışında özürlülerin kendi kendine yardım anlayışı gelişmektedir. Sakata acıma ve sosyal yaklaşımlar yerine, onlara ekonomik sosyal ve kültürel haklar tanıyan yeni düzenlemelerle yaşamları kolaylaştırılmaya çalışılmaktadır. Ekonomik bakımdan tamamen tüketici sınıfından kurtularak üretici sınıfına geçmeleri, kendine güven olgusunu geliştirmeleri, toplumdan kendini soyutlamamaları amacıyla bir çok düzenlemeler yanında sakatların çalışma hayatına girmeleri için çeşitli mevzuat değişiklikleri de yapılarak iş alanları açılmaya çalışılmıştır.

Ülkemizde de bu amaçla bazı mevzuat değişiklikleri yapılmış, yeni düzenlemelere gidilmiştir. “Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük” sakatların iş hayatına girmelerini sağlayan en önemli adımdır. Ülkemizde yürürlükte bulunan bu tüzüğün sakat istihdamında yeterli olup olmadığı, istihdamda ortaya çıkan sorunlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

-Özürlüler ile ilgili sağlıklı politikaların oluşturulması için öncelikle Türkiye'deki toplam özürlü sayısının bilinmesi gerekmektedir. Ülkemizdeki özürlülerin sayısını ne yazık ki hala dünya sağlık örgütünün vermiş olduğu rakamlarla ifade ediyoruz. Ülkemizde ne kadar özürlü yaşadığını, hangi özür grubundan ne kadar insanın hangi ilimizde, hangi ilçemizde, hangi köyümüzde yaşadığını bilmek, onlarla ilgili politikaların ve hizmetlerin geliştirilmesi açısından son derece önem arz etmektedir. Bu konuda sağlıklı sonuçların alınabilmesi 2000 yılında yapılmış olan genel nüfus sayımındaki özürlülerin sayımı ve özürlüler ile ilgili araştırılmaya bırakılmıştır.

-Ülkemiz de sakatların iş hayatına girmelerini sağlayan “Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük” 16 Mart 1987 tarih ve 19402 sayılı Resmi Gazete de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Son yıllarda özürlüler ile ilgili gelişmeler artmıştır. Ülkemizde özürlülerin yaşamlarının iyileştirilmesi, geliştirilmesi ve kolaylaştırılması açısından yeniden yasal düzenlemeler yapılmış ve Başbakanlığa bağlı Özürlüler İdaresi kurulmuştur. Özürlülerin eğitimi, sağlık ve istidamı konusunda iyileştirilmelere gidilmeye çalışılmıştır. Özürlü istihdamı % 2 den % 3'e çıkarılmıştır. Yasal düzenlemeye uymama cezası caydırıcı bir boyuta ulaştırılmıştır. Özürlülerle ilgili duyarlılığın artması ve hizmetlerin gelişmesi sevindirici bir olay. Ancak bu düzenlemelerin sadece çıkartılan

yönetmeliklerde kalmaması ve fiiliyata geçirilmesi bize yardımcı olacaktır.

-Ülkemizde sakatların istihdamında kota sistemi uygulanmakta ve bu sistem içerisinde, 50'den fazla işçi çalıştıran iş yerlerinin %3 oranında sakat çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. İlgili yasadan yararlanacak olan sakatı sakatlık derecesi %40 ile %70 arasında olmalıdır. Sakatlık derecesi %40'ın altında bulunan sakat yasaya göre sakat sayılmamakta ve sakatlık hükmünden yararlanamamaktadır. Öte yandan sakatlık derecesi %70'in üzerinde olanlar ilgili sağlık raporunda bir işte çalışabileceği belirtilmemiş ise sakat olarak istihdam edilememektedir. Burada hakların özür oranına bağlanması ve özür derecesi arttıkça artması daha uygun olacaktır.

İşverenlerin yasal zorunluluğa uymaması halinde uygulanacak para cezaları artmış olmasına rağmen, işverenler çeşitli nedenlerle sakat işçi çalıştırmaktan kaçınmaktadır. Ya da sakatlık derecesi düşük olan sakatlar tercih edilmektedir.

İşverenler İş-Kur' un ilgili birimlerinden sakat işçi talep ederken, bulunması güç özellikleri olan sakatları istemekte, kurumca istenen özelliklere sahip sakatların temininde güçlük çekilmektedir. Bu durumda işveren kanuni yükümlüğünü sakat işçi talebinde bulunarak yerine getirmiş olmakta ama sakat temin edilemediğinden belli süre sakat çalıştırmaktan kurtulmaktadır.

Sakatların işe yerleştirilmelerinde İŞ-KUR ' nin aracı kurum olarak esas işlevi görmesi gerekirken işverenlerin kuruma kayıtlı olmayan sakatları işe aldığı, mevzuatın buna izin verdiği tespit edilmiştir.

İşverenlerin işe aldığı sakata sakatlığına uygun, iş vermesi çalışmasını kolaylaştırmak amacıyla gerekli yardıma araç ve gereçleri temin etmesi, iş yerini sakata göre düzenlemesi zorunluluğu Tüzük ile getirilmiş iken bu zorunluluğu düzenleyen 22 inci maddede "...imkanlar ölçüsünde..." işverenlerin düzenlemeler yapacağı şeklindeki hüküm, işverenlerce bu zorunluluktan kaçış yolu olarak kullanılmaktadır.

İşverenlerin büyük bir bölümünün yasal zorunluluktan dolayı sakat çalıştırdıklarını belirtmelerine karşın sakatların çalışmalarından ve amirleri ile iş arkadaşlarına karşı tutumlarından memnun olduklarını da belirtmişlerdir.

İstihdam konusunda yapılan düzenlemelerle, genellikle, işçi ve memur olarak çalışan kişilerin durumu ele alınmıştır. Oysa serbest çalışan sakat işçilerin durumu da bir istihdam olayıdır ve bunlara yönelik bir düzenleme yapılmamıştır

Sakatların istihdamındaki en büyük engellerden biride sakat kişilerin eğitim düzeylerinin düşük olmasıdır. 2000 yılı sonunda bir iş için kuruma müracaat eden ve sıra bekleyen sakatlardan, % 51.38 inin okur yazar ve ilk okul mezunu olduğu, %17.29 unun ortaokul, %24.33 ünün lise mezunu olduğunu, sadece %2.32 isinin yüksek öğrenim görmüş olduğunu görüyoruz.

Ülkemizde özürlülerin temel eğitimi dışında mesleki eğitim olanaklarının da yeterli olmadığı görülmektedir. Buda özürlünün istihdam şanslarını büyük oranda azaltmaktadır. Özürlülerin yeteneklerini değerlendirebilecekleri, bir iş ve meslek için yetiştirilebilecekleri, mesleki rehabilitasyon hizmetleri yok denebilecek kadar azdır.

Sakatların tıbbi ve mesleki rehabilitasyonu işe yerleştirilmeleri ve sakatlara yönelik hizmetler ile ilgili görevler çeşitli kanun, tüzük ve yönetmeliklerle çeşitli bakanlık, kurum ve kuruluşlara verilmiştir. Mevzuatta görülen bu dağınıklık ile ilgili bakanlık ve kurumlar arasındaki koordinasyon ve iletişim yetersizliği birleşince sakatlara götürülecek hizmetlerde başarılı olunamamış, sakatların istihdamlarını düzenleyen “Sakatları İstihdamı Hakkında Tüzük” işe yerleştirmelerde, iş yerinde korunmalarında ve işten çıkarmalarda sakatların birçok sorunlarla karşılaşmalarını önleyememiştir.

Sosyal güvenlik kapsamına alınan sakatlar genelde bir işte çalışan sakatlar olup bir iş bulamayan yada çalışamayacak durumda olan sakatların büyük bölümü bu güvenceden yoksundur. Sosyal güvenlik kanunlarında sakatlara yönelik bir takım değişiklikler yapılmak suretiyle erken emeklilik hakkı tanınmıştır. Ancak serbest meslek sahibi sakatlarında bağlı olduğu Bağ-Kur kanununda sakatlar için özel bir emeklilik hakkı ön görülmemiştir. Bir işte çalışmayan sakatlar ise “2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmamış Muhtaç Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkındaki Kanun” dan yararlanmakta iseler de verilen aylık çok düşük olup aynı zamanda bu kanun çalışmayan tüm sakatları kapsamamaktadır.

Uygulamada var olan sorunlar yanında birde, özürliülerin devlet tarafından kendilerine verilen olanaklardan veya bir çok hizmetten habersiz olmaları bu hizmetlerden yararlanma imkanlarını da azaltmaktadır.

4.2 SONUÇ VE ÖNERİLER

Tüm ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de sakatlar bir çok sorunlarla karşılaşmaktadır. Yapılan araştırmamızda bu sorunlardan en önemlisi olduğunu düşündüğümüz istihdam ile ilgili sorunları belirlemeye ve öneriler getirmeye çalıştık.

Ülkemizde sakatların istihdamını düzenleyen “sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük” bu konudaki en önemli belgedir. Bu yasal düzenlemelerin sakatların istihdamında yeterli olup olmadığı, tüzükteki boşluklar ve sakatların istihdamında ortaya çıkan sorunlar tespit edilmeye çalışılmış ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda çeşitli öneriler aşağıda sunulmuştur

-Özürlülerle ilgili sağlıklı politikaların oluşturulması için öncelikle Türkiye’deki toplam özürlü sayısının bilinmesi gerekmektedir. Ülkemizde ne kadar özürlü yaşadığını, hangi özürlü grubundan ne kadar insanın hangi ilimizde yaşadığını bilmek, onlarla ilgili politikaların ve hizmetlerin gerçekleştirilmesi açısından son derece önemlidir. Bu konuda sağlıklı sonuçların alınabilmesi 2000 yılında yapılmış olan genel nüfus sayımındaki, özürlü sayımı ve özürlüler ile ilgili araştırmaya bırakılmıştır. Bu araştırmanın sağlıklı sonuçlar vermesi ve ilerdeki araştırmalara kaynak oluşturmasını temenni ediyoruz.

-Geçmişte özürlülük olgusuna genel olarak sosyal yardım temelinde yaklaşmakta ve bakım hizmetleri sunulmaktaydı. Zamanla sakat kişilerin korunmasından öte, onların iş yaşamına katılımları ve uyumları konusu da önem kazanmaya başlamıştır.

-Toplumda özürlü bireylere yönelik var olabilen olumsuz tutum ve davranışların değiştirilmesine, özürlülüğün nedenlerinin

nasıl önlenebileceği, özürlü bireylere ve ailelerine nasıl yardımcı olunabileceği konusunda doğru bilgilerin verilmesine yönelik programlar yapılmalıdır. Bu amaç doğrultusunda, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler, basın yayın kuruluşları, Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, Özürlüler İdaresi Başkanlığı gibi ilgili kuruluşların ortak çalışmalarına ve yardımlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Özürlükten koruyucu önlemler konularında ailelerin bilinçlendirilmesi ve yönlendirilmesi sağlanmaktadır.

-Özürlülerin çalışmasını gerektiren, yada çalışmasının yaralı olacağını gösteren pek çok neden saymak mümkündür. Bu nedenlerin başında, özürlü istatistiklerinden ortaya çıkan sonuçlar gelmektedir. Özürlülüğün önüne geçmek üzere yapılan tüm çalışmalara rağmen, bu sorunu tamamen ortadan kaldırmak mümkün değildir. Gerek mevcut özürlüler ve gerekse olası diğer özürlüler toplumlarda varlığını sürdürmeye devam edecektir. Dolayısıyla, ne toplumların ve nede ülke yönetimlerinin bu durumun sayısal gerçeğini göz ardı etmeleri mümkün görülmemektedir. O halde, özürlüler için belli bir yaştan sonra önem kazanan istihdam konusu, bir sorun olarak değil, sosyal devletin bir görevi olarak kabul edilmelidir. Birey ve toplum olarak ta bu şekilde davranılmalıdır.

-Özürlülerin istihdamında öncelikle kabul edilmesi gereken konu, özürlülerin sağlam insanlara göre istihdam edilmeye daha çok ihtiyaç duyduklarıdır. Çünkü bu ihtiyacın karşılanması, her şeyden önce özürlünün bir biçimde toplumdan soyutlanmasını önlemekte, diğer bir deyişle özürlüye sosyal ve psikolojik olarak tedavi edici etki yapabilmektedir. Diğer taraftan, hem çalışarak kazandığı para ile başkasına muhtaç olmama hem de yetişkin bir

insan olarak üretime katılmak, özürlü bile olsa her insanın gösterdiği normal bir istek olmaktadır.

-Türkiye' de özürlülerin istihdamına yönelik olarak "kota" yöntemi uygulanmaktadır. Ancak getirilen kotalarda istenilen başarıya ulaşıldığını söylemek pek mümkün değildir. 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 işyerlerine rastlamak mümkün değildir. Bu yörelerde yaşayan özürlülerin iş bulma ve işe girme şansları yok denecek kadar azdır.

-Özürlü işçi çalıştırma zorunluluğu 50 ve daha fazla işçi çalıştırma koşulunun, ülkenin ekonomik durumu ve bölgesel özellikleri göz önünde tutularak yeniden düzenlenmesi gerekir.

-Kota sisteminin uygulanmasında, cezai yaptırımların yanında ödüllendirmenin de söz konusu olmasını sağlayan düzenlemeler yapılmalıdır. Özürlülerin istihdamı konusunda yapılacak düzenlemelerde, işçi, işveren ve devlet temsilcilerinin birlikte hareket etmesi sağlanmalıdır.

-Özürlülerin istihdam edilmelerine yardımcı olabilecek korumalı 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.

-Ülkemizde sakatların istihdamı konusunda, genellikle, işçi ve memur olarak çalışan kişilerin durumu ele alınmış, serbest çalışan insanların durumu da bir istihdam olayıdır. Bunlara, kredi

ve vergi gibi kolaylıklar sağlanarak serbest çalışma özendirilmelidir.

-16 Mart 1987 tarih ve 19402 sayılı Resmi Gazetede ki Tüzüğün ekinde belirtilen özörlölerin çalışabilecekleri işlerle ilgili meslekler yer almaktadır. Ancak; gerek iş dünyasının farklılaşması ve gerekse çalışma hayatının teknolojik gelişmelere bağılı olarak değişim göstermesi sonucunda söz konusu mesleklerin bir kısmının yok olduğı ve bununla birlikte yeni mesleklerin iş dünyasına girdiğı görölmektedir. Dolayısıyla açıklanan meslekler, günümüzün iş gücü piyasasının talepleri ile örtüşmemektedir. Bu durum, özörlölerin istihdam alanında sorun yaratmaktadır

-İşgücü piyasasında yer almak isteyen özörlölerin eğitimi düzeyleri çok düşük olduğı gibi, büyük bir oranında herhangi bir mesleki bilgi ve becerileri bulunmamaktadır. Bu durum özörlölerin istihdamında en büyük engeli oluşturmaktadır. Bu engelin asgari düzeye indirilmesinin koşulu ise özörlölere yönelik mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin yaygınlaştırılmasıdır.

-Ferdin iş piyasasında geçerliliğı olan bir iş piyasasına girebilmesi ve meslekte ilerleyebilmesi için gerekli, bilgi, beceri, tutum, davranış ve alışkanlıkları kazanması, mesleki eğitimin temel amacıdır. Eğitim bütönlüğü içerisinde özörlölerin de diğ er bireylerle birlikte mesleki eğitim olanaklarından yararlanmaları ve kalifiye bir eleman olarak yetiştirilebilmeleri günümüz çağdaş toplum anlayışının zorunlu bir gereğıdir.

-Özörlölerin istihdam edilebilmeleri, onların işe yerleştirilmesinden önce başlayan, işe yerleştirilmesi aşamasında sürdürölen ve işe yerleştirilmelerinden sonra da devam ettirilen bir çalışma olmanın varlığına bağılıdır. Mesleki

rehabilitasyon, özörlölerin işe yerleştirilmesinden önce korunmalarını sağlayan evredir. Bu aşamada hedef, özörlölerin, yeteneklerini değerlendirebilecekleri bir iş ve meslek için yetiştirilmeleridir.

-Özörlölerin rehabilite edilebilecekleri iş ve meslekler, ölkenin kendine özğö işğöcö piyasasının koşul ve gereksinimleri doğrultusunda ortaya konulmalı ve bu doğrultuda özörlö kişilerle, ilgili, istek ve yeteneklerine göre yetiştirilmelidir.

-Ölkemizde özörlölere bir meslek kazandırmak suretiyle onları üretime katmayı amaçlayan mesleki rehabilitasyon merkezleri bulunmamaktadır. Mevcut merkezler ise el becerilerinin kazandırıldığı iş uğraşı programlarından öteye gidememektedir.

-Özörlö kişilerin istihdamlarının artırılabilmesi için mesleki yönlendirme hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması sağlanmalıdır. Özörlölere işğöcö piyasasına uygun meslek ve beceri kazandırma kursları ve iş eğitim merkezleri açılması konusunda yerel yönetimlerin, hatta sivil toplum örgötlölerinin de destekleyici çabalarına ihtiyaç vardır.

-Mesleki rehabilitasyon hizmetleri, işğöcö piyasasında ihtiyaç duyulan meslekler doğrultusunda yapılmadığından ve özörlölerin eğitimi konusunda sağlıklı bir veri olmadığından amacına ulaşamamakta, dolayısıyla istihdamda istenilen noktaya gelinememektedir.

-Mesleki rehabilitasyonun amacına ulaşabilmesi sonuçta istihdamın gerçökleşmesi ile mümkündür. Bu sağlandığı takdirde özörlöler, kendilerinden kaynaklanan eksikliklerini giderme ve bir meslek sahibi olarak istihdam şanslarını artırmaya yönelik bir

çaba içerisinde girebilecek ve sonuçta, bu hizmetlerden yararlanmak isteyen özürlü potansiyeli kendiliğinden oluşacaktır. Oysa mevcut durumda istihdam şansı çok az olduğundan mesleki rehabilitasyona yönelik olarak açılan işgücü yetiştirme kurslarına yeterli katılım olmamaktadır.

-Sosyal yardım ve hizmetler çeşitli kanunlarla farklı kurumlar tarafından yürütüldüğünden, buda hizmetlerin dağınıklığına ve nitelikli bir hizmetin verilmemesine neden olmaktadır. Sosyal güvenlik sistemimiz tek bir çatı altında toplanmamış ve bu hizmetler ayrı kurumlar aracılığıyla yürütülmektedir. Dolayısıyla denetim mekanizması iyi işlememektedir. Özürllülerle ilgili, sosyal güvenlik kuruluşları, kanunları ve uygulamaları arasında asgari norm birliğinin sağlanması gerekmektedir.

-Özürllüye yönelik sosyal yardım ve hizmetler yeniden düzenlenmelidir. Devlet, sosyal yardım ve hizmetler alanında özürllü bireyin sosyal hizmet ve yardım ihtiyacının fazlalaşmasını önleyecek temel önlemleri almalıdır. Özürllülüğe yol açan nedenler ve önlemleri yolunda alınması gereken tedbirlerle ilgili olarak kamu oyu bilinçlendirilmelidir.

-Sosyal güvenlik programları, sakatların kazanç sağlama kapasitelerini oluşturmaları veya yeniden düzenlemeleri için, iş aramalarını teşvik edici özellikte olmalıdır.

-Özürllülere hizmet veren örgüt ve vakıfların temsilcileri ile yerel düzeyde karar verici konumda olan vali, kaymakam. Belediye başkanları, uzmanlar, üniversite öğretim elemanları, yerel basın mensupları gibi yerel aktörlerin bir araya getirilmesi ile, özürllülerle ilgili yerel danışma kurulları oluşturulmalıdır. Yerel yönetimlerin yetki ve sorumlulukları, çoğunlukla günlük

yaşamın düzenlenmesine ilişkin karar ve hizmetler alanındadır. Oysa mesleki ve tıbbi rehabilitasyon konularında da katılımı gerekir.

Özürlülerin 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 gelir elde etmenin bir parçası olarak görmemek gerekir. Bir işte çalışma, bireyin kendine güveni saygı duygusunu geliştirmekte, ona bir değer katmanın mutluluğunu vermekte ve topluma olan bağlılık duygusunu güçlendirmektedir. Ayrıca özürlülerin de, diğer insanlara göre özürlerinin oluşturduğu güçsüzlük ve eksikliklerin istihdam edilme ile dengelenmesi gerekir. Özürlerinden dolayı toplumun bir üyesi olarak kendilerinden bekleneni verememenin acısını duyan özürlüler, istihdam edilebildikleri ölçüde topluma olan bağlarını güçlendireceklerdir.

Tüm bu açıklamaların genel çerçevesine baktığımızda anlıyoruz ki günümüz devletlerinin çağdaş uygulamaları “sosyal devlet” ile “hukuk devleti” anlayışı içinde yapılıyor ise, özürlülere ilişkin sorunların başımda gelen istihdam sorunu çözüme kavuşturulmalıdır.

ÖZET

Trafik ve İş kazaları, hastalıklar, savaşlar, depremler veya doğuştan meydana gelen çeşitli faktörlere bağlı olarak çeşitli sakatlıklar ortaya çıkmıştır. Sakatlığın tamamen önlenmesinin mümkün olmayışı nedeniyle toplumda her zaman var olabilecek sakatların normal bir hayat sürmelerini sağlayacak düzenlemelere ve çalışmalara her zaman ihtiyaç duyulmaktadır.

Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de sakatlar bir çok sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunların en önemlisi istihdam sorunudur. Çünkü başka insanlara yük olmadan geçinmelerini sağlayabilecek, bir gelire sahip olmaları, kendilerine güven duymaları; üreten ürettikleri ile topluma katkı sağlayan bireyler olarak toplumca kabul edilmeleri ve toplumun sakata karşı değer yargılarının değişmesi sakatların işe yerleştirilmesi ile mümkündür.

Ülkemizin en büyük sorunu olan işsizlik, sakatları içinde bulundukları koşullar nedeni ile daha büyük ölçüde etkilemektedir. Ülkemizde ki yasal çerçeve sakat kişilerin gerek kamu gerekse özel sektörde belirli oranda sakat kontenjanından yararlanmaları konusunda çeşitli hükümler getirerek sakatların istihdama katılmalarını sağlamayı amaçlamıştır.

Yapılan araştırma bir inceleme araştırmasıdır. Amaç, sakatların istihdamları ile ilgili sorunları belirlemek ve bazı öneriler getirmektir. Bunun için öncelikle konu ile ilgili mevzuat ve yazılı kaynaklar incelenmiştir. Uygulamaya dönük sorunların tespiti için bir anket çalışması yapılmıştır.

Araştırmanın ilk bölümünde sakatlık kavramı üzerinde durularak; ilgili yasa ve kuruluşlar açısından tanımı yapılmıştır. Ayrıca sakatlık türleri ve nedenleri açıklanmıştır.

Daha sonraki bölümde, sakatların çalışma hayatına ilişkin sorunlarını belirlemeye yönelik olarak; sakatların istihdam edilme nedenleri,istihdam şekilleri, istihdamlarındaki yasal durum, karşılaşılan problemler, gelişmiş diğer bazı ülkelerdeki uygulamalar ile sosyal güvenlik ve mesleki rehabilitasyonları hakkında bilgi verilmiştir.

Üçüncü bölümde, saha araştırmasının nasıl yapıldığı, araştırmanın evreni ve veri toplama tekniği açıklanmıştır. Bu bölümde ayrıca araştırma bulguları maddeler halinde sıralanmış, çeşitli tablolar düzenlenerek yorumlanmıştır.

Son bölümde, araştırma bulguları ve ortaya çıkan sorunların genel değerlendirmesi yapılarak, çeşitli çözüm önerileri getirilmiştir.

SUMMARY

Several injuries have accrued because of the traffic and work accident, wars, earthquake and the ones from the birth. As it not possible to eradicate these absolutely, we need some regulations and studies for the handicapped to be able to lead a normal life.

As in some countries, the handicapped have also been facing with lots of problems in our country. One of the striking problems in employment, because they need a job to stand on their own feet, to have self-confidence in themselves, to be accept as people producing and contributing in some ways to the society. It is also possible to change the negative attitudes toward, them.

Unemployment plays an important role for the handicapped because of the conditions which they are in the some of the laws have also enable them to be employed not only in the public sectors bu also in private sectors.

The study carried out here is a research activity. Its aim to determine the problem, they face with and put forward some suggestions. Some laws and the written sources have been examined to reach our target. A questionnaire has skillfully done about these problems in the framework of the practice.

In the first part of the research, the term handicapped has been defined in terms of the institutions and the related laws. The types of some injuries and its causes have also been clarified.

In the second section, some crucial information has been given about the reasons and the forms of their employment, the

legal condition, some practices in the developed countries and the social security and vocational needs.

In the third one, it has been stated how this field research and the technique of the data have been carried out. And also, the findings related with it has been put in order and commend on usings some charts.

In the last part, some solution have been put forward in the light of the research findings and the general assesment of the obvious problems.



EK
ANKET FORMU

1-Cinsiyetiniz :.....

2-Yaşınız :.....

3-Öğrenim Durumunuz:

- a) Yok b) Okur-yazar c) İlkokul d) Ortaokule) lise
f) Yüksekokul-fakülte

4-Medeni durumunuz:

- a) Evli b) Bekar c) Dul

5-Çocuğunuz Var Mı ?

- a) Evet b) Hayır

6- Evliyseniz eşinizin sağlık durumu :

- a)Herhangi bir rahatsızlığı Yok b) Sakat

7-Eşiniz çalışıyor mu ?

- a) Evet b) Hayır

8-Sakat kalma sebebiniz ?

- a)Doğuştan b)Felç c)Hastalık sonucu
d)Trafik kazası e)İş lazası f)Asker yaralanması
g)Deprem ğ)Diğer.....

9-Sakatlığınız doğuştan ise nedeni ?

- a)Akraba evliliği
b)Annenin hamileyken geçirdiği bir hastalık veya alınan ilaç
c)Doğum sırasındaki olumsuz koşullar

d)Diğer.....

10-Doğuştan değil ise kaç yıl önce sakatlandınız ?.....

11-Sakatlığınızın türü :

a)Ortopedik (el-kol-bacak-ayak)

b)İşitme özürü

c)Görme özürü

d)Zihinsel özürü

e)Diğer

12-Sakatlık derecesi: %.....

13-Sakatlığınızla ilgili kullandığınız yardımcı alet var mı?

a)Hayır b) Koltuk değneği c)Tekerlekli sandalye

d)Diğer

14-Mesleğiniz :.....

15-Şu anda yaptığınız iş :.....

16-Kaç yıldır bu işte çalışıyorsunuz ?.....

17-İşe girmeden önce mesleki eğitim veya kurs aldınız mı?

a)Evet

b)Hayır

18-İşinizi nasıl buldunuz ?

a)İş ve İşçi Bulma Kurumu vasıtasıyla

b)Tanıdık vasıtasıyla

c)kendi özel çabanızla

d)Sakatlara yönelik yapılan sınavlara katılarak

e)Diğer.....

19-Daha önce başka bir işte çalıştınız mı ?

a)Evet

b)Hayır

20-Cevabınız evet ise ayrılma sebebiniz :

21-İş arar iken sorunlarla karşılaştınız mı?

- a)Evet b)Hayır

22-Cevabınız evet ise bu sorunun kaynakları:

- a)İş ve İşçi Bulma kurumuna ayrılan kontenjanın dolması
 b)İşverenlerin olumsuz yaklaşımları
 c)İş türünün sakatlığa uygun olmaması
 d)Çalışma hayatıyla ilgili kendi korkularım
 e)Diğer.....

23- İşinizi sakatlığınıza uygun olarak seçme imkanınız oldu mu?

- A) Evet b) Hayır

24-Yaptığınız iş karşılığında aldığınız ücret:

- a)Çok iyi b)İyi sayılır c)Yetersiz d)Çok yetersiz

25-Sosyal güvenceniz var mı?(Bağ-Kur,SSK,Emekli Sandığı)

- a)Evet b)Hayır

26-Vergi İndiriminden yararlanıyor musunuz?

- a)Evet b)Hayır

27-Herhangi bir rahatsızlığı olmayan kişilerle sizin aldığınız ücret arasında:

- a)Fark yok b)Olumsuz bir fark var c)Olumlu bir fark var

28-Sakatlığınız yaptığınız işi olumsuz etkiliyor mu?

- a)Hiç etkilemiyor b)Etkilediğini söyleyebilirim c)Kesinlikle etkiliyor

29-Etkiliyor ise bu olumsuzlukları ve nasıl etkilediğini açıklayınız:

.....

30-Yaptığınız işi seviyor musunuz?

- a)Evet b)Hayır

31-sakat olmasaydınız yine aynı işte çalışmak ister miydiniz?

- a)Evet b)Hayır

32-Cevabınız hayır ise ne iş yapmayı düşünürdünüz
:.....

.....

33-İşyerinde terfi etmeniz ve yükselmeniz için sakatlığınız bir engel oluşturuyor mu?

- a)Evet b)Hayır

34-Herhangi bir rahatsızlığı olmayan kişilere oranla işsiz kalma korkunuz var mı?

- a)Evet b)Hayır

35-sakatlığınız nedeniyle iş arkadaşlarınızın size karşı tutumu :

- a)Aşırı koruyucular
b)yeterince yardımcı ve destek oluyorlar
c)Küçümsüyor ve ezmeye çalışıyorlar
d)Diğerlerine davrandıklarından farklı davranmıyorlar

36-Amirlerinizin size karşı tutumlarında sakatlığınızdan kaynaklanan:

- a)Diğer işçilerden farklı davranmıyorlar
b)Olumsuz bir davranış sergiliyorlar

37-Genel olarak çalışma hayatınızda karşılaştığınız olumsuzluklar ve sakatlığınızdan dolayı zorlandığınız konular nelerdir?

.....
.....
.....

KAYNAKLAR

- 1 ALTAN Ö. Zühtü, Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları Eskişehir Ticari İlimler Akademisi, No: 146/90 Eskişehir 1976
- 2 Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Özürlüler Hizmet Veren Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Kurum ve Kuruluşları İşbirliği ve Koordinasyon Toplantıları Sonuç Raporları, Ankara, 2000
- 3 Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Özürlüler İçin İş Arama Rehberi, Ankara, 2000
- 4 Birleşmiş Milletler On Yıllık Sakatlar Programı 1983-1992, Sakatlar İçin Fırsat Eşitlikleri Konulu Kılavuz, Türkiye Sakatları Koruma Vakfı Yayını
- 5 CANIKOĞLU Nurşen, Türk Hukukunda Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümlülüğü, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul 1991
- 6 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu Sekreteryası, Sakatlar İçin Ülke Raporu, 1995
- 7 Devlet Planlama Teşkilatı, Genel Müdürlüğü, Sakatlar İçin Politika 1990
- 8 Devlet Planlama Teşkilatı, Sosyal Planlama Genel Müdürlüğü Araştırma Dairesi, Sakatlar İçin Politika Dokümanı, 2. Baskı, Şubat Ankara, 1992
- 9 EGE Rıdvan, Çankaya Rotary Kulübü, Sakatlar Toplumdan Ne Bekliyor, Gelişim Matbaası, Ankara, 1981
- 10 EGE Rıdvan, Sakatlar ve Rehabilitasyon, Cumhuriyet 28 Aralık 1977
- 11 GÜLER Çağatay, KARADUMAN Ayşe, İlk Yardım, BEGU, 1996

- 12 GÜNAY Erkan, "Ülkemizde Özürlülerin Nedenleri Rehabilitasyonundan Yararlanmalarındaki Sorunlar ve Çözüm Yolları", Bedensel Engellileri Güçlendirme Vakfı Dergisi, Cilt 2, 1992
- 13 GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Basın Yayın, 1996
- 14 İŞ-KUR, Özürlülerle İlgili Avrupa Birliği Ülkelerinde Genel Politikalar, 1992
- 15 İŞ-KUR Genel Müdürlüğü, Sakatların İstihdam Sorunu, Yayın No. 259, Ankara ,1991
- 16 İNCE Arife, Avrupa Birliğinde ve Türkiye'de Özürlüler, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Enstitüsü, İstanbul ,1996
- 17 KARAUÇAK Şebnem, Avrupa Topluluğunda Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik Sistemleri, İKV:94 İktisadi Kalkınma Yayınları, 1990
- 18 KAYIHAN Hülya, Fizyoterapi Rehabilitasyon Nedir?,Fizyoterapistler Derneği Türkiye Yayını,1991
- 19 KÖKTÜRK Mehtap, Özürlüler ile İlgili Yasal Düzenleme Üzerine Düşünceler, Argumantum, Sayı. 20 1992
- 20 KUTSAL Gülten, "Sakatların Ekonomik Hayata Katılması" Münir Ekonomi, 60 Yaş Armağanı, Ankara ,1993
- 21 Milli Eğitim Bakanlığı, Özel Eğitim ve Rehberlik Daire Başkanlığı, Özel Eğitim ile İlgili Mevzuat, Milli Eğitim Basımevi, Ankara
- 22 Milli Eğitim Bakanlığı, Özel Eğitim Okul Sınıf ve Kurumlar Kılavuzu, M.E.B. Yayınları, Yayın No.5 Şerefli Koçhisar, 1971
- 23 Resmi Gazete,14079, Tarih:16.03.1972, Sakat ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik
- 24 Resmi Gazete,19402,16.03.1987, Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük
- 25 Resmi Gazete,23011, Tarih:06.06.1997

- 26 Sakatları Koruma Mili Koordinasyon Kurulu. Sakatlara Yönelik Hizmetler Raporu
- 27 Second Report on the Application of the Community Charter of the Fundamental Social Rights of the Workers, Social Europe Supplement 1/93 Commission of The European Communities, 1993
- 28 T.C Anayasası. İstanbul, 1983
- 29 Türkiye Sakatları Koruma Vakfı. Cumhuriyetimizin Kuruluşundan Günümüze Sakatların Yasal Hakları, 2. Baskı , Ankara, 1994
- 30 Türkiye Sakatları Koruma Vakfı. Sakatlar Raporu, Özgün Matbaacılık, Ankara, 1991
- 31 Türkiye Sakatlar Konfederasyonu. Türkiye'de Özürlülerin Sorunları ve Çözümünde İzlenecek Politikalar Sempozyumu Sonuç Raporu, Yaşama Sevinci, Sayı 57 16 Aralık 1994 - 15 Ocak 1995
- 32 Türkiye Sakatları Koruma Vakfı. Sakat Kimseler İçin Şansların Eşitlenmesine İlişkin ulusal Mevzuat Hakkında Karar 22 Ülke ve Bölgede Durum, Ankara , 1990
- 33 TC.Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı, Kamu Personeli Anket Sonuçları, Yayın No : 82
- 34 T.C Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. Özürlüler Rehberi, Doğuştan Sakatlık Nedenleri ve Önlenme Yolları, Ankara, 2000
- 35 T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. 1. Özürlüler Şurası Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürlüler, Komisyon Raporları Genel Kurul Görüşmeleri, Ankara, 29 Kasım – 02 Aralık 1999,
- 36 UÇ, Gürol. Federal Almanya'daki Rehabilitasyon Merkezleri İnceleme Raporu, İŞ-KUR Yayını, Ankara, 1990
- 37 12.09.2001 14787 Sayılı "Merkezi Sınav Sonrası Özürlü ve Eski Hükümlülerin İşe Yerleştirilme İşlemleri Hakkında Genelge

KISALTMALAR

A.B	:Avrupa Birliği
A.g.e	: Adı geçen eser
A.g.t	: Adı geçen tez
B.M	: Birleşmiş Milletler
D.İ.E	: Devlet İstatistik Enstitüsü
D.P.T	: Devlet Planlama Teşkilatı
ILO	: Uluslar Arası alışma Örgütü
İ.İ.B.K	:İş ve İşçi bulma Kurumu
KHK	:Kanun Hükmünde Kararname
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
M.E.	: Milli Eğitim
M.E.B.	: Milli Eğitim Bakanlığı
S.S.K.	:Sosyal Sigortalar Kurumu
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
Vb	: Ve benzeri
WHO	: Dünya Sağlık Teşkilatı

TABLolar

Tablo-1.1 2000 Yılında İş Kanunu Gereğince İşe Yerleştirilen ve Sıra Bekleyen Özürlülerin Özur Gruplarına Göre Dağılımı

Tablo-1.2 2000 Yılında İş Kanunu Gereğince Yürütölen Özürlü Çalışmalarında Sayısı Yüksek Olan İlk 10 İl

Tablo-1.3 Türkiye'de Yıllara Göre Trafik Kazaları ve Sonuçları

Tablo-1.4 1999 Yılında Meydana Gelen İş Kazaları Meslek Hatalıkları

Tablo-1.5 1999 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Faaliyet Gruplarına Göre Dağılım

Tablo -1.6 İş Kazalarının Sebeplerine Göre Dağılımı

Tablo -1.7 İş Kazalarının Arızanın Mahiyetine Göre ve Vücuttaki Yerine Göre Dağılımı

Tablo-1.8 İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı

Tablo -1.9 İş Kazalarının Sigortalının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Tablo-1.10 İş Kazalarının Meydana Geldiği İş Saatlerine Göre Dağılımı

Tablo-1.11 İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Vakalarının Sigortalıların Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Tablo-2.1 İş İçin Sırada Bekleyen Sakatların Eğitimlerine ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Tablo-2.2 Mesleki Yönden 1999 yılında özürliülerin genel durumu

Tablo-2.3 İŖe YerleŖtirilen Özürliülerin Yıllara ve Sektörlere Göre Dağılımı

Tablo-2.4 Özürliülük ÇeŖitlerine Göre BaŖvuran ve İŖe YerleŖtirilen Özürliülerin Sektörel Dağılımı

Tablo-2.5 Sakat Memurların Kurumlara Göre Dağılımı

Tablo-2.6 506 Sayılı Kanuna göre maluliyet aylığı bağlanan Sigortalıların Dağılımı

Tablo-2.7 Sakatlara Yönelik İŖgücü YetiŖtirme Kursları (1978-2000)

Tablo-2.8 Bazı AT Ülkeleri ve Türkiye de Özürliülere yönelik Mesleki Rehabilitasyon Harcamalarının dağılımı aŖaėıda verilmiŖtir.

Tablo-3.1 Anketlerin Geri DönüŖüm Sayısı

Tablo-3.2 Sakat İŖçilerin YaŖlarına Göre Dağılımı

Tablo-3.3 İŖçilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo-3.4 Sakat İŖçilerin medeni Durumları

Tablo-3.5 Evli Sakat İŖçilerin Çocuk Durumu

Tablo-3.6 Evli Sakat İŖçilerin EŖlerinin İŖ Durumu

Tablo-3.7 Sakat İŖçinin EŖinin Sağlık Durumu

Tablo-3.8 Sakatlık Nedenleri

Tablo-3.9 DoėuŖtan Sakat Olanların sakatlanma Nedeni

Tablo-3.10 İŖçilerin Sakatlık Türlerine Göre Dağılımı

Tablo-3.11 İŖçilerin Sakatlık Oranları

Tablo-3.12 iŖçilerin mesleki eğitim durumlarına göre dağılımı

Tablo-3.13 Sakatlarda İŖe YerleŖtirilme

Tablo-3.14 Sakat İŖçilerin İŖe Bulmada ki Zorlanıp Zorlanmadıkları

Tablo-3.15 İşe Girebilmede Karşılaşılan Sorunun Kaynakları

Tablo-3.16 Yapılan İş Karşılında Alınan Ücret

Tablo-3.17 Diğer işçilere oranla ücret farklılığı

Tablo-3.18 Sakat İşçilerin İş Memnuniyeti

Tablo-3.19 Sakatlığın İş Verimine Etkisi

Tablo-3.20 Sakatlığın Terfi Etmede Etkisi

Tablo-3.21 Sakatlara Karşı İş Arkadaşlarının Tutumu

Tablo-3.22 Sakatlara Karşı Amirlerinin Tutumu

Tablo-3.23 İşyerinde Hareketlerini Kısıtlayan Mimari Engeller

Tablo-3.24 Sakatlığın Ad Olarak Nitelendirme Tercihleri