



T.C.

Avrasya Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı

Yönetim Bilim Dalı

**SOSYAL POLİTİKALAR KAPSAMINDA TÜRKİYE'DE ZİHİNSEL
ENGELLİLERİN İSTİHDAM POLİTİKALARINDA KORUMALI
İŞYERİNİN İŞVERENLER AÇISINDAN UYGULANABİLİRLİĞİ:
TRABZON ÖRNEĞİ**

Ümran ÇOLAK

Yüksek Lisans Tezi

Trabzon 2016

T.C.
Avrasya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı
Yönetim Bilim Dalı

**SOSYAL POLİTİKALAR KAPSAMINDA TÜRKİYE'DE ZİHİNSEL
ENGELLİLERİN İSTİHDAM POLİTİKALARINDA KORUMALI İŞYERİNİN
İŞVERENLER AÇISINDAN UYGULANABİLİRLİĞİ: TRABZON ÖRNEĞİ**

Ümran ÇOLAK

Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Yönetim Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Mustafa KÖKSAL

Trabzon 2016

KABUL VE ONAY

Ümran ÇOLAK tarafından hazırlanan başlıklı bu çalışma, ” **Sosyal Politikalar Kapsamında Türkiye’de Zihinsel Engellilerin İstihdam Politikalarında Korumalı İşyerinin İşverenler Açısından Uygulanabilirliği:**” Trabzon Örneği .../.../2016 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. (Başkan)

İmza

Prof. Dr. Mustafa KÖKSAL (Danışman)

İmza

Prof. Dr. (Üye)

İmza

Doç. Dr. (Üye)

İmza

Yrd. Doç. Dr. (Üye)

İmza

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

İmza

Doç. Dr. M. Asif YOLDAŞ

Enstitü Müdürü

T.C.
AVRASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (.....//2016)

Ümran ÇOLAK

ÖZET

ÇOLAK, Ümran, “Sosyal Politikalar Kapsamında Türkiye’de Zihinsel Engellilerin İstihdam Politikalarında Korunmalı İşyerinin İşverenler Açısından Uygulanabilirliği: Trabzon Örneği.”Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, 2016

Türkiye’de ağır engelliler grubuna giren zihinsel engellilerin istihdamının sağlanması için gerekli yasal zeminin oluşturulmasına rağmen, farklı nedenlerle bu bireyler engelli istihdam çalışmaları içerisinde göz ardı edilen engelli grubunu oluşturmaktadırlar ve istihdam hakkından gerekli ölçüde yararlanamamaktadırlar. Engelli haklarına önem veren ve uluslararası sözleşmeleri onaylayan ülkelerden biri olarak Türkiye’de zihinsel engellilerin istihdamı için önerilen korunmalı işyeri sayısının hiç denecek kadar az sayıda olması bu konuda tutarlı politikaların üretilmediğinin göstergesidir. Bu bağlamda zihinsel engellilerin istihdamı için ön görülen korunmalı işyeri açılması konusunda devletin uyguladığı politika olarak ASPB İŞKUR işbirliği ile sağlamaya çalıştığı korunmalı işyeri projesidir. Bu projeyi gerçekleştirilmesi beklenen hedef kitleden biri olan işverenlerin, korunmalı işyeri açma konusunda yaklaşımlarını öğrenerek, devletin zihinsel engelli istihdam politikasının işverenler açısından uygulanabilirliğini ortaya koymak araştırmanın amacıdır.

Bu kapsamda çalışma bir nitel araştırmadır. Araştırma için Trabzon da ki 40 ve üzeri işçi çalıştıran, korunmalı işyeri uygulaması hakkında bilgi sahibi olan on altı işletme sahibine yarı yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanmıştır. Elde edilen veriler betimsel analiz yöntemiyle çözümlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre işletme sahipleri zihinsel engellilerin çalışma hayatı içerisinde olmaları gerektiğini söylemekle beraber, bu kişilerin çalışacakları yerler olan korunmalı işyeri açma konusuna olumsuz bakmaktadırlar. Bunun en büyük sebebi olarak korunmalı işyerlerinin işletme mantığı ile işletilemeyeceğini, bu için bir sosyal hizmet olduğunu dolayısıyla devletin korunmalı işyerlerini kendi kurumları aracılığıyla açarak işletmesi gerektiğini ortaya koymuşlardır.

Anahtar Sözcükler: Zihinsel Engelliler, Sosyal Model, Korunmalı İşyeri

ABSTRACT

Colak, Umran. “Trabzon Model: Applicability of Shelterd Workshops in Terms of Employers on Employment Policies of the Mentally Handicapped in the Scope of Social Policy in Turkey” Master Thesis, Trabzon, 2016

Despite the constituiton of the necessary legal ground in order to ensure the employment of mentally handicapped within the severely disabled group in Turkey, with various reasons, these individuals in the study of employment of disabled people form the ignored disabled group and can not benefit the required extent for employment. Being a few of the recommended number of sheltered workshops for the employment of mentally handicapped people in Turkey, as one of the countries which empasis on disability rights and ratified international conventions, is the indication of not enough production of a consistent policy on this issue. In this regard, about opening projected sheltered workshops for the employment of the mentally handicapped people, the policy implemeted by the government is sheltered workshops project with ASPB İŞKUR (TEO, Turkish employment organization) trying to ensure cooperation. By learning the employers’ attitudes about opening sheltered workshop, as one of the target audience expected to realise this project, the demonstration of the applicability of the government’s mental disability employment policy in terms of employers is the aim of the research.

In this context, the study is a qualitative research. For research, semi-structured interview technique is applied to sixteen employers who employ forty and over workers, have knowledge of sheltered workshops application. The obtained data were analyzed with descriptive analysis.

According to results obtained from the study, employers, with saying that mentally disabled people should be in working life, however, are reluctant about opening sheltered workshops for them. As the biggest reason, the employers introduce that sheltered workshop can not be operated with business logic and this is a social service so that the state should operate sheltered workshops opening by its agencies.

Keywords: Mentally handicapped, Social Model, Sheltered Workshop

TEŞEKKÜR

Bana istediğim zaman kendisine ulaşma imkânını tanıyan, desteğini sürekli olarak yanımda hissettiğim değerli Tez Danışmanım, Sn. Prof. Dr. Mustafa KÖKSAL'a sonsuz teşekkürlerimi arz ederim.

Tezimin oluşum sürecince yapıcı eleştirileri ve teknik konulardaki desteği için, Avrasya Üniversitesi öğretim üyesi Sn.Yrd. Doç. Dr. Burak HERGÜNER'e teşekkürlerimi arz ederim.

Yüksek Lisans Tez sürecinde manevi desteği ile yanımda olan motivasyonumu yüksek tutmamı sağlayan öncelikle aileme ve değerli arkadaşım Sn. Yılmaz ŞAHİN'e teşekkür ediyorum. Ayrıca bu çalışmayı, araştırmamı yürütmek için kendisine ayıramadığım zamanlar adına kızım Sn. Buse Naz ÇOLAK'a hitaf ediyorum.

Ümran ÇOLAK

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TEŞEKKÜR	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	viii
TABLO LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BİLGİLER

1.1.Problem Durumu	4
1.1.1. Araştırma Sorusu Ve Alt Soruları	5
1.2. Araştırmanın Amacı	6
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Araştırmanın Kapsam Ve Sınırlılıkları	7

İKİNCİ BÖLÜM

ENGELLİLİK OLGUSU VE SOSYAL POLİTİKA KAPSAMINDA TÜRKİYE'DE UYGULAN ZİHİNSEL ENGELLİ İSTİHDAM POLİTİKALARI

2.1. Engelli-Sakat-Özürlü Kavramları	8
2.1.2. Zihinsel Engelli Kavramı Derecelendirilmesi ve Sınıflandırılması	12
2.1.3. Zihinsel Yetersizliği Olan Bireylerin Gelişimsel Özellikleri	16

2.1.4. Uluslararası Hukukta Engelli Haklarının Gelişimi	17
2.1.5. Türk Hukukunda Engelli Haklarının Gelişimi	19
2.2. Sosyal Politika	22
2.2.1.Engellilerin Çalışma Hayatına Katılma Gereği	23
2.2.2.Engellilik Politikalarına Temel Olan Yaklaşımlar	25
2.2.3.1.Medikal / Tıbbi / Bireyci Model Yaklaşımı	26
2.2.3.2.Sosyal Model Yaklaşımı... ..	28
2.3. Geçmişten Bugüne Türkiye’de uygulan Sosyal Politika Bağlamında Zihinsel Engelli İstihdam Politikaları	30
2.3.1.Türkiye’de İstihdam Edilen Engel Grubu İstatistikleri.....	33
2.3.2.Engelli İstihdamından Sorumlu Bakanlık Olarak ASPB	37
2.3.2.1.ASPB 2011 Yılı Faaliyet Raporu	39
2.3.2.2. ASPB 2012 Yılı Faaliyet Raporu	41
2.3.2.3. ASPB 2013 Yılı Faaliyet Raporu	42
2.3.2.4. ASPB 2014 Yılı Faaliyet Raporu.....	44
2.3.2.5. ASPB 2015 Yılı Faaliyet Raporu.....	46
2.4. Dünyada Korumalı İşyeri Kavramı ve Türkiye’de ki Gelişimi	47
2.4.1.Korumalı İşyeri Statüsü İçin Başvuruda Bulunma Şartları.....	52
2.4.2.Korumalı İşyerinde İstihdam Edilen Engellilerin Ücretlendirilmesi ve korumalı İşyeri Projesi	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Verilerin Toplanması	56
3.1.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	57
3.1.2. Örneklem Seçimi Ve Çalışma Grubu.....	57
3.1.3. Verilerin Analizi	59
3.1.4. Araştırmanın Geçerlik Ve Güvenirliği	61

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

4.1. Zihinsel Engellilerin Çalışma Hayatına Katılmaları Konusunda Katılımcı Görüşleri ile İlgili Bulgular.....	64
4.1.1.Zihinsel Engellilerin İstihdam Edilememe Nedenleri Konusunda Katılımcı Görüşleri İle İlgili Bulgular	64
4.1.2.Zihinsel Engellilerinİstihdamı İçin Önerilen Korumalı İşyeri Yöntemi İle İlgili Bulgular	67
4.1.3.Devletin Korumalı İşyeri Kurma Teşvik Politikası İle İlgili Bulgular	71
4.1.4.Korumalı İşyeri Yönteminin İş Piyasası Açısından Verimliliği İle İlgili Bulgular.....	74
4.1.5.Korumalı İşyeri Açma Görev ve Sorumluluğu İle İlgili Bulgular	76
4.1.6. Korumalı İşyeri Açma Görev ve Sorumluluğu İle İlgili Bulgular	79

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar	82
5.1.1.Engelli İstihdam Politika Yapıcılarına Öneriler	85
5.1.2.Araştırmacılara Öneriler	86
KAYNAKÇA	87
EKLER.....	93

KISALTMALAR

AAMD	: American Association on Mental Deficiency
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ASPB	: Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
BM	: Birleşmiş Milletler
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	: International Labour Organization: Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
RG	: Resmi Gazete
SYDT	: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu
ÖÇA	: Özürlü Çalıştırma Atölyesi
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
ICIDH	: International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps Sakatlıklar, Yetersizlikler ve Engellilikler Uluslararası Sınıflandırması
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
UNDP	: United Nations Development Programme: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Kurumu
UNICEF	: United Nations International Children's Emergency Fund: Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
IQ	: Zekâ bölümü seviyesi gösterme durumu
WHO	: World Health Organization: Dünya Sağlık Örgütü

TABLO (ÇİZELGE) LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
TABLO 1:	Kayıtlı olan Özürlü Bireylerin Cinsiyet, Yerleşim yeri, Özür Oranı, Yaş Grubu ve Özür Türleri 2010	34
TABLO 2:	Kayıtlı olan özürlü bireylerin özür türüne göre çalışma durumu,2010	35
TABLO 3:	Kamuda istihdam edilen engelli oranları Devlet Personel Başkanlığı 2011.....	36
TABLO 4:	ASPB 2011 Yılı Faaliyet Raporunda engelli istihdamı için belirlenen idarenin amaç ve hedefleri, Öncelik ve Tedbirler (Özürlüler İdaresi Başkanlığının 2008-2012 Stratejik Planında belirlenen engelli istihdamı ile ilgili stratejik amaç ve hedefler).....	40
TABLO 5:	ASPB 2012 Yılı Faaliyet Raporunda engelli istihdamı için belirlenen idarenin amaç ve hedefleri, Öncelik ve Tedbirler	42
TABLO 6:	ASPB 2013 Yılı Faaliyet Raporunda engelli istihdamı için belirlenen idarenin amaç ve hedefleri, Öncelik ve Tedbirler	43
TABLO 7:	ASPB 2014 Yılı Faaliyet Raporunda engelli istihdamı için belirlenen idarenin amaç ve hedefleri, Öncelik ve Tedbirler	45
TABLO 8:	Katılımcı Bilgileri	60
TABLO 9:	Zihinsel Engellilerin Çalışma Hayatına Katılmaları	65
TABLO 10:	Zihinsel Engellilerin İstihdamının Önündeki Engeller	68
TABLO 11:	Zihinsel Engellilerin İstihdamı İçin Önerilen Korumalı İşyeri Yöntemi.....	71
TABLO 12:	Devletin Korumalı İşyeri Kurma Teşvik Politikası	74
TABLO 13:	Korumalı İşyeri Yönteminin İş Piyasası Açısından Verimliliği	77
TABLO 14:	Korumalı İşyeri Açma Görev ve Sorumluluğu	80

GİRİŞ

Engellilik kimin başına ne zaman geleceği belli olmayan sosyal bir risktir. Engelli olmak yalnızca doğuştan gelen bir fenomen değildir. Teknolojik ilerleme sonucu radyasyonun olumsuz etkileri, savaşlar, ekolojik dengenin bozulması, trafik kazaları ve ülkemizde yaygın olan akraba evlilikleri gibi sebeplerle toplumun tüm katmanları içinde engelli nüfusu hızla artmaktadır. Engelli kişileri ve onlara bakmak zorunda olan ailelerini de düşündüğümüzde dünya nüfusunun yarıya yakın bir kısmının engellilikten etkilenmekte olduğu görülmektedir.

İstihdam, engellilerin hayatında onların başkalarına yük olmadan yaşamaları ve toplumda kendilerine bir yer edinebilmeleri için oldukça önemli bir role sahiptir. Sosyal politika kapsamında engellilerin istihdam problemi ile 20'inci yy. ortalarında ilgilenilmeye başlanmıştır. Engelli sayısının artması, engellilerle ilgili tüm sorunların aynı ve nakdi yardımlarla sınırlı sosyal yardımla çözülmeye çalışılmasının devlet bütçelerine getirdiği yüksek maliyetler, sağlık alanındaki hızlı gelişmeler ve en önemlisi insan haklarının gelişmeye başlamasıyla engellilere ilişkin sosyal politikaların şekillenmesini mecburi kılmıştır. Bu mecburiyetle oluşan şekillenmenin hedef konularından biri de engellilerin istihdamıdır.

Engelliler konusunda, dünyadaki gelişmelere paralel olarak Türkiye'de yapılan düzenlemeler, engelliğin önlenmesi, sağlık, eğitim, istihdam, sosyal hayata adaptasyon, fizikî çevre, hizmet ve yardımlar bakımından politikaları ve çözümleri içermekte ise de, uygulamada karşılaşılan sorunlar, mevcut yasal düzenlemelerin tam olarak uygulanamadığını göstermektedir. Yakın bir dönemde Engelliler Kanun'un yürürlüğe girmesi, dünyadaki bu konuyla ilgili son gelişmelerin takip edilerek çerçevesinin oluşturulması, esasen büyük bir avantaj olarak nitelendirilebilmektedir. Engelliler adına alınan kararlarda, "engelliler hakkında; ama engelliler olmadan asla" mottosuyla ortaya çıkan sosyal modelin, dünya genelinde daha ağır basan bir yaklaşım olduğu ortadadır. Bu nedenle, Türkiye bu deneyimi kendi mevzuatına taşımış ve bunda da başarılı olmuştur. Bu bağlamda, Kanun'da yer aldığı gibi- engellilere ilişkin gerçekleştirilen hizmetlerde, sosyal modelin baskın bir yaklaşım olarak kabul gördüğü ortadadır.¹

¹ Serhat Özgökçeler, Yusuf Alper "Özürlüler Kanunu'nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi", İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi Cilt 1. Sayı 1. 2010 ss. 33-54, S.50-51

Engelliler arasında zihinsel engelliler ise topluma entegre olma, istihdam edilme açısından en dezavantajlı gruptur. Bu bireylerin hayata kazandırılmasında son nokta olan istihdam alanında yetersizlikle beraber bu konuda ki akademik araştırmalarda yok denecek kadar azdır.

Zihinsel engelli bireylerin istihdamlarında sorunlar olduğunu bildiren çalışmalara da rastlanılmakla beraber Bricout ve Bentley, yaptıkları araştırmada işverenlerin özürlü olmayanları özürlü olanlara göre daha fazla istihdam etme eğiliminde olduklarını belirtmektedirler.² Zihinsel engelliler toplumsal yaşama katılabilmek, iş yaşamında başarılı olabilmek için destek ve yardım zorundadır. Bu bağlamda özel eğitim programları akademik becerilerde engelli bireylere fayda sağlamasına rağmen iş ve mesleki becerilerin öğretiminde sınırlı olması istihdam edilebilmelerini de sınırlandırmaktadır.³

Engelli istihdam uygulamalarından biri olan korumalı işyeri yöntemi serbest iş piyasasında istihdam edilemeyen engelliler için düşünölmüş bir modeldir. Ülkemizde bu uygulamaya bir sınırlama getirilerek, engelliler kanununda yalnızca zihinsel engellilerin istihdamı için uygulanır denmektedir.

Sosyal politikanın önemli konularından biri olarak engelli istihdamı yönelik yöntemlerden birisi olan korumalı işyerlerinde engelliler hem rehabilite edilmekte hem de mesleki eğitim olarak iş hayatına girmiş olmaktadır.⁴

Yukarıda özetlenen durum ve belirlediğimiz amaç doğrultusunda, gerçekleştirilen bu çalışmanın literatür taraması yapılırken amaç engellilik ve zihinsel engellilik kavramların anlamını ortaya koymak değil, engelliliğe insan hakları bakımından yaklaşılıp yaklaşılmadığına da işaret etmektir. Bu anlamda çalışmanın birinci bölümünde problem durumu ortaya koyularak, araştırmanın amacına önemine sınırlılıklarına ve varsayımlarına yer verilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın kavramsal temellerini oluşturan literatür taramasının ilk bölümü sayılan engellilik/özürlölük kavramları ve hukuksal boyut ele alınmıştır. Bu kapsamdan engellilik ve zihinsel engelli

² Nimet Baran. Atilla Cavkaytar, "İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve öneriler", Elementary Education Online, 6(2), 213-225, 2007,s. 215,http://ilkogretim-online.org.tr

³ Mehmet Topsakal. Ayten Düzkantar, "Zihin Özürlü Çocuklara Oto Yıkama Becerisi Öğretiminde Hata Düzeltmesi Yapılarak Gerçekleştirilen Eşzamanlı İpucuyla Öğretimin Etkililiği ", Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi, Y.10, C.10, S.2, 2010, s. 82

⁴ Özgür Hakan. Çavuş Akay Tekin, " Türkiye'de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korumalı İşyeri Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi", C.30, S.1, 2015, ss.145-165

kavramları, zihinsel engellilerin sınıflandırılması ve zihinsel engellilerin gelişim özellikleri anlatılmıştır. Akabinde engelli haklarının gelişimini uluslararası hukukta ve Türk hukukun da ki gelişimi olarak ele alınmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde sosyal politika kapsamında engellilik ve engelli politikalarının oluşumuna temel olan yaklaşımlardan, medikal ve sosyal model işlenerek günümüzde benimsenen sosyal model yaklaşımının önemi ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Uluslararası yazında ve Türkiye’de de engelli kanununda yerini alan, zihinsel engelli istihdamı için öngörülen korumalı işyeri modeli kavramsal olarak incelenerek bu işyeri uygulamasının önemine dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu bölümde engelli istihdamından sorumlu kurum olan ASPB son beş yıllık zihinsel engelli istihdam politikaları göstergeleri ile ortaya koyularak bir durum analizi yapılmıştır.

Çalışmanın son bölümünde, devletin zihinsel engelli istihdamı için oluşturduğu politikaların gerçekleştirilmesinde beklentide olduğu işverenlerin korumalı işyeri açmak konusundaki yaklaşımları araştırılmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi benimsenmiş ve veriler betimsel analiz ile çözümlenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BİLGİLER

1.1.Problem Durumu

Araştırmanın fikri tasarımı, engellilik olgusunu ve zihinsel engelli istihdamını insan hakları kapsamında, ayrımcılık karşıtı yaklaşımlar ekseninde değerlendirerek oluşturulmuştur. Bu noktadan hareketle, tez araştırmasının literatür taramasının büyük bir kısmı internet ortamından elde edilen sosyal politika ve engelli istihdamı ile ilgili tezler, dergi makaleleri gibi basılı kaynaklardan yararlanılmıştır. Literatür taramasında karşılaşılan en büyük sorun zihinsel engelli istihdamı ile ilgili çalışmaların yok denecek kadar az olmasıdır. Bu nedenle konuya engelli istihdamı olarak genel bir çerçeveden yaklaşan tüm araştırmaların içerisinde zihinsel engelli istihdam yöntemi olan korumalı işyeri uygulamasına değinmiş olan, her alandan yapılmış tez çalışmalarından faydalanılmıştır. Bu amaçla çeşitli alanlarda yazılmış 70'e yakın tez ve makale incelenmiştir. Araştırmanın özü zihinsel engelli istihdamı olması bakımından, bu içerikteki çalışmalardan özellikle 5 tanesi araştırmanın kavramsal çerçevesinin oluşturulmasında daha çok önem kazanmaktadır.

Türkiye 2010 Özürlüler Araştırması'na göre; Engelliler arasında zihinsel engelliler ise topluma uyum sağlama, istihdam edilme açısından en dezavantajlı gruptur. Bu bireylerin hayata kazandırılmasında son nokta olan istihdam alanında yetersizlikle beraber bu konuda ki akademik araştırmalarda yok denecek kadar azdır.⁵ Kötü muamele ve istismara açık olan zihinsel engellilerin, devlet tarafından bu durumlarını ortadan kaldıracı tedbirler alması, toplumun da bu kişileri sahiplenip hoşgörülü yaklaşması gerekmektedir.⁶

Engellilerin istihdamıyla ilgili hem uluslararası mevzuatta hem de ulusal mevzuatta pozitif ayrımcı düzenlemeler mevcut bulunmaktadır. Bu kanuni düzenlemelere rağmen engelliler istihdam konusunda istenilen noktada değildirler. Ağır derece özürlü olanlar ülkemizde istihdam edilmemektedirler ve zihinsel engellilerle ilgili sürdürülebilir bir istihdam politikası bulunmamaktadır.

⁵ 2010 Türkiye Özürlüler Araştırması

⁶ Kenan Ören, "Zihinsel Engellilerin İstihdam Sorunu ve Dengeleyici Tedbirler", s.4, *Bilgi Yönetimi*, t.y, Kaynak:<http://www.docs-engine.com/pdf/1/zihinsel-engelliler-ders-notu.html>, (ErişimTarihi: 10.03.2016)

Oysa engellilerin istihdam piyasalarından uzaklaşmaları onların toplumdan dışlanmasına sebep olurken devletin de sosyal yardım ve bakım maliyetlerinin artmasına neden olmaktadır.⁷

Zihinsel engelli istihdamı modeli olan korumalı işyerinin durumu hakkında genel bir çerçeve çizmek adına 2004 yılında ÖZİDA' nın yaptığı korumalı işyeri araştırmasının en önemli sonuçlarından biri yasal düzenlemelere rağmen, geçen 9 yıllık sürede korumalı işyerleri ülkemizde önemli bir varlık gösterememiştir.⁸

Tüm bunların ışığında çalışma konusuna yasal zemini oluşturan korumalı işyeri yönetmeliği de araştırmanın önemi için en büyük destek sayılmaktadır.5378 sayılı Engelliler Kanuna göre; Ülkemizde, 2005 yılında kabul edilen Engelliler Yasasının üçüncü maddesi (i) bendinde, çalışma hayatına kazandırılmalı zor olan zihinsel ve ruhsal engellilere istihdam alanı sağlamak üzere korumalı işyeri açılmalıdır diyerek zihinsel engelli istihdamının nasıl gerçekleştirileceği yöntemiyle beraber ortaya koyulmuş olmasına rağmen durum istenilen seviyede değildir.

ÖZİDA'dan sonra engellilerin istihdam da dahil tüm sorunlarına çözüm oluşturmak üzere kurulan ASPB zihinsel engelli istihdam politikası olarak İŞKUR ile ortaklaşa yürüttüğü korumalı işyeri güçlendirme ve yaygınlaştırma projesi kapsamında henüz Türkiye'de üç tane korumalı işyeri olması zihinsel engellilerin istihdam durumunu ortaya koymaktadır.

1.1.1.Araştırmanın Sorusu ve Alt Soruları

Yukarıda belirtilen çalışmalar araştırmanın problem durumunu ortaya koyarken ana araştırma sorusunun da belirlenmesine kaynaklık etmiştir. Bu bağlamda araştırma problemi; Devletin sosyal politikalar kapsamında zihinsel engelli istihdamı ile ilgili oluşturduğu politikalarda korumalı işyeri açma beklentisi gösterdiği işletmelerin/işverenlerin “korumalı işyeri” açma konusunda ki yaklaşımları nelerdir? Soruna yöneliktir. Araştırma ana sorusuna yönelik şu alt sorular belirlenmiştir.

1.Zihinsel engellilerin istihdamı için öngörülen ve engelliler yasasında da yer verilen

⁷ Serdar Orhan, Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları : (Durum Analizi Ve Öneriler) Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Sakarya 2011, s.61-62

⁸ Yusuf Genç. Güldane Çat, “Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi “Akademik İncelemeler Dergisi:, S:1, Yıl: 2013, ss.,22

korumalı işyeri sayısının çok az olmasının nedenleri nelerdir? 2. Zihinsel engelli istihdam politikası olarak uygulanan “Korumalı işyeri güçlendirme ve yaygınlaştırma projesi” işverenler açısından uygulanabilir midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Ülkemizde zihinsel engellilerin istihdamının sağlanması için ilk adım olan yasal zemin oluşturulmuş olmasına rağmen, farklı nedenlerle zihinsel engelliler bu istihdam hakkından gerekli ölçüde yararlanamamakta ve engelli istihdam çalışmaları içerisinde göz ardı edilen engelli grubunu oluşturmaktadırlar. Çalışmanın özü oluşturan zihinsel engelli istihdamı ve korumalı işyeri yöntemi olması bakımından buna bağlı olarak Türkiye’de korumalı işyeri sayısının hiç denecek kadar az sayıda olması da zihinsel engelli istihdam politikalarının yetersiz olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda zihinsel engellilerin istihdamı için ön görülen korumalı işyeri açılması konusunda devletin uyguladığı politika olarak ASPB İŞKUR işbirliği ile sağlamaya çalıştığı korumalı işyeri projesidir. Bu projeyi gerçekleştirmesi beklenen hedef kitleden biri olan işverenlerin korumalı işyeri açma konusunda yaklaşımlarını öğrenerek, devletin zihinsel engelli istihdam politikasının işverenler açısından uygulanabilirliğini ortaya koymak araştırmanın amacıdır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Engelliler arasında zihinsel engelliler topluma entegre olma, istihdam edilme açısından en dezavantajlı gruptur. İstismara açıktırlar ve ayrımcılığa daha fazla maruz kalmaktadırlar. Toplum tarafından benimsenmeye ve devlet tarafından ayrıcalıklı politikalar oluşturularak korunmaya ihtiyaçları vardır. Tüm insanların olduğu gibi zihinsel engellilerin de çalışma hakkından faydalanmaları gerekmektedir. Çalışmak onların toplumla bütünleşmelerini ve sosyalleşmelerini sağlayıcı bir unsurdur.

Bu bağlamda araştırmanın toplumun birçok kesimini ilgilendirdiği düşünülmektedir. Çalışmanın en büyük önemi sosyal politika yapıcılara, uyguladıkları zihinsel engelli istihdam politikalarının işveren açısından uygulanabilir olup olmadığını göstermek olacaktır. Dolayısıyla bu araştırma işverenlerin korumalı işyeri açma konusundaki düşüncelerini ortaya koyarak politikacıların oluşturacakları zihinsel engelli istihdam politikalarını gözden geçirme imkânı sağlayacaktır. Bunun yanında araştırmanın zihinsel engelli istihdamı alanında araştırma yapan akademisyenlere ve

üniversite öğrencilerine veri sağlayarak bu alanda yapılacak çalışmaların sayısını arttıracakı düşünölmektedir.

Ayrıca toplumun diğer kesimlerine, biz engelsiz insanların yaşam şartlarını iyileştirme çabalarımız içinde engellilere pozitif ayrımcılık yaparak onların da yaşam kalitelerini yükseltmek sorumluluğunu fark ettirmek olacaktır.

1.4. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırma öncelikle Trabzon örneği ile sınırlıdır. Bu çerçevede Trabzon da ki 35 ve üzeri işçi çalıştıran, korumalı işyeri yöntemini ve devletin korumalı işyeri güçlendirme-yaygınlaştırma projesini bilen işletme sahiplerini kapsamaktadır. Türkiye’de uygulanan zihinsel engelli istihdam politikaları kapsamında oluşturulan korumalı işyeri güçlendirme ve yaygınlaştırma projesinin işverenler açısından uygulanabilirliği ve işverenlerin korumalı işyeri açmaya yönelik düşüncelerinin tespiti ile sınırlıdır. Ayrıca zihinsel Engelli İstihdam Politikaları araştırılırken engelli istihdamından sorumlu kurumun son beş yıllık çalışmaları çerçevesinde değerlendirilmesi de araştırmanın bir diğer sınırlılığıdır.

BÖLÜM II

ENGELLİLİK OLGUSU VE SOSYAL POLİTİKALAR KAPSAMINDA TÜRKİYE’DE UYGULANAN ZİHİNSEL ENGELLİ İSTİHDAM POLİTİKALARI

Bu bölümde öncelikle engellilik olgusu ile ilgili kavramlar ele alınmıştır. Bu kavramları tanımlanırken terminolojik olarak anlamlandırmaktan ziyade sakat ve özürlü olarak da adlandırılan engellilik olgusunun günümüzde insan haklarının gelişimine paralel engellilik kavramına dönüşümüne anlamsal vurgu yapmaktır. Aynı şekilde engelli haklarının ulusal ve uluslararası boyutunun incelenmesinde bu yöndedir. Açıklamaların devamında sosyal politikaya vurgu yapılarak engelliğe ilişkin yaklaşımlar incelenmiş ve bugün önemini ortaya koyan sosyal model üzerinde durulmuştur. Türkiye’de gelişen sosyal politikaların oluşum sürecinde zihinsel engelli politikaları da araştırılarak, özellikle son beş yıllık zihinsel engelli istihdam politikaları üzerinde durulmuştur.

2.1.Engelli-Özürlü-Sakat Kavramı

Öncelikle şunu belirtmek gerekir ki engelli kavramı dinamik bir kavramdır. Çünkü niteliği gereği çevreye zamana ve toplumun bakış açısına göre değişime uğramıştır. Günümüzde engellilik tıbbi bir sorun olarak görülmemekte ve sosyal bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Aşağıda yapacağımız tanımlar engellilik kavramının tarihsel süreç içerisinde değişkenliğinin göstergeleridir. Engellilik kelimesi kullanılmaya kadar zaman içerisinde sakat ve özürlü kavramlarının birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Bu çerçevede hem ulusal hem de mevzuatta engellilik kavramı öncelikle sakat tanımı ile karşılık bulmakta devamında ise özürülük ile adlandırılmakta olduğu görülmektedir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine ek 9 Aralık tarihli “Sakat Kişilerin Hakları Beyannamesinin” birinci maddesi de tanımlama yaparken özürlü kelimesini kullanarak şu şekilde tanımlamıştır: Buna göre; bedensel veya ruhsal kabiliyetlerindeki kalıtsal veya sonradan olma her hangi bir noksanlık nedeniyle kişisel ya da sosyal

yaşantısında kendi kendine yapması gereken işleri yapamayanlara “özürlü” denmektedir.⁹

Engellilik konularına ilişkin terimlerin standart hale getirilmesi ve verilerin karşılaştırılabilmesi için Dünya Sağlık Örgütü, uluslararası yetersizlik, özürllülük ve engellilik sınıflandırması geliştirmiştir. Bu sınıflandırma dünyada pek çok ülkede geniş kapsamlı olarak kullanılmaktadır.¹⁰ Engellilik ile ilgili bu tanımlamalarda kaynak olarak ICIDH-1'de önerilen tanımlara göre özürllülük; bozukluk, özürllülük ve engellilik olmak üzere üç boyutta tanımlanmaktadır. Buna göre bozukluk; fizyolojik anatomik, psikolojik, yapı ve fonksiyonlardaki eksiklik ve anormalliktir. Özürllülük ise; bir bozukluk sonucu oluşan kayıpların (fizyolojik, anatomik, psikolojik) normal kabul edilen sınırlar içinde bir aktiviteyi gerçekleştirme becerisinde kısıtlılık veya yetersizlik olarak, engelliliği de bir bozukluk veya özür nedeni ile yaşa, cinsiyete, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak kişiden beklenen rollerin kısıtlanması veya yerine getirilememesi şeklinde tanımlanmıştır. Klasik sınıflandırılmasının yetersizliğini ortaya koyan ICIDH 1'in bu yaklaşımı günümüzde özürllülük yerine engellilik kelimesinin kullanılmasında da önemli bir artı olmuştur.¹¹

Türkiye’de,16.3.1987 tarihli “Sakatların İstihdamı Hakkındaki Tüzükte, bedensel, zihinsel ve ruhsal engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az %40 ‘ından az olduğu sağlık kurulu raporu ile ispatlanan kişiler sakat olarak ifade edilmektedir. Sakat terimini 657 devlet memurları kanunu da kendi sistemi içinde yasal bir tanım yapmayarak 1998 yılında yeniden düzenlenen “Sakatların Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Hangi İşlerde Çalıştırılacakları Hakkında Yönetmeliği’nde aynı şekilde kullanmıştır.¹²

⁹ Ayşegül Köksal, *Türkiye’de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010, s.3

¹⁰ Ayşegül Köksal, age, s.4

¹¹ Ekrem Aktuğ, *Kocaeli İli Gölcük İlçesinde Süreğen Hastalık Dışı Özürllülük Sıklığı, Nedenleri ve Özürllülerin Sorunları*: (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli 2008, s.59

¹² Berna Bal Oğuztürk, *İşçi Statüsünde Çalışan Özürllülerin Çalışma Ortam ve Materyallerinin Ergonomik Tasarımı Konusunda Bir Araştırma: Sivas İli Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas 2005,s.8

Daha sonraları ise "sakatlık" teriminin yüklendiği olumsuz anlam ve engelli bireylerin yaşadığı psikoloji nedeniyle, mevzuatta yapılan değişikliklere paralel olarak "sakatlık" terimi yerine "özürlülük" terimi kullanılmaya başlandığını görmekteyiz. Terminolojik olarak da "özürlü" kelimesi; sakat, eksik, kusurlu tarafı olan, defolu anlamlarına geldiğinden bu değişiklik çok anlamlı olmasa da anlamsal bir olumsuzluğu giderme yönünde önemli görülebilir.

5378 Sayılı 1.7.2005 tarihli Özürlüler Kanunu, Tanımlar kısmı madde 3'de "özürlü" şu şekilde tanımlanmaktadır: Doğuştan veya sonradan olan çeşitli derecelerde bedensel, zihinsel, yetilerini kaybeden, günlük gereksinimlerini karşılamada güçlük çeken, bununla birlikte ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlayamayan, ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişidir.¹³

ICIDH1'in engellilik tanımına uygun olarak Özürlüler ve Bazı Kanun ve KHK Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Doğuştan veya sonradan bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri nedeniyle toplumsal hayata katılamayan, korunma, bakım ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişiyi engelli olarak ifade etmiştir.¹⁴

Ali Seyyar, özürlülük ve engellilik birbiri ile ekleşik ve birbirinin yerine kullanılabilen fakat ikiside farklı anlamları olan kavramlardır demektedir. "Özürlü" kavramını, herhangi bir sebepten dolayı bedeni ve zihni yetilerini çeşitli derecelerde kaybeden bu nedenle günlük ihtiyaçlarını sağlamada zorluk yaşayan ve başkalarının yardımına bağımlı olan kişi olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla bedeni, zihni özürü olan kişi diğer insanlar veya resmi kurumlar tarafından bakım veya rehabilitasyon gibi hizmetlere her zaman ihtiyaç duyar. Bu hizmetlerden faydalanamayan, fonksiyonel sınırlamalar neticesinde sosyal hayata yeterince uyum sağlayamayan her özürlü kişi de engelli olarak adlandırılır. Engelli kavramında özürlü bir kişi, içinde bulunduğu sosyal ve hukuki ortam ve şarta göre değerlendirilmektedir. Dolayısıyla engellilik, özürünün yaşadığı problemlerin etrafındaki olumsuz şartlardan kaynaklandığını gösteren bir

¹³ 5378 Sayılı 1.7.2005 tarihli Özürlüler Kanunu, Madde 3

¹⁴ Dilek Baybora, "Çalışma Hayatında Özürlülere Karşı Ayrımcılık",s.230, *Bilgi Yönetimi t.y.,Kaynakwww.journals.İstanbul.edu.tr*, (Erişim Tarihi:13-12-2015).

durumdur diyen Ali Seyyar özürlü ve engelli arasında anlam ve içerik farkı olduğunu dile getirmektedir.¹⁵

Engelli kavramı sakat ve özürlü kavramlarının yerine kullanılsa da bu kavramlar farklı anlamlar içermektedir. Özürlü terimi özürlülük olgusunu nesnelleştiren bir kavram olarak karşımıza çıkarken engellilik, hemen olmasa da zamanla bu zorunluluktan kurtulabilmeyi, düşüncelerimizde yumuşama ve esneklik sağlamayı başarabilecek bir kavram olarak düşünülmektedir.¹⁶

Uzun bir dönem belli aralıklarla sakat ardından özürlü tanımlarını kullanılmasıyla dünyada engelli haklarına bakıldığında bugün geline nokta özürlülük kavramının terk edilip yerine engellilik kavramının kullanıldığını görmekteyiz. Zira engellilik terimi ile toplum tarafından konulan engeller vurgulanırken, özürlülük teriminde bireyin bozukluğu, esas alınmaktadır. Mevzuatımızda da geline nokta bu yöndedir.

Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde yer alan kabul tarihi 25.4.2013 olan “Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile tek tip tanım olarak “engelli” kavramının kullanılır hale gelmesi ile engelli/özürlü vatandaşları psikolojik açıdan tatmin eden bir durum olmuştur.¹⁷ Böylelikle engelliliğin anlamına uygun bir tanım yapılarak özürlü yerine engelli kavramının kullanıldığını görmekteyiz. Buna göre; engellilik doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerin çeşitli derecelerde kaybedilmesinden dolayı toplumsal yasama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerin karşılanmasında güçlük çekme, bu sebeplerle korunma, bakım, iyileştirme danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyma olarak tanımlanmaktadır.¹⁸

¹⁵ Seyyar, Ali, Türkiye’de ve Dünyada Özürlü Dostu Sosyal Politikalar, Rağbet Yayınları, İstanbul 2015,s.25

¹⁶ Canan Koca, “Dünya Engelliler Vakfı Engelsiz Şehir Planlaması Bilgilendirme Raporu, 2010 İstanbul, s.4

¹⁷ 6462 “Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”

¹⁸ Çağla Patır, *Özürlülük Olgusunun Tarihsel Sürecinde 1980 Sonrası Söylem ve Politikaların Küreselleşme Geçirilebilirliği Üzerine Bir Tartışma: (Yüksek Lisans Tezi)*, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2012, s.19-21-20

2.1.2.Zihinsel Engeli Kavramı Derecelendirmesi ve Sınıflandırması

Zihinsel engellilik engel grupları içerisinde tanımlanmasında güçlükler olan bir kavramdır. Zihinsel engelin tanımlanmasındaki güçlükler, gerek zihinsel gelişim süreci ile ilgili gerekse tanımların hangi yeterlikleri içerdiği konusunda şüphelerin olması gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Tanımlamadaki güçlüklerin bir diğer nedeni ise zihin ve sosyal faktörlerin birbirinden bağımsız olmasıdır.¹⁹

Zihinsel yeteneklerin yavaş gelişmesiyle saptanan “zihinsel engel” kavramının çeşitli nedenlere bağlı olarak, pek çok tanımı yapılmıştır. Bunlar nedenler şu şekilde sıralanmaktadır: **Tıbbi yönden;** beyin ve beden yapısında yaşlılarına göre zihinsel gelişim ve fonksiyonlarında sürekli yetersizlik ve gerilik yanında, belirgin farklı özellikler gösterme durumudur. **Toplumsal yönden;** sosyal gerekleri kavrama ve bunlara uymada, yaşlılarına kıyasla belirgin ve sürekli olarak gerilik, yetersizlik gösterme durumudur. **Zihinsel gelişim yönünden;** zihin gelişim ve fonksiyonlarında yaşlılarına göre sürekli gerilik gösterme durumudur. **Mesleki yönden;** yaşlılarına göre mesleki beceri kazanma konusundave işe uyum becerilerinde belirli ya da sürekli geri kalma durumudur. **Motor ve zihinsel gelişim yönünden;** yaşlılarına göre zihinsel gelişim ve motor becerileri konusunda sürekli olarak gerilik göstermektedir. **Zekâ bölümü yönünden;** genellikle belirli bir kültüre göre hazırlanmış, güvenilir ve geçerli zekâ testlerine göre sürekli olarak ortalamanın altında zekâ bölümü (IQ) seviyesi gösterme durumudur.²⁰

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde ve Özürlüler Kanununda zihinsel engellilik, kişinin 18 yaşından önceki gelişim döneminde kavramsal, sosyal yaşam ve günlük yaşam becerilerinde yetersizlikleri ortaya çıkması ve bu nedenlerle destek eğitim almak zorunda kalması şeklinde tanımlanmaktadır.²¹

Zihinsel engellilik alanında bilimsel lider kurum olan AAMD'nin 1983 yılında yapmış olduğu tanıma göre; bireyin gelişme çağı içerisinde zihinsel işlevlerde normallerden önemli derecede gerilik ve uyumsuz davranışlarda sınırlılık, eksiklik

¹⁹ Siyavuş Huseyinalizadeh Miyandoab, *Zihinsel Engelli Kardeşi Olan ve Zihinsel Engelli Kardeşi Olmayan 7-13 Yaş Grubu Çocukların Aile Resim Çizimlerinin Karşılaştırılması ve Analizi*: (Doktora Tezi), Ankara Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri, Ankara 2008, s.37

²⁰ Nazan Ünal, *Tutumları İle Normal Gelişim Gösteren Çocukların Zihinsel Engelli Kardeşlerine Yönelik Davranışlarının İncelenmesi* : (Yüksek Lisans tezi) , Ankara Üniversitesi, Ankara 2009, s.53

²¹ Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2005

göstermesini zihinsel engel diye adlandırmıştır. AAMD (American Association on Mental Deficiency) buna bağlı olarak 2002 yılında yayınladığı yönergesinde zihinsel engelliliği; zekâ geriliği diye değiştirerek, zihinsel işlevler ve akademik sosyal ve pratik uyumsal becerilerde kendini gösteren uyumsal davranışların her ikisinde görülen yetersizlikler diye tanımlamıştır.²²

Zihinsel engellilik ya da zekâ engelli durumunu, Doll 1940'larda altı ölçüt sıralayarak tanımlamıştır: (i) Zihinsel normalaltı, bunun sonucu olarak sosyal yetersizlik. (ii) Doğuştan ya da çocukluktan zihinsel gerilik. (iii) Olgunlaşmada gerilik. (iiii) Kalıtsal nedenlerin ya da hastalıkların bir sonucu olarak yapısal kaynaklı zihinsel gerilik.²³

Zihinsel engelliliğin tanımlanmasındaki güçlük, sınıflama ve derecelendirilmesinde de yaşanmaktadır. Bunun en önemli nedeni insan zekâsının ölçülmesinin zorluğudur. Zekâ kavramının toplum, kültür ve çevre koşullarına bağlı olarak değişkenlik göstermesi somut ölçümü güçleştirmektedir. Zekânın ölçülmesi için çok sayıda ölçek geliştirilmiş ve kültürel farklılıklar göz önünde tutularak bu ölçekler kullanılmaktadır. Hangi tür tanılama yapılırsa yapılsın tüm zihinsel engelli bireyler kendi yaşlarına göre, düşünme, karar verebilme, sosyal ilişki kurabilme, iş yapabilme ve duygularını ifade edebilme kapasiteleri açısından, daha geride bir gelişim izlerler. Bu nedenlerle zihinsel engelli bireyler bireysel farklılıklar göstermeleri, sınıflandırma ve derecelendirme gereksinimini ortaya koymuştur.²⁴

Zihinsel engelli bireylerin sınıflandırılması nedenlerine göre ve ağırlık derecesine göre diye iki grupta ele alınır. Nedenlerine göre gruplandırılan sınıflandırmanın yapılmasında bilinen en eski yaklaşım; zihinsel engellilik durumunun beyin hasarına bağlı olup olmadığının incelenmesi şeklindedir. Bu gruba önceleri "exogenous" adı verilmiştir. Nedenlerine göre gruplandırmada ikinci yaklaşım ise "endogenous" adı verilen zihinsel engelliliğin oluşumunu genetik veya çevresel etmenlere bağlanarak açıklanan durumdur.²⁵

²² Siyavuş Huseyinalizadeh Miyandoab, age, s.69

²³ Ayşegül Köksal, age, s.12

²⁴ Nilay Oğultürk, , age, s.11.

²⁵ Benan Akdemir, *Zihinsel Engelli Çocukların Sınıflandırılması 6-12 Yaş Arası Zihinsel Engelli Çocukların Görsel Algı Becerilerinin Değerlendirilmesi*: (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya 2006, s.37

Bir diğerk sınıflandırma ise psikolojik sınıflandırma ve eğitsel sınıflandırmadır. Psikolojik sınıflandırmada gruplar gösterilen davranışlara göre oluşturulmaktadır. Bu yaklaşıma davranışsal sınıflandırma yaklaşımı da denilmektedir. Psikolojik sınıflandırma yaklaşımında zihinsel engelli bireyler hafif derecede zihinsel engelliler, orta derecede zihinsel engelliler, ağır derecede zihinsel engelliler ve çok ağır derece zihinsel engelliler olarak dört grupta değerlendirilmektedirler.²⁶

Buna göre: Psikolojik sınıflamada, uygulanan IQ testlerinin sonuçlarına bağlı olarak; hafif zihinsel engelliler, 69-55. Orta zihinsel engelliler, 54-40. Ağır zihinsel engelliler: 39-25. Çok ağır 24 ve altı olmak üzere zekâ geriliği dört gruba ayrılmıştır.²⁷ Eğitsel sınıflandırma sisteminde ise; zihinsel engelli bireyin neyi, ne derece de öğrenip öğrenmediği şeklinde geliştirilen sorulara yanıt aramaktadır. Bu sınıflandırma sisteminde de tıpkı psikolojik sınıflandırmada olduğu gibi zekâ seviyesi puanları kullanılmaktadır.²⁸

Eğitsel sınıflandırma zihinsel engelli bireyin eğitim gereksinimlerinin tespiti için kullanılmaktadır. Yani zihinsel engelli bireyin özel eğitim hizmetinden yararlanırken hangi alanlarda becerilerinin olduğunu ve ne derecede öğrenebileceklerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Yine bu sınıflandırmada da zekâ bölümü puanları kullanılmaktadır. Bu puanlama sonucu aşağıdaki kategoriler oluşturularak bireyin alması gereken eğitim desteği belirlenmektedir. Bu kategoriler şu şekildedir: Eğitilebilir zihinsel engelliler öğretilebilir zihinsel engelliler, ağır ve çok ağır derecede zihinsel engellilerdir.²⁹

Bu kapsamda zekâ geriliği gösteren bireyler, eğitim gereksinimlerine göre sınıflandırılarak, neyi öğrenip neyi öğrenmeyecekleri ifade edilirken öğretilebilir teriminin iki temel anlamı vardır. Bunlardan birincisi temel akademik becerilerde eğitilemezler, ikincisi ise günlük yaşamın gerektirdiği sosyal uyum, pratik beceriler, iletişim ve öz bakım becerilerini öğrenebilirler şeklindedir. Ağır derecede gerilik

²⁶Selda Mert, *Zihinsel Engelli Bireylerin Günlük Yaşam Aktiviteleri Modeli'ne Göre Bakım Gereksinimlerinin Karşılanmasında Aileler İle İşbirliğinin Değerlendirilmesi*:(Yüksek Lisans Tezi) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir 2010,s.23

²⁷ Ahmet Yalçın Hocoaoğlu, *Zihinsel Engelli Ergenlerin Okul İçi Sosyal Yeterlilik Düzeyleri ve Davranış Problemleri İle Anne-Babaların Sosyal Beceri Düzeylerinin Karşılaştırılarak İncelenmesi*: (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2009,s.30

²⁸ Selda Mert, *age*,s.24

²⁹ Can Tezcan, *Zihinsel Engelli Çocuklara Web Destekli Uzaktan Eğitim Sistemi Kurulması: Matematik ve Fen Bilgisi Dersleri Uygulaması*, (Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Edirne 2012,s.53

gösteren bireyler ise bazı basit öz bakım becerilerini öğrenebilmektedirler.³⁰

Araştırma konusunun aktörü olan zihinsel engelliler içinde istihdam edilebilecek olanlar da eğitilebilir ve öğretilebilir, hafif ve orta düzey zihinsel engelli kişilerdir. Bu durumu oluşturan etmenler aşağıdaki gibidir.

Eğitilebilir zihinsel engellilerin zekâ düzeyleri 50-54 ile 70-75 arasındadır ve kendi yaşlarından 3-5 zekâ yaşı geridedirler. Okuldaki akademik çalışmalarda gerilik gösterirler. Normal öğrencilere göre daha geç olsa da üçüncü, dördüncü sınıf düzeyinde akademik bilgi ve beceriyi kazanabilirler. Bu bireylerin gelişimleri normallerinden bir farklılık göstermedikleri için okul çağına gelene kadar fark edilmezler. Okul hayatına başladıklarında, özellikle akademik alanda karşılaştıkları problemler sonucu geri kaldıkları görülür. Bu nedenle eğitilebilir terimi bu gruba giren bireylerin okuma, yazma, matematik gibi dersleri öğrenebileceklerini açıklamaktadır ve bu bireyler özel eğitim olanaklarıyla normal ilköğretim programlarından yararlanabilmektedir.³¹

Öğretilebilir zihinsel engelli bireylerin zekâ bölümleri 25-35 ve 50-55 arasında yer almaktadır. Okul öncesi dönemlerde gerilikleri fark edilmektedir. Bunun nedeni gelişim özelliklerinde normallerden önemli derecede farklılık göstermesiyle ilgilidir. Bu bireylerle ilgili “Öğretilebilir” teriminin kullanılmasının anlamı iki şekilde incelenmektedir. Birincisi temel akademik becerilerde eğitim alamazlar. İkincisi ise günlük yaşamdaki sosyal uyum, pratik iletişim ve öz bakım becerilerini öğrenebilirler. Öğretilebilir zihinsel engelli çocuklara yönelik hazırlanan eğitim programlarında günlük yaşamdaki sosyal uyum, pratik iletişim ve öz bakım becerilerin öğretilmesine önem verilmektedir. Bu bireyler, yetişkinlik dönemlerinde, sosyal uyum becerilerine ilişkin olarak evde ya da korumalı işyerlerinde çalışarak üretime katkı sağlayıp kendi ekonomilerine de katkıda bulunabilecektir.³²

Ağır ve çok ağır derecede zihinsel engelliler ise zekâ seviyeleri 35 ve daha düşüktür. Zekâ gerilikleri doğumdan hemen sonra fark edilmektedir. Bazı basit öz bakım becerilerini öğrenebilmelerine karşın hayatları boyunca sürekli ve yoğun bakım ve yardıma ihtiyaç duyarlar. Bu bireylerin birçok alanda uzmanlaşmış profesyonel

³⁰Ahmet Yalçın Hocaoğlu, age, ,s.30

³¹Sabri Yılmaz, *İlköğretim Birinci Kademedeki Eğitilebilir Zihinsel Engelli Öğrencilerde Fizyoterapi Yöntemleri Kullanılarak Çalışılan İnce Motor Fonksiyonların Yazma Becerilerine Etkilerinin İncelenmesi: (Yüksek Lisans Tezi)*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, , Konya-2009,s.7,8,9

³² Nilay Oğultürk, age,12

tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Örneğin; fizyoterapist, konuşma ve dil terapisti, mesleki terapist, çocuk gelişimciler, çocuk doktorları, ortopedist, sosyal hizmet uzmanı ve sağlık kuruluşlarında çalışan diğer sağlık personeli gibi.³³

2.1.3. Zihinsel Yetersizliği Olan Bireylerin Gelişimsel Özellikleri

Dikkat: Zihinsel yetersizliği olanlarda dikkat problemleri yaygın olarak görülmektedir. Dikkatleri dağınık ve kısa sürelidir. Yönergeleri kolayca anlayamaz ve bunlara uyamazlar. **Sosyal Gelişim:** Zihinsel engelli bireylerle ilgili yapılan araştırmalar, engelli bireylerin, normal gelişim gösteren akranlarından daha az olumlu sosyal davranışlar, akran etkileşimlerinde ilişkiyi başlatmada eksiklik, akranları ile birlikteyken ve daha az işbirliğine giren davranışlar sergiledikleri ortaya çıkarmaktadır. Sosyal beceri düzeyi yeterli olan çocuklarda beş temel beceri tanımlanmıştır: Davranışlarında işbirliği, açıklama, sorumluluk, empati ve kendini kontrol eksiklikleri vardır. **Dil:** Zihin engelli bireylerde dil gelişimi önemli bir sorundur. Genel bilişsel gelişimlerdeki sorunlar dil gelişimlerini kısıtlamaktadır. Belli zihin engel sorunlarının özgün bazı özellikler gösterdiği de bilinmektedir. Örneğin, down sendromunda söz dizimi ve morfoloji ile ilgili sorunlar varken, Williams sendromunda semantik alanda, frajil X sendromunda da hem sözel hem sözel olmayan pragmatik yetilerde sorun vardır.³⁴ **Bellek:** Zihinsel engelli bireylerin bellekle ilgili yaşadıkları en önemli problem öğrendikleri bilgileri kısa süreli bellekten uzun süreli belleğe aktarmamaktır. Zihinsel yetersizliği olan bireylerin işitsel ve görsel algıları zayıftır ve hatırlamada pek çoğu güçlük çeker. Genelleme yapmakta zorlandıkları gibi, kazandıkları bilgileri ilişkilere göre tasnif etmekte de zorluk yaşamaktadırlar. **Öğrenme:** Yaşlıları gibi öğrenebilirler fakat zihinsel engellilerin öğrenme hızları daha yavaştır. **Akademik Başarı:** Soyut kavramları somut kavramlara göre daha zor öğrenirler ve okuduğunu anlamada, temel aritmetik becerileri kazanmada okuma ve yazmada başarısızlıkları ortaya çıkmaktadır. **Psikomotor Gelişim:** Genel olarak bu bireylerin fiziksel gelişimleri yaşlılarının gelişimi ile tutarlılık gösterebilmektedir. Zihinsel yetersizliği olan bireyin, sahip olduğu

³³ Sabri Yılmaz, *age*, s.45

³⁴ Ahmet Yalçın Hocaoğlu, *age*, s.31

yetersizliğin derecesi arttıkça yukarıda belirtilen alanlarda yaşadığı güçlüklerin derecesi de artmaktadır.³⁵

2.1.4. Uluslararası Hukukta Engelli Hakları İlgili Önemli Gelişmeler

Çalışmanın uluslararası platformda engelli hakları gelişimini tarihsel süreç baz alınarak uluslararası kabul görmüş örgüt ve kuruluşların oluşturduğu hukuksal düzenleme sıralamasını vererek devam ettireceğiz. Dünyada insan haklarını gelişimi ile birlikte, engelli haklarının da gelişimi engelliliğe gönderme yapan sınırlı sayıdaki sözleşme incelendiğinde uluslararası hukukun konuya yaklaşımı zaman içerisinde şu şekilde görülmektedir:

Engelli haklarının gelişimine uluslararası düzlemde baktığımızda ilk gelişmeyi BM'nin uzmanlık örgütlerinden biri olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) çalışma hayatında fırsat eşitliğinin gerçekleştirilmesi kapsamında düzenlediği I. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 1944 yılında kabul edilen Filadelfiya Beyannamesi'nde ki şu ifade ile önemlidir. Tüm insanlar ırk, köken veya cinsiyetinden bağımsız olarak, özgürlük ve onurlarına saygı gösterilen, ekonomik güvence ile fırsat eşitliğinin sağlandığı ortamlarda maddi ve manevi varlıklarını geliştirme hakkına sahiptir. Bu bağlamda UÇÖ, henüz 1944 yılında kabul ettiği bir tavsiyede, engellilerin mümkün olduğunca engelli olmayanlarla birlikte mesleki eğitim görmeleri, diğerleriyle aynı koşullarda ve eşit ücretle çalışmaları önerisini ortaya koymasından dolayı direkt engellilere gönderme yapmasa da uluslararası engelli haklarının gelişimi bakımından ilk "Tavsiye Kararı"dır. Örgüt'ün engellilere yönelik ilk tavsiyesi, 99 sayılı "Engellilerin Meslek Eğitimine Dair Tavsiye Kararı"dır. BM'nin 1982 yılında kabul ettiği "Dünya Eylem Planı"nın ardından 1983'te, 159 sayılı "Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme" ile 168 sayılı "Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme ve Tavsiye Kararı", taraf devletlerin engellilerin istihdamına ilişkin politikalarını fırsat eşitliği ilkesi üzerine inşa etmelerini öngörmektedir.³⁶

³⁵ Aysen Sonuç, *Zihinsel Engellilerde Sporun Öfke Düzeyine Etkisi: (Yüksek Lisans Tezi)*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman-2012, s.18-19

³⁶ İdil Işıl Gül, *Fiziksel Engellilerin Uluslararası Hukukta Korunması Ve Uluslararası Standartların İç Hukuka Yansımaları: (Doktora Tezi)*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul, 2006, s.57

İlerleyen süreçte 1961 tarihli “Avrupa Sosyal Şartı”nın 15. Maddesi engellileri diğer kişilerden ayrılabilir bir grup olarak ele alması ve engellilere yönelik özel tedbirlerle sınırlı bir düzenleme getirmesi bakımından önemlidir. 15. Maddenin başlık kısmında belirtilen bedensel ve zihinsel özürülülerin mesleki eğitimi, mesleğe ve topluma yeniden intibakı ibaresi ile engellileri toplumsal hayata uyum sağlayıcı tedbirler olarak özel eğitim hizmetleri ve korumalı işyeri kurulması için düzenlemeleri içermektedir.³⁷

Birleşmiş Milletler sistemi içerisinde, engellilerin sosyal rehabilitasyonunun dile getirildiği 1950 Cenova Konferansında bir komisyon kurularak tedavi, eğitim, mesleki rehabilitasyon ve istihdam konularında uluslararası standartlar belirlenmesi ön görülmüş ilerleyen yıllarda da UNDP, ILO, WHO, UNESCO, UNICEF gibi uluslararası örgütlerin programlarına engelliler ile ilgili konuların dahil edilmesi istenmiştir. 1969 yılında “Birleşmiş Milletler Genel Konseyi Bildirgesi” yürürlüğe koyulmuştur. Bu beyannamenin 19. maddesi zihinsel ve bedensel engellilerin topluma tam katılımının artırılması da dâhil olmak üzere sağlık, sosyal güvenlik ve sosyal refah önlemleri alınmasını ön görmektedir. 20 Aralık 1971’de “Zihinsel Engellilerin Haklarına Dair Bildirge”yi, 1975 yılında ise BM Genel Konseyi’ nin engellilerin haklarının, din, dil, ırk, cinsiyet, ideoloji ayrımı yapılmadan garanti altına alan “Engelli Hakları Bildirgesi” ön önemli uluslararası belgelerdendir. Birleşmiş Milletlerce 1981 yılı “Uluslararası Engelliler Yılı” olarak ilan edilmiştir 1982 yılında Engelliler İçin “Dünya Eylem Programı” hazırlanmıştır. Bu çerçevede 1989’da engellilerin iş gücü piyasasında yer almaları ve mesleki istihdamları için eğitilmeleri gerektiğini belirten engellilik alanında insan kaynakları geliştirme eylem planı için “Tallin Çerçevesi” kabul edilmiştir. Daha sonra 1991 yılında “Akıl Hastalarının Korunmasına ve Akıl Sağlığının Geliştirilmesine Dair Prensipler” yürürlüğe koyulmuştur.³⁸

AB engelli haklarının gelişimine bakıldığında ilk olarak 1983–1996 yılları arasındaki Engelli Programları yer aldığı görülmektedir. Engelliliği sosyal model yaklaşımında anlamlandıran Avrupa Birliği, bu bireyleri pasif ve ihtiyaç sahibi bireyler olarak değil, toplumun diğer kesimleri ile eşit haklara sahip olan ve sosyal hayata katılmak toplumla bütünleşmek için mücadele eden bir kesim olarak görmektedir. Bu

³⁷ İdil Işıl Gül, Age, s.11

³⁸ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yaşlı ve Engelli Hizmetleri Genel Müdürlüğü remi web sitesi, *Uluslararası Mevzuat Birleşmiş Milletler Sisteminde Engellilik*, (Erişim Tarihi, 21-10-2016)

bakış açısıyla farklılıkları kucaklayabilmenin yolunun toplumsal ve ekonomik süreçlerin tüm insanları içine alacak şekilde yapılandırılması ile mümkün olacağı düşüncesidir. Bu çerçevede AB'nin temel ilkesi; ayrımcılıkla mücadele ederek engellilerin ekonomik ve sosyal yaşama katılımını sağlayarak hedeflediği bütünleşmiş bir Avrupa toplumu yaratmaktır. Bunun için AB, engelli haklarıyla ilgili birçok "Tavsiye Kararı", "İlke Kararı" ve "Konsey Kararı" imzalamıştır. Ayrımcılıkla mücadele kapsamında 1999 yılında imzalanan "Avrupa Topluluğu Amsterdam Antlaşması"nda istihdamla ilgili yeni bir başlık oluşturulmuş ve bu başlık altında "Avrupa İstihdam Stratejisi" oluşturulması öngörülmüştür. Buna bağlı olarak oluşturulmuş olan "Avrupa Sosyal Fonu" AB'ye üye ülkelerde engellilerin işgücü piyasasına entegrasyonunu teşvik etmek üzere kullanılabilir. Bu fondan kullanılan maddi kaynak iş deneyimleri, çalışma biçimleri, ücret destekleme, geçici korumalı istihdam ve işgücü piyasasına yönelik diğer faaliyetler için harcanabilmektedir. Bunların yanında engellilerin kendi işlerini kurabilmeleri için bu fondan yararlanılabilmekte ve girişimcilik de desteklenerek ağır derecede fiziksel ve zihinsel engeli bulunan kişilere yönelik kooperatifler kurmak için bu fondan yardım sağlanmaktadır.³⁹

2.1.5. Türk Hukukunda Engelli Haklarının Gelişimi

Bugünün dünyasında hukuk sistemlerinin engellilere yaklaşımında iki ayrı sistemin gelişmekte olduğunu görmekteyiz. Bunlardan biri, ayrımcılığın önlenmesine odaklanmış Anglosakson ya da Angloamerikan sistemdir. Bir diğeri de, daha çok Avrupa'da geçerli olan ve engelliye sosyal açıdan koruyacak önlemlere, pozitif yönde korumalara ağırlık veren sistem. Hukuk sistemi açısından Türkiye bu iki ayrı sistemin neresinde diye bakarsak, daha çok Avrupa geleneğinin bir uzantısı olarak engellileri koruyacak hükümlerin, pozitif ayrımcılığın olduğu bir hukuk düzenine sahiptir.⁴⁰

³⁹ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı remi web sitesi, Uluslararası Mevzuat Avrupa Birliği ve Engellilik, (Erişim Tarihi, 21-10-2016)

⁴⁰ Türk Hukukunda Engelliler ve Engelli Haklarına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi *Ankara Barosu Başkanlığı 2012* Koza Matbaacılık, s. 134

1950 'li yıllarda sosyal devlet olma yolunda ilerleyen Türkiye'de, engelli bireyler için hukuki zemin oluşturulmaya başlamış, ayrıca sivil toplum kuruluşlarınca engellilik olgusu önemsenir olmuştur.⁴¹ Bu gelişmelerin paralelinde 1961 Anayasası oldukça önemlidir. Sosyal devlet ilkesini tam olarak benimsemiş olan, kişi hak ve hürriyetlerini güçlendirmiş, sosyal hak ve ödevleri sistematik hale getirmiş olan 1961 Anayasası'nda engellilerin üretken hale getirilmesi ve eğitimlerine önem verildiğini gösteren İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nun özel eğitim ile ilgili maddelerine dayanılarak Özel Eğitim Hizmet Yönetmeliğinin çıkarılmış olması çok önemli bir gelişmedir.⁴²

1967 yılına gelindiğinde Özürlülerin çalışma hayatına katılımı gereği düşünülerek, yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile, 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilerek engellilerin istihdamına yönelik olarak kota uygulaması konusunda düzenlemeler Türkiye'de ilk kez mevzuat içinde yerini almıştır. 1982 Anayasası 61. Maddede “*Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır*” ifadesi engelli bireylere yönelik doğrudan bir düzenleme olarak yer almış, bununla birlikte 1982 Anayasasında yer alan Sosyal Güvenlik başlıklı 60. Maddede “*Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğini sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.*” Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” başlıklı 50. maddede “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*”, Çalışma Hakkı ve Ödevi başlıklı 49. maddede “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir*”, Kanun Önünde Eşitlik başlıklı 10. Maddede “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir*” şeklindeki düzenlemeler doğrudan engelli bireylere ilişkin olmamakla birlikte, engellilere yönelik haklardan bahseden düzenlemelerdir.⁴³

1990'lı yıllara gelindiğinde Engellilik konusundan uzaklaşarak sorunun çözümüne yönelik stratejiler belirleyen bir Türkiye ile karşılaşmaktayız. Bu anlamda 1997 yılında, Türkiye'deki engelli nüfusa yönelik incelemeler ve durum analizi

⁴¹ Fethi Güngör. Güler Güneş, “Dünya'daki Gelişmeler Paralelinde Türkiye'de Değişen Özürlülük Politikaları” Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, Ekim 2011- Mart 2012, 25 S: 3, ss.30-31

⁴² Serhat Özgökçeler. Yusuf Alper, age, ss. 33-54

⁴³ Serkan Çınarlı, *Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesinde Engelli Hakları* : (Doktora Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2008, s.20

yapmanın yanında mevcut sorunların çözümüne yönelik projeler üretmek üzere 571 Sayılı KHK ile Başbakanlık ÖZİDA Başkanlığı kurularak kurumsal anlamda ilk adım atılmıştır.⁴⁴

Türkiye’de ilk kez 1999 yılında gerçekleştirilen I. Özürlüler Şûra’sında engellileri kapsayan onlara özel bir Kanunun çıkarılması temel kararlar arasındadır. Bu yönde çıkan Özürlüler Kanunu’nun ilk taslağı incelendiğinde medikal model anlayışının hâkim olduğu görülmektedir. Özürlüler ve yerel yönetimler ana temasıyla 2005 yılında gerçekleştirilen II. Özürlüler Şurasında alınan karar sonucu engelliler ile ilgili her alanı kapsayan bütüncül bir yasa olması gereği ile çıkarılan 07.07. 2005 tarihli “Özürlüler ve Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnameler Yapılmasına Hakkında Kanun” en son ve en önemli gelişme oluşmuştur.⁴⁵

2000’ li yıllara gelindiğinde dünyadaki engelli hakları gelişimine bağlı olarak 2005 yılında kabul edilen 5378 sayılı Özürlüler Kanunu önemlidir. Özürlüler Kanunu’nun Amacı, engellilerin doğuştan sahip oldukları onuru, saygıyı güçlendirerek onların temel hak ve özgürlüklerden faydalanmasını teşvik ve temin etmek ve toplumsal hayata diğer bireylerle eşit koşullarda tam ve etkin katılımlarını sağlamak ve engelliliği önleyici tedbirlerin alınması için gerekli düzenlemelerin yapılmasıdır⁴⁶ şeklinde oluşturulmuş olması koruyucu ve insan haklarına dayalı bir yaklaşım sergilenmektedir.

Tanımlamalar kısmında Madde 3’de aynı bakış açısıyla ve günümüzde önemi daha da artan ayrımcılık karşıtı ifadeler devam etmektedir. Kanunun Genel esaslar kısmında da aynı duyarlılık ve hassasiyeti görmekteyiz. Ayrıca günümüzde dünyada, sosyal modeli benimsemiş ayrımcılık ve istismar karşıtı, fırsat eşitliği ve özgürlüğe dayalı maddeleri içermektedir. Türk hukusunda engelli hakları ile ilgili tarihsel sürece baktığımızda dünya da ki gelişmelerin paralelinde uluslararası hukuka uygun değişimler olduğunu görmek umut vericidir. Hakların yasa metinlerinde öngörülmüş olması onların yaşama geçirilmesinin en büyük güvencesidir. Görülmektedir ki Türk Hukukunda da engelliler için yapılması gereken çoğu şey Kanunlarla güvence altına alınmıştır.

⁴⁴Fethi Güngör. Güler Güneş, age, ss.30

⁴⁵ Burcu Alvar, *Isparta’da Engelli İstihdamı Ve Sorunları*, (Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta 2014,s.18

⁴⁶ 5378 Özürlüler Kanunu

Türkiye'nin 30 Mart 2007 'de “BM Engelliler Haklarına İlişkin Sözleşme”yi de imzalamış olması Türk hukuku açısından önemlidir.

Ayrıca Birleşmiş Milletler engelli haklarına ilişkin sözleşme öncesi süreç Türkiye'nin tayin edici bir rolü vardır.

*“1996'da Kanada'da Dünya Körler Genel Kurulu yapıldı. Burada Türkiye Delagasyonu, standart kuralların bir sözleşme metni haline getirilip, uluslararası bir engelli hakları sözleşmesi yapılması için Birleşmiş Milletlere gidilmesini önerdi”. Türkiye daha sonrasında sözleşmeyi imzalayan ilk devletlerden biri olmuştur. Anayasa'mızın 90. Maddesine göre Uluslararası Sözleşmeler Kanun Hükmündedir. Dolayısıyla Sözleşmeye göre taraf devletler sözleşme yükümlülüklerini yerine getirmelidirler”.*⁴⁷

2.2. Sosyal Politika

Sosyal politikanın ortaya çıkışı; 19. yy. Batı Avrupa'da gerçekleşen Sanayi Devrimi'nin yarattığı büyük zenginliğe karşılık bu zenginliği yaratan ancak bundan hak ettiği payı alamayan işçilerin içinde buldukları yoksulluğun bir sonucu olarak doğmuştur. Bu toplumsal ekonomik dengesizliğe ve emek sömürsüne karşı daha sürdürülebilir bir toplumsal yaşam oluşturmayı hedeflemiştir.⁴⁸

Sosyal politika kavramının ortaya çıkmasında etkili olan toplumsal olaylara bakıldığında, kapitalist üretimi benimsemiş toplumlularda üretim ve sonuçlarının adil olarak dağılımını sağlayacak politikalar olarak ifade edilmekte ve devletin sınıflar arasındaki dengeyi sağlayıcı tedbirler alarak vatandaşın hak ve özgürlüklerin ihlaline karşı korunmasını sağlamakta bir çeşit denge unsuru olduğu ifade edilebilir denilmiştir.⁴⁹ Sosyal Politika ya da eş anlamlısı sosyal siyaset bir bilim dalı olarak iktisadi faaliyetlerin bazı sosyal kesimlerde ortaya çıkardığı maddi olumsuzlukları ve sosyal adaletsizliği ortadan kaldırmayı en azından dengelemeyi amaçlayan bir

⁴⁷ Türk Hukukunda Engelliler ve Engelli Haklarına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi *Ankara Barosu Başkanlığı 2012* Koza Matbaacılık, s. 30-38

⁴⁸ Aysen Tokul, Yusuf Alper, *Sosyal Politika*: Dora Basım Yayın, Bursa 2014, s.1

⁴⁹ Berrin Selçuk İlke. Bezen Aydoğdu, “Anayasal Düzeyde Türkiye’de Sosyal Politikaların Gelişimi”, *Bilgi Yönetimi*, ty. , Kaynak: www.nobel.gen.tr.Makale Savaş, Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi, (Erişim Tarihi:25-11-2015).

disiplindir. Bu disiplin, ekonomik faaliyetlerin gelir ve servet dağılımının, ahlaki ve adil esaslara göre nasıl oluşması gerektiği ve bu istikamette alınması gereken politikalar üzerinde durmaktadır.⁵⁰

Kavramların içeriği ne olursa olsun sosyal politikanın felsefesi kapitalist ekonomik düzeni içinde toplumsal adalet ve eşitliği sağlamaya yönelik formüller geliştirmek, bu şekilde büyüyen sosyo-ekonomik eşitsizlikleri azaltacak, hizmetler sağlayarak toplumsal bütünleşmeyi sağlamaktır. Dolayısı ile sosyal politikayı ekonomik, siyasal ve sosyal düzenin sağlanması olarak bireysel ve kamusal fayda sağlayan devlet politikaları olarak ortaya çıkmıştır denilebilir.⁵¹

Sosyal politikanın kapsamı ve boyutları, küreselleşme ile birlikte değişen ihtiyaçlara bağlı olarak farklılık göstermiş, toplumsal hayatı olumsuz etkileyen ve toplumsal bütünlüğü tehdit eden her türlü sorunla mücadele eden bir politika kimliğine bürünmüştür. Sosyal politikanın gelişimi insan hakları ve demokrasi ile doğrudan ilişkili olmakla beraber devletin ideolojisine, toplumların gelişmişlik düzeylerine göre kapsam ve içerik açısından değişiklik göstermektedir. Bu nedenle sosyal politika kavramını, her dönemi ve bütün yönlerini kapsayacak şekilde tanımlamak oldukça güçtür.⁵²

Günümüzde demokrasi ve insan haklarının gelişimi ile birlikte özellikle batı toplumlarında, bireylerin ve grupların sorunlarının ve ihtiyaçlarının çeşitlenmesine neden olmuştur. Özellikle toplumsal refahın artması, eşitlik, hürriyet ve adalet anlayışındaki değişimler sosyal politikaların hedeflerini ve hedef gruplarını değiştirerek bu kavram daha kapsamlı bir alana yayılmıştır. Sosyal politikanın kapsamı dışlanma, ayrımcılık, çevre, tüketici hakları, dezavantajlı grup olarak nitelendirilen kadınlar, çocuklar, yaşlılar, eski hükümlüler, göçmenler ve çalışmamızın özünü oluşturan engellilere yönelik üçüncü kuşak olarak adlandırılan sosyal politikalar giderek önem kazanmıştır.⁵³

⁵⁰ Ali, Seyyar, "Almanya'da Mesleki Eğitim", *Bilgi Yönetimi*, t.y. Kaynak: <http://www.sosyalsiyaset.net/documents/.htm> (Erişim Tarihi: 24.07.2015).

⁵¹ Koray, Meryem, "Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak": 2007, C:4, S: 15, s.19-55

⁵² Aysen Tokul, Yusuf Alper, *Sosyal Politika*: Dora Basım Yayın, Bursa 2014, s.3

⁵³ Age, agm, agt, s.6

2.2.1. Engellilerin Çalışma Hayatına Katılma Gereği

Teknolojinin ilerlemesiyle gelişen otomasyon, makinalaşmaya rağmen ülkelerin ekonomik anlamda ilerlemesinde insan gücü kaynağının önemi de artmaktadır. Bu kaynağın etkin ve verimli kullanılması ekonomik güç için önemli bir stratejidir. Dolayısıyla engellilerin sağlam olan yetenekleri de bu potansiyel insan gücü kaynağın bir parçasıdır.

Ayrıca engellilerin üretimin içerisinde yer almaları hem ferdi hem de toplumsal refahı arttıracak bir gerçekliktir. Çünkü bir insanın istihdam edilmesi demek ülke ekonomisi açısından üretkenlik, vergi gelir, sosyal sigorta prim geliri artışının yanı sıra sosyal yardım harcamalarının da azalması demektir. Birey açısından ise başkalarına bağlı bir hayat sürmekten ziyade ekonomik özgürlüğünün bir göstergesidir.⁵⁴

Tüm dünyada sosyal devlet anlayışına sahip olan ülkeler, hiçbir ayırım gözetmeden tüm vatandaşlarına eşit davranmak zorundadır. Ülkemiz de bir sosyal devlet olarak bu düşünceye uygun yasal düzenlemeleri gerçekleştirmiştir.

Hükümet yöneticileri engelli istihdamını bir sorun olarak değil, sosyal devletin sıradan bir görevi olarak kabul etmelidir. Sosyal politikanın engellilerle ilgili olarak dayandığı temel ilke, engellilerin de engelli olmayanlar gibi yasal, sosyal, kültürel başka bir deyişle tüm insan haklarına sahip olduğu gerçeğidir. Günümüzde engelli sosyal politikalarının, engelli bireylerin insan haklarına saygı gösterilmesi üzerine odaklaşarak hareket eden bir yaklaşımla bireyin sosyal yaşama ve emek pazarına katılım potansiyeli ile, aynı doğrultuda ilerlemekte olduğu görülmektedir.⁵⁵

T.C. Anayasası'nın 49. maddesine göre, "*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Yine aynı maddenin açıklama kısmında, "...işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak ve çalışma barışını sağlamak için devlet gerekli tedbirleri alır"*, denmektedir.⁵⁶ Diğer taraftan, Anayasanın 61. maddesindeki sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler ifadesininin açıklama kısmında, "*Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına*

⁵⁴ Serdar Orhan, age, s.46

⁵⁵ Gökhan Sait Gündüz, *Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü* (Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Ankara 2007, s.34

⁵⁶ TC .Anayasa, Madde 49

*intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır”*⁵⁷ ibaresi ile engellilerin de engelsiz olan vatandaşlar gibi, ekonomik ve sosyal haklara sahip olduğu vurgulanmaktadır.

Tüm bu anayasal hakların yanı sıra engellilerin mesleki rehabilitasyonu ve istihdamına ait 159 sayılı uluslararası sözleşmeyi de imzalayan Türkiye bu konuya verdiği önemi hukuksal boyutta ortaya koymuştur. Bu haklar çerçevesinde, engellilerin de, diğer engelsiz insanlara tanınan çalışma haklarından faydalanmaları sağlanmalıdır.

Ayrıca engellilerin istihdam edilmeleri onların sosyal ve psikolojik açıdan tedavilerinin bir parçasıdır. Engellilerin çalışma hayatına dahil edilmesi onları başkalarına bağımlı yaşamaktan ve acınacak insanlar olmaktan kurtaracak, insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyine ulaştırarak, ikinci sınıf vatandaş muamelesi görmekten kurtaracak toplumla bütünleşmelerini sağlayacaktır.⁵⁸ Toplum içinde bir yer edinebilmek ve topluma yararlı olmak için çalışmak isteyen engellilerin bu anayasal vatandaşlık haklarını sağlamak öncelikle devletin görevidir. Ayrıca devletin insan haklarının bir gereği olarak özürlülük konusunu eğitsel ve örgütsel yönleriyle bir bütün olarak ele almalıdır.⁵⁹

2.2.2. Engellilik Politikalarına Temel Olan Yaklaşımlar

Geçmişten günümüze kadar toplumların düşünce sistemindeki değişim ve gelişim engellilik olgusuna bakış açısını ve yaklaşımları da geliştirmiştir. Tüm dünya da gözlenen bu değişime insan haklarının gelişiminin ön ayak olduğu gerçeği yadsınamaz.

İnsana dair her konuda olduğu gibi engellilik konusu da belirli disiplinler doğrultusunda ele alınmıştır.⁶⁰ Tarihsel süreçte, toplumların engelliliğe bakış biçimlerini farklılıklarını inceleyerek, genel olarak birbirini izleyen ancak birbirinden farklı yaklaşımlar ortaya koymaktadır.⁶¹

Engellilik literatüründe engelliliğin sosyal teorisi bağlamında tarihsel açıdan bir değerlendirme yapıldığında geleneksel model- medikal model, insan hakları yansımaları

⁵⁷ TC .Anayasa, Madde, 61

⁵⁸ H. Filiz Alkan Meşhur, *Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi*, (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya 2006,s.63

⁵⁹ Aslı Toplu, *Sosyal Dışlanma Perspektifinde Türkiye’de Özürlü İstihdamı*, (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara-2009, s. 50

⁶⁰ Burcu Alvar, age, s.22

⁶¹ Mona Azimzadeh Kordlar, *Mesleki Eğitim Kurslarının Özürümlülerin İstihdamındaki Rolü*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2013, s.66

sosyal modelin ön plana çıktığı iki yaklaşım öne çıkmaktadır. Dünyada 1980’li yıllardan bu yana yaşanan post-endüstriyel süreçle farklılaşan ekonomik ve sosyal politikalarla birlikte ortaya çıkan düşünsel gelişme, engellilik teorisinde ve onun sosyal hak kavrayışında önemli bir paradigma yaratmıştır. Bugün gelinen nokta, engelliliği bir insan hakları sorunu olarak değerlendiren yaklaşımların ön planda olmasıdır.⁶²

Bu kapsamda özürllülüğe ilişkin yaklaşımlar sırasıyla ilk model olan medikal-bireyci model ve daha sonra gelişen sosyal model aşağıda incelenmeye çalışılmıştır.

2.2.3.1. Medikal / Tıbbi / Bireyci Model Yaklaşımı

Medikal Yaklaşım, modernizasyon sürecinde engelliliğe ilişkin geliştirilen ilk yaklaşımdır. Bu yaklaşım, engellilik kavramını hastalık üzerinden tanımlamıştır. Bu model çerçevesinde, tıbbi yöntemlerin gelişimi sağlanıp, konuya rasyonel ve bilimsel bir yaklaşım getirilmiştir. Engellilik literatüründe tıbbi model diye bilinen bu yaklaşım bireyci ve materyalist bir yaklaşım olarak düşünülmektedir.⁶³ Tıbbi model engelliliği hastalık olarak algılamakta ve bu doğrultuda çözüm önerileri sunduğundan sorun, özürllü kişinin bedenine yerleştirilmekte ve özürllünün daha çok hastalık ve fonksiyon kaybıyla eşdeğer görüldüğünden, özürllülük sorununa yönelik çözüm de tıp ve rehabilitasyon alanlarındaki çalışmalar kapsamında olmuştur.⁶⁴

Dünyada 1970’li yıllara kadar engellilik medikal model üzerinden tanımlanmış ve sosyal politika kapsamında ise engelliliğe tazmin odağında yaklaşılan bir süreç yaşanmıştır. Sürekli bakıma ihtiyaç duyan zihinsel engellinin esasen hastanelerde bırakılması da bu duru medikal uygulamanın belirgin bir göstergesidir.⁶⁵

Medikal modelin temelinde engelli kişinin kendi özelliklerinden dolayı sınırlılıkları olduğu düşüncesi yatmaktadır. Buna göre kişi eksiz ve yetersizdir. Bu sebeple kişiye patolojik bir durum olarak yaklaşılır insanı hasta olarak kabul eder ve onun uzmanlar tarafından tedavi edilmesine boyun eğmesini ister ve kişinin güçlü yanları göz ardı eder.

⁶² Nejla Okur, Fatma Erbil Erdugan, *Sosyal Haklar ve Özürllüler: Özürllülük Modelleri Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme*, Özürllüler İdaresi Başkanlığı s.246-247-248

⁶³ Reyhan Atasü, Topçuoğlu, “Medikal Modelden Sosyal Modele Geçiş, Sosyal Politika ve Sosyal Hizmetler”, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi: C:25,s:2*, 2014s.129

⁶⁴ Mona Azimzadeh Kordlar, *Mesleki Eğitim Kurslarının Özürllülerin İstihdamındaki Rolü*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2013,s.22-23

⁶⁵ *Sosyal Politika ve Sosyal Hizmetler: Medikal Modelden Sosyal Modele Geçiş*, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi: C:25,s:2*, 2014s.132

Engelli bireyi sadece tıbbi sorunları olan insanlar gibi değerlendirir. Bu model engelliler sağlık anlamında katkı sağlasa da sosyal anlamda bir çözüm getirmekte yetersiz kalmıştır.⁶⁶ Bu bağlamda tıbbi model yaklaşımında, hastalık, sakatlanma ve diğer sağlık sorunları ile bozukluk ortaya çıkarsa birey, özürdür; Örneğin, tekerlekli sandalye kullanan biri özürdür ve asla iyi olmayacaktır; zira bu yaklaşımda özürülük bireyin kendi trajedisi olarak kabul edilmektedir ve bu trajedi süreklidir. Bu bireyin mevcut durumu tıbbi tedavi ve rehabilitasyon ile ancak kontrol altına alınabilecektir. Tıbbi model kapsamında özürülük, özünde sosyal dışlanmayı barındırır ve toplum tarafından kaderi ile baş başa bırakılan bu bireylerin özürleri sosyal dışlanma sonunda aşılmaz bir engel haline gelir. Başka bir ifadeyle, toplumsal özürülük yaratılmış olur. Oysa özürülük, salt tıbbi değil, sosyal bir olgudur. Aynı bozukluk veya rahatsızlığa sahip bireylerin eşit oranda özürü olduğunu söylemek mümkün değildir. Bahsedilen kişilerin farklı meslekleri, farklı eğitimleri, farklı yaşayış tarzları olabilir. Bu kişilerin topluma katılımları da farklı koşullar sonucunda birbirinden farklı olacaktır. Salt tıbbi değerlendirmeler sonucu bu bireyleri, eşit oranda özürü kabul etmek ise adeta farklı meyveleri aynı kefeye koymak anlamına gelmektedir.⁶⁷

Engelliliği bir sağlık sorunu, hastalık olarak varsayan bu model aynı zamanda engellileri aciz olarak damgalamaktadır. Bu model toplumsal önyargıyı beslemekte engellilere yönelik; acıma, dışlama, aşağılama gibi olumsuz tutumlar geliştirebilmektedir ve engellilerin sosyal hayata katılımını sınırlamaktadır. Bu nedenle Türkiye de dâhil olmak üzere pek çok ülkede medikal modelin normal-anormal şeklinde yaptığı sınıflamanın engelli bireylere yönelik ayrımcı tutumları güçlendirdiği söylenebilir. Ayrıca bu modelin engelli bireyleri eksik- yetersiz olarak kabul etmesi, insanların farklılıkları olabileceği gerçeğine de ters düşmektedir.⁶⁸

Kendilerini damgalanmış, toplumdan soyutlanmış, hatta adeta düşmanlıkla çevrelenmiş hisseden engelliler mevcut potansiyellerini ortaya koyamamıştır. Medikal modelin sağladığı hizmetler büyük ölçüde bakım ve tıbbi rehabilitasyon hizmetleriyle

⁶⁶ Burcu Alvar, *age*, s.42

⁶⁷ Canan Ünal, *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Sosyal Güvenlik Hukukunda Özürülüler ve Yeni Yaklaşımlar: Türkiye Açısından Uygulanabilirliği*, (Yüksek Lisans), Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011, s. 160

⁶⁸ Burcu Alvar, *age*, s.27

sınırlı kalarak eğitim, istihdam ve diğer sosyal alanlarda engellileri ayrımcılığa maruz bırakmıştır, sosyal hayattan koparmıştır.⁶⁹

Medikal/bireyci modelin “normalleştirme” düşüncesine paralel olarak engellilerin arıza olarak algılanan bedensel sınırlılıklarını iyileştirmeye yönelik verilen rehabilitasyon ve hizmetler “hak” anlayışının sınırını da oluşturmaktadır. Dolayısıyla medikal yaklaşım anlayışıyla günümüzdeki sosyal hak anlayışı arasında bir ilişki kurmak neredeyse imkânsızdır.⁷⁰ Bu modelin sosyal anlamda çözüme odaklanmayışı, bir noktada engellileri damgalamış, engelliler ve engelli olmayanlar arasında toplumsal bir hiyerarşi yaratmış olup engellilerin bu hiyerarşik yapının dışına çıkmasına izin vermemiştir.⁷¹ Medikal modelin ana politikası temel ilkesi tıbbi bakım ve rehabilitasyon olduğundan bu modelin politika oluşturma sürecinde özellikle sağlık politikalarının geliştirilmesi hedeflenmiştir.⁷² Medikal modelin bu anlayışı kuşkusuz, engellilerin teşhis, tanı, tedavi, bakım ve izleme programlarının güçlendirilmesine olanaklar sağlamıştır. Koruyucu ve önleyici programların başarısı, engelliliğe yol açan doğumsal ve edimsel nedenlerin önemli bir bölümünün ortadan kalkmasında etkili olmuştur fakat bu programlarının onların yaşam kalitesinin yükseltilmesi beklentisini karşılayamamıştır. Medikal modelin sağladığı bu hizmetlerin engellilerin tüm insanlık haklarını etkili biçimde yerine getirdiği düşünülememektedir.⁷³

Sonuç olarak, medikal model bireyin yetersizliğine odaklanan ve çevresindeki etmenleri hiçe sayan, sorunun bireyin kendisinde olduğunu vurgulayan engellilerin toplumla bütünleşmesi yolunda engeller yaratan, engellileri dışlayan bir modeldir.

⁶⁹ R.Saim Dalbay, *Özrümlü Yakınlarının Özürüllere Yönelik Sosyal Politikalara İlişkin Bilgi Beklenti ve Memnuniyet Dereceleri: Isparta Örneği*, (Yüksek Lisans Tez), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta 2009 ,s 29-30

⁷⁰ Nejla Okur, Fatma Erbil Erdugan, Sosyal Haklar ve Özürüllü: Özürüllük Modelleri Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme Özürüllü İdaresi Başkanlığı s.246

⁷¹ Mona Azimzadeh Kordlar, *Mesleki Eğitim Kurslarının Özürüllülerin İstihdamındaki Rolü* , (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2013, s.

⁷² Nejla Okur, Fatma Erbil Erdugan, age, s.250

⁷³ Serhat Özgökçeler. Yusuf Alper, age, s. 37

2.2.3.2.Sosyal Model Yaklaşımı

Sosyal modele geçiş, neoliberal politikaların yayıldığı ve refah devletini küçülten baskılarının başladığı döneme denk gelmiştir.⁷⁴ 1960'lerde ortaya çıkan⁷⁵, 1976 yılında UPIAS'ın yayınladığı temel sakatlık ilkeleri, sosyal modelin başlangıç noktası olarak bilinmekte ve sosyal model adı verilen bu yaklaşımda; özürülülerin toplumda yaşadıkları kısıtlılıklar ile çevresel etkenler ve toplumda engellilere yönelik tutumlar arasındaki yakın ilişkiye işaret edilerek engelliliğin toplumsal yanı vurgulanmaktadır.⁷⁶

Sosyal model engelli bireylerin engelli olmayan insanların oluşturduğu bir dünyada ciddi bir sindirmeye hedef olduklarını ileri sürer. Bu doğrultuda çevresel, mekânsal koşullar toplumsal tutumlarla birlikte bireyi engelli kılmaktadır. Engelli bireylerin zihinsel ya da fiziksel durumları nedeniyle toplumla bütünleşmelerinin engellendiğini savunmaktadır. Bu engeller tekerlekli sandalyeyle çıkılamayacak basamaklar, yüksek kaldırımlar, duvarların yüksek kısımlarına monte edilen elektrik anahtarları gibi mekânsal engeller olabilirken eğitimsel nitelikli sosyal dışlanmayı içeren engeller ayrımcılık sonucu çalışma hayatından yoksun bırakılmakta olabilmektedir. Sosyal modelde en çok değişikliğe uğrayan kavram rehabilitasyon olmuştur. 1990'lardan itibaren rehabilitasyon kavramı, hizmetin verilme koşulu ve içeriği bakımından genişlemiştir. Rehabilitasyon engellilik nedenine bakılmaksızın sağlanan bir hizmet olarak tanımlanmış ve zaman içinde, sadece fiziksel rehabilitasyon beraberinde, eğitim ve psikososyal desteğini de içermiştir.⁷⁷

Kısaca sosyal model; engellilik halinin kişisel yetersizliğine bağlı olarak değil; toplumun ve sosyal devletin engellilerin temel gereksinimlerini dikkate almaması ve gerekli hizmetleri sunmamasından kaynaklandığı öne sürmektedir. Bu bağlamda toplum içinde oluşturulan her türlü sosyal ve fizikî engel, engellilerin vatandaşlık haklarını kısıtlayarak güçsüzleşmesine, yoksullaşmasına, her şeyden önemlisi topludan uzaklaşmasına bir nevi tecrit edilmesine neden olmaktadır. Bu noktada, engellilik politik olarak insan hakları sorunu haline gelen ve sosyal değişim gerektiren ideolojik

⁷⁴ Reyhan Atasü, Topçuoğlu, Sosyal Politika ve Sosyal Hizmetler: Medikal Modelden Sosyal Modele Geçiş, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi: C:25,s:2*, 2014 s.34

⁷⁵ Serhat Özgökçeler. Yusuf Alper, age, ss. 33-54

⁷⁶ Mona Azimzadeh Kordlar, age, s.32

⁷⁷ Reyhan Atasü, Topçuoğlu, age, s.56

ve politik bir meseledir.⁷⁸ BM Özürlülük Özel Raportörü Begnt Lindqvist bir konuşmasında engellilik konusuna insan hakları açısından bakışın anlamını şu sözleriyle vurgulamıştır: Engellilik bir insan hakları sorunudur. Biz engelli olanlara ihtiyaçları başkaları tarafından karşılanan vatandaşlar olarak ve başka bir dünyadan gelen yabancılarımız gibi davranılıyor. Halbuki bizler sizler gibi aynı değere sahip eşit hakları olan insanlarız. Konuştuklarında tüm siyasiler ve politika yapıcılar ve bizimle aynı görüştedir. Fakat yaşanan durum böyle değildir. Burada sorun, bu ilkenin yani insan haklarının, eşitlik ilkesinin sonuçlarının gerçekleşmemesidir.⁷⁹

Artık dünyada gelişmişlik gösteren devletler engelliliğe yaklaşımda sosyal modeli benimsemeye başlamıştır ve engellilikle ilgili tartışmalar, insan hakları ve ayrımcılık noktaları arasında devam etmektedir. Bugünkü engelli politikası kişilerin görme, işitme, zihinsel ve bedensel yetersizlikleri bakmadan vatandaş olarak insanlık onurunu yakışan insan haklarına dayalı bir anlayışla sadece kişinin yeteneklerine ve topluma kazandırabileceklerine odaklanmaktadır.⁸⁰

2.3. Geçmişten Bugüne Türkiye’de uygulanan Sosyal Politika Bağlamında Zihinsel Engelli İstihdam Politikaları

Ülkemizde engelliler politikalarının zeminini oluşturan yasal düzenlemelere bakıldığında başta TC. Anayasası olmak üzere ulusal mevzuatımızda eğitim, sağlık, istihdam, sosyal güvenlik ve tam katılım konularında uluslararası sözleşmelerin onaylanmasıyla da özürli haklarının genel olarak korunduğu yönündedir.⁸¹

Türkiye’de, engellilerin istihdamı ile ilgili sosyal politikaların daha çok 1960’lı yıllarda uygulanmaya başlandığını söylemek mümkündür. 1967 yılında kabul edilen Deniz İş Kanunu ve 931 Sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde yönlendirilip biçimlenmeye başlamıştır. Daha sonraki dönemlerde özellikle 1990’lı yıllarda engellilik, devletin ve kamuoyunun gündeminde giderek daha çok yer almış ve bu alanda sürdürülen politikalar hukuki ve kamusal birçok düzenlemeye konu olmuştur.

⁷⁸ Serhat Özgökçeler. Yusuf Alper, age, ss. 33-54

⁷⁹ Nejla Okur, Fatma Erbil Erdugan, age, s.257

⁸⁰ R.Saim Dalbay, age, s. 32

⁸¹ Berna Bal Oğuztürk, age, s.20,21.

2003 yılı ortalarında yürürlüğe konulan 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 30.uncu maddesinde benzer hükümler yeniden düzenlenerek korunmuştur. Ne var ki ülkemizde bu politikaları, engellilerin istihdam edilerek korunmalarına yönelik uygulama zorunlu kota tekniği yörüngesinde sınırlı kaldığı gözlenmektedir. Ülkemiz, millî bir engelli politikası belirleyecek kurum olarak Başbakanlığa bağlı Özürlüler İdaresi Başkanlığı'na ancak 1997 yılında kavuşabilmiştir. Böylelikle engellilik ile ilgili örgütlü hareket bu süreçten sonra hız kazanmıştır. 1999 yılında Türkiye'de ilk kez gerçekleştirilen I. Özürlüler şûrasının temel kararları arasında Özürlüler Kanununun çıkarılması yer almıştır. İlk kanun taslağına bakıldığında içeriğinin medikal modele daha yakın olduğu anlaşılmaktadır. Engellilere yönelik yasal hakların düzenlenmesi ile birlikte ilgili talepler ve ihtiyaçlarla engellilere yönelik sosyal politikaların şekillenmesi de mümkün olmuştur.⁸²

Engellilik konusunun, sosyal politika kapsamında değerlendirilmesi ile birlikte, önemli paradigma değişiminin de birlikte gerçekleştiğini ilk etapta belirtebiliriz. 1/7/2005 Tarihinde kabul edilen 5378 sayılı “Özürlüler Kanunu”, engelli sorunların doğru bir şekilde çözümlenmesine katkıda bulunan önemli bir politika aracıdır. Fakat politika oluştururken beraber etkili ve verimli çözüm stratejileri belirlemek, engelli konusuna nasıl bakıldığına da bağlıdır.⁸³

Çalışmanın özünü oluşturan zihinsel engellilerin istihdam politikalarının araştırılmasında “5378 Özürlüler Kanunu'nun zihinsel engelli istihdamı ile ilgili maddesine değinmek durumundayız. Bu Kanunun Madde 14-(Değişik:6/2/2014-6518/72)'de anlattığına göre: Engellilerin iş gücü piyasasında sürdürülebilir istihdamları için kendiışlerini kurmaya teşvik edilerek mesleki hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik tedbirler alınır ve çalışma hayatın katılmaları konusunda engellerinden dolayı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Bunun için istihdam süreçlerindeki önlemler adına engelli kişinin çalıştığı yerdeki düzenlemelerle ilgili sorumlu olan kurum, kuruluş ve işverenler bu konuda gerekeni yapmakla zorunludurlar. Ayrıca iş gücü piyasasında çalışmaları zor

⁸² Burcu Alvar,age,s.67

⁸³ Muhammed Nacar, *Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye'nin Sosyal Politikası, Özürlülerin Konumu Sorunları ve Rehabilitasyonu*, (Doktora Tezi) , İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul 2008,s.125

olan zihinsel engelliler için korumalı işyerleri oluşturulur. Bu işyerlerinin işleyiş ve esasları ile ilgili yönetmeliği ise ÇSGB ile ASPB işbirliği doğrultusunda düzenlenir.⁸⁴

Türkiye’de uygulanan zihinsel engelli istihdam politikaları ile ilgili somut verileri yukarıda saydığımız devlet kurumlarından engelli istihdamında yetkili kurum olan ASPB stratejik planları dâhilindeki yıllık faaliyet raporları incelemek gerekmektedir. Bu noktada çalışmanın içerisinde stratejik planlama kavramında değinmek gerekmektedir.

Stratejik planlama; bir kuruluşun orta ve uzun vadeli amaçları doğrultusunda temel ilke ve politikalarını, önceliklerini ve bunlara ulaşmak için izlenecek yol ve yöntemler ile kaynak dağılımını düzenleyen plandır.⁸⁵ Kurumda görev alan her kademedeki kişinin katılımı ve kurum yöneticisinin tam desteğini içeren sonuç almaya yönelik tüm çabaların bütünüdür. Stratejik planlama, kuruluşun amaçlarını, hedeflerini bunlara ulaşmayı mümkün kılacak yöntemleri belirlemesini gerektirir. Kaynak tahsisinin önceliklere dayandırılmasına ve hesap verme sorumluluğuna rehberlik eder.⁸⁶

Ayrıca ASPB engelli istihdam politikalarının araştırılmasında çalışmaya veri sağlama kaynağının birincil belgesi stratejik planlarının incelenmesi gerekliliği saptamamızın yasal dayanağını oluşturan Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunun ilgili maddeleri çalışma kapsamı için önemlidir.

Bu kapsamda, 5318 sayılı Kanunun amaç kısmı madde 1’e göre:...kamu kaynaklarının etkin, ekonomik ve verimli bir şekilde kullanılmasını, hesap verilebilirliği ve mali saydamlığı sağlamak üzere kamu bütçelerinin hazırlanmasını, uygulanmasını, maliyetlerin muhasebeleştirilmesini, raporlanmasını ve mali kontrolünü sağlamaktır. Stratejik planlamanın yasal dayanağını oluşturan bu kanunun Madde 9 ‘a göre: Kamu idareleri ilgili mevzuat gereği oluşturdukları ilkeleri bünyesinde misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar doğrultusunda somut, ölçülebilir hedefler koymalıdır. Hedeflere yönelik oluşturulan etkinliklerin performanslarını ölçmek üzere önceden belirlenmiş performans göstergeleri ile bu süreci ölçmek izlemek ve değerlendirmek için stratejik plan hazırlarlar.⁸⁷ Ayrıca stratejik planlama; kurum ya da kuruluşların hedef kitlesinin, paydaşlarının ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak üzere bu süreçlerin

⁸⁴ 5378 Özürlüler Kanunu m. 14. www.mevzuat.gov.tr (erişim tarihi 28-12-2015)

⁸⁵ Gürel Tüzün, Kurumsal Stratejik Planlama (Sivil Toplum Kuruluşları İçin Rehber), Ankara 2008, s. 7.

⁸⁶ DPT Kamu İdareleri İçin STRATEJİK Planlama Klavuzu,2006,S. 7

⁸⁷ 5318 Kamu Mali Kontrol Kanunu

içerisine dahil edilmesine yani paydaşlar ve politika yapıcıların kurumun misyonu, hedefleri ve performans ölçümünün belirlenmesinde aktif rol oynamasını ifade eder.⁸⁸

ASPB stratejik plan dâhilinde hazırladıkları yıllık faaliyet raporları incelenirken 5378 sayılı “Özürümler Kanunu’nun” 14 üncü maddesinde sözü edilen ağır engellilerin (zihinsel engelliler ve ruhsal engelliler) istihdamı için “Korumalı İşyerleri” oluşturulur ibaresinden yola çıkılarak bu işyeri uygulamasını ne ölçüde politika kapsamına alındığı yönünde olacaktır.

2.3.1.Türkiye’de İstihdam Edilen Engelli Grubuna Göre Oluşturulmuş İstatistikler

Engelli bireylerin sorunlarını tespit edebilmek ve onların özel durumlarına uygun olarak, kapsamlı ve etkin politikaların oluşturulması için öncelikle engellilerin sayısını ve engelli grupların dağılımını bilmek gerekmektedir. Bu bilgi engellilere sağlanacak sosyal hizmetler ve yardımlar için ve bunlarla ilgili olarak stratejik planlama metotlarını tespit etmek politika oluşturmak için, sosyal devlet niteliği olan Türkiye Cumhuriyeti için çok önemli bir konudur.⁸⁹

TÜİK’in Ülke genelinde ilk kez gerçekleştirdiği 2010 özürümlerin sorun ve beklentileri araştırmasından alınan verilerin hedef kitlesi ve içeriği şu şekilde açıklanmıştır: Özürümlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile yapılan protokol kapsamında; ulusal özürümler veri tabanında kayıtlı olan özürümlü bireylerin eğitim, sağlık, çalışma hayatı, sosyal hizmetler vb. alanlarda genel yapısını özetleyen temel göstergeler ve bunun yansira günlük yaşam içinde karşılaştıkları sorunlarını ve beklentilerini yansıtan çeşitli istatistikler elde edilerek, bu alandaki politikaların etkin bir biçimde oluşturulması hedeflenerek kullanıcıların hizmetine sunulmuştur.⁹⁰

⁸⁸ Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü Gelişim Planlama Kurulu, Üniversitede Stratejik Planlama Rehberi, Bursa 2002, s.7

⁸⁹ Ali Seyyar, *age*, s.47-48

⁹⁰ TÜİK, Özürümlerin Sorun ve Beklentileri Araştırması 2010,T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara Kasım 2011,s..(giriş ve amaç ve kapsam kısmı)

Tablo 1: Kayıtlı olan Özürlü Bireylerin Cinsiyet, Yerleşim yeri, Özur Oranı, Yaş Grubu ve Özur Türleri 2010

	Toplam	Görme Özürlü	İşitme Özürlü	Dil ve Konuşma Özürlü	Ortopedik Özürlü	Zihinsel Özürlü	Ruhsal ve Duyusal Özürlü	Süreğen Hastalık	Çoklu Özürlülük	
Toplam	100,0	8,4	5,9	0,2	8,8	29,2	3,9	25,6	18,0	
Erkek	58,6	67,0	57,5	67,0	56,2	61,1	67,9	56,2	53,5	
Kadın	41,4	33,0	42,5	33,0	43,8	38,9	32,1	43,8	46,5	
Yerleşim Yeri										
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Kent	62,4	59,2	67,1	70,6	59,8	61,1	61,0	64,6	62,8	
Kırsal	37,6	40,8	32,9	29,4	40,2	38,9	39,0	35,4	37,2	
Özur Oranı										
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
%20	%39	15,2	28,3	16,6	52,3	33,8	6,7	12,3	17,1	10,8
%40	%69	42,4	28,1	78,8	37,1	49,4	43,3	25,8	40,0	39,5
%70 +		42,4	43,6	4,6	10,5	16,9	50,0	61,9	43,0	49,7
Yaş Grubu										
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
0-6	4,9	1,4	9,6	25,1	3,7	7,4	2,0	3,6	3,7	
7-14	16,2	5,1	17,4	37,1	5,1	36,1	10,5	4,6	11,5	
15-24	17,2	16,1	20,9	14,9	13,1	27,5	9,3	9,2	14,9	
25-44	27,7	36,2	32,4	11,7	39,2	23,3	49,5	23,6	25,0	
45-64	18,9	25,5	12,0	7,5	22,1	4,9	22,1	33,1	18,4	
65 +	15,2	15,8	7,7	3,7	16,7	0,8	6,6	25,9	26,4	

TÜİK, Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010 verilerine göre; “Ulusal Özürlüler Veri Tabanına” kayıtlı olan özürlülerin, %58,6’sı, % 41,4’ü kadındır. Yerleşim yerine göre, % 62,4’ü kentte, %37,6’sı kırsal kesimde yaşamaktadır.%20 %39 arası ile % 70 ve üstü özür oranına sahip olanlar %42,4’tür. Kayıtlı özürlülerin % 4,9’u 0-6 yaş grubu, % 16,2’si 15-24 yaş grubu, % 27,7’si 15-24 yaş grubu, % 2 18,9’u 45-64 yaş grubu, % 15,2’si 65 ve üzeri yaş grubundadır.⁹¹

Kayıtlı özürlülerin % 29,2’si zihinsel özürlüler, % 25,6’sı süreğen hastalığı olan özürlüler, % 8,8’i ortopedik özürlüler, % 5,9’u işitme özürlüler, % 3,9’u ruhsal ve duygusal özürlüler, % 0,2 dil ve konuşma özürlüler ve % 18’i birden fazla özüre sahiptir.⁹²

Tablo 2: Kayıtlı olan özürlü bireylerin özür türüne göre çalışma durumu, 2010

	Toplam	Görme Özürlü	İşitme Özürlü	Dil ve Konuşma Özürlü	Ortopedik Özürlü	Zihinsel Özürlü	Ruhsal ve Duyusal Özürlü	Süreğen Hastalık	Çoklu Özürlülük
Çalışanlar	14,3	24,8	26,8	18,0	25,5	5,8	7,6	13,6	11,4
Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli	77,4	80,1	79,8	76,7	82,3	67,7	66,5	75,6	77,1
İşveren, kendi hesabına	15,0	14,0	10,4	(0)	10,3	13,4	17,7	20,2	15,4
Ücretsiz Aile işçisi	7,6	6,0	9,8	(0)	7,3	18,9	15,8	4,2	7,4
Çalışanların SGK(1)'ya Kayıtlılık durumu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Kayıtlı	69,6	70,2	75,2	69,3	79,7	47,4	41,6	70,4	68,5
Kayıtlı Değil	30,4	29,8	24,8	30,7	20,3	52,6	58,4	29,6	31,5

⁹¹ TÜİK, age, ,s.1,2

Çalışmayanlar	85,7	75,2	73,2	82,1	74,5	94,2	92,4	86,4	88,6
İş arayan	6,3	14,4	13,5	13,8	11,5	2,6	8,1	5,3	4,1
Diğer	93,7	85,6	86,5	86,2	88,5	97,4	91,9	94,7	95,9

Yine TUIK'in Özürlüler araştırmasına göre kayıtlı olan özürlülerin çalışma durumu incelendiğinde, referans döneminde çalışanların oranı % 14,3'tür. Yerleşim yerine göre ise, kentte ikamet edenler içinde çalışanların oranı kırdaki ikamet edenlere göre daha yüksektir. Kentte ikamet edenlerin % 16,3'ü, kırdaki ise % 11,2'si çalışmaktadır. Toplam çalışanların % 77,4'ü ücretli, maaşlı veya yevmiyeli, % 15'i işveren veya kendi hesabına, % 7,6'sı ücretsiz aile işçisidir.⁹³

TUIK'in elde ettiği bu veriler çalışmamızın özünü oluşturan zihinsel engellilerin diğer özür grupları içerisinde en az istihdamı sağlanan özür grubunu oluşturduğunun istatistiksel göstergesidir.

Kamuda engelli istihdam edilen engelli istatistik verileri de çalışmamızın özünü oluşturan zihinsel engellilerin istihdamının azlığını desteklemektedir.

Tablo.3 Kamuda istihdam edilen engelli oranları Devlet Personel Başkanlığı 2011

İSTİHDAM EDİLEN MEMURLARIN ÖZÜR GRUPLARI, ÖZÜR ORANLARI VE EĞİTİM DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMI (TÜM KURUMLARIN TOPLAMI/AĞUSTOS 2011)				
		Kadın	Erkek	Toplam
Özür Oranı %	%40-%60	3.179	11.582	14.761
	%61-%80	456	3.021	3.477
	%91-100	597	1.994	2.591
ÖZÜR ORANI TOPLAMI		4.232	16.597	20.829
Özür Grubu	İşitme	277	875	1.152

⁹³ TUIK ,age,s.11

	Konuşma	93	267	360
	İşitme,ve Konuşma	139	726	865
	Zihinsel	196	1.146	1.342
	Ortopedik	2.147	7.742	9.889
	Görme	728	2.893	3.621
	Diğer	652	2.948	3.600
Özür Grubu Toplamı		4.232	16.597	20.829
Eğitim Durumu	İlköğretim	610	4.559	5.169
	Ortaöğretim	1.704	6.847	8.551
	2 Yıllık Y. Ö	610	1.979	2.589
	4 Yıllık Y. Ö	1.183	2.928	4.111
	Lisansüstü	125	284	409
Eğitim Durumu Toplamı		4.232	16.597	20.829

Devlet Personel Başkanlığı istatistiklerinden alınan veriye göre; %40 ile %60 arasında özür oranı bulunanların kamuda istihdam edilen özürülüler arasında en kalabalık grubu oluşturmaktadır. özür oranı yükseldikçe istihdam edilen memur sayısının azalması içinde bulunduğumuz dönemde yeni istihdam politikalarına rağmen kamuda da ağır özürülülerin istihdamında başarılı olunamadığını göstermektedir. Tablodan çıkan diğer önemli sonuçlar ise kamuda istihdam edilen özürülülerin eğitim seviyesinin düşük olduğu, cinsiyete göre bakıldığında kadınların, özür grubuna göre bakıldığında ise zihinsel özürülülerin en dezavantajlı grubu oluşturduğudur.⁹⁴

2.3.2.Engelli İstihdamından Sorumlu Bakanlık Olarak ASPB Son Beş Yıllık Zihinsel Engelli İstihdam Politikaları

Türkiye Cumhuriyeti merkezi idare yapılanmasında engellilere yönelik hizmetleri gerçekleştirmek üzere 571 sayılı Kanun Hükmüne Kararname ile 30 Mayıs 1997 tarihinde Özürülüler İdaresi Başkanlığı kurulmuştur. Kuruluş amacı; engellilere yönelik hizmetleri yürüterek ulusal ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği yaparak, engelliler ile

⁹⁴ Çağlar Patır, *age*, s.82

ilgili ulusal politikaların oluşturulmasına yardımcı olmak olan Özürlüler İdaresi Başkanlığı 22 Kasım 2002 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak 2011 yılına kadar çalışmalarını sürdürmüştür.⁹⁵

2011 yılında merkezi idare yönetsel yapı içerisinde yerini alan ASPB görevleri 633 sayılı KHK'nın 2. Maddesinde detaylı olarak sıralanan görevleri ana hatlarıyla; sosyal hizmetler ve yardımlar, aile yapısı ve değerleri, engelliler gibi dezavantajlı gruplara ilişkin politika ve stratejilerin belirlenmesi, sosyal hizmet ve yardımlar için ilke, usul ve standartlar belirlemek şeklinde sayılabilir.⁹⁶ Bu görevler haricinde ulusal istihdam stratejisi'nde ise mevzuatın geliştirilmesi ve istihdamın hizmet sunan kamu kurum ve kuruluşlarının ASPB çatısı altında birleştirildiği belirtilmiştir. Ayrıca 2014-2023 istihdam hedeflerini kapsayan "Ulusal İstihdam Stratejisi'nde dört temel politika bileşeninden biri olan özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması oluşturmaktadır. Bu kapsamda ulusal istihdam stratejisi'nin temel bileşenlerinden birini ASPB hizmet sunmakta öncelikli kesimlerinin oluşturması, Bakanlığın istihdam konusundaki sorumluluğunu arttırmış görünmektedir. ASPB dezavantajlı gruplar olarak adlandırılan hassas ve çok çeşitli probleme sahip olan kesimlerin tamamını kapsamaya yönelik olarak örgütlenmesi, Bakanlığı önemli bir toplumsal sorunlar grubuna ilişkin politika yapma ve uygulama göreviyle yükümlü kılmıştır.⁹⁷

Türkiye'de, engelli haklarını yansıtan sosyal politikaları oluşturacak yetkili bakanlık ASPB olduğundan bu kurumun engelliler ile ilgili eğitim, rehabilitasyon, istihdam vs. hizmetleri sağlamak için oluşturulmuş birimi olan Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün yıllık idare faaliyet raporları incelenerek zihinsel engellilerin istihdamına ilişkin politikalar araştırılmaya çalışılacaktır.

⁹⁵ <http://eyh.aile.gov.tr/kurumsal/kurum-hakkinda>, erişim tarihi, 06-02-2106

⁹⁶ Hatice Altunok (makale) İstihdam Politikalarında Aktör Olarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, s.90.92

2.3.2.1. ASPB 2011 Yılı Faaliyet Raporu

2011 Yılı faaliyet raporunu incelemeyen önce Şu farklılığı dile getirmekte fayda vardır. Merkezi idare yapılanmasında 2011 yılında oluşturulan ASPB Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın hazırlamıŐ olduğu 2008-2012 stratejik planlama kapsamında 2011 ve 2012 yıllık faaliyet raporlarını hazırlamıŐtır. Bu kapsamda zihinsel engelli istihdam politikalarının ne ölçüde uygulandığını bilmek adına stratejik planlamadaki öncelik alanı olan Amaç ve Hedefler aşağıdaki gibi tespit edilmiştir.

2008-2012 stratejik plana dayanarak hazırlanan 2011 yılı faaliyet raporunda engelli istihdamı ifadelerine yönelik belirlenen amaç ve hedefler dikkate alarak oluşturulmuştur. Buna göre: Amaç-1'de engellilerin sorunlarının tespiti ve çözüm önerileri için inceleme ve araştırma çalışmaları yapılacaktır. Buna bağlı oluşturulan Hedef-1.1'de ...engelli istihdamı için her yıl bir araştırma yapılacaktır denmektedir. Amaç-3'de ise engellilere fırsat eşitliği sağlamak üzere mevzuat kapsamında oluşturulan tasarı ve teklifleri incelemek ve bu konuda görüşmek bildirmek, teklif hazırlamak demektedir. Amaç-3'ü gerçekleştirmek üzere belirlenmiş hedef-3.1 ve 3.2'de Şu şekildedir: Uluslararası sözleşmeler ve AB müktesebatından doğan yükümlülöklere ilgili çalışmalar 2012 yılına kadar %90 oranında tamamlanacak ve engellilere sağlanan hakların iyileştirmesi yönünde mevzuatta gerekli iyileŐtirmeler yapılacaktır.

Tablo 4. ASPB 2011 Yılı Faaliyet Raporunda engelli istihdamı için belirlenen idarenin amaç ve hedefleri, Öncelik ve Tedbirler (Özürlüler İdaresi Başkanlığının 2008-2012 Stratejik Planında belirlenen engelli istihdamı ile ilgili stratejik amaç ve hedefler).⁹⁸

Amaçlar		Hedefler	
Amaç 1	Engellilerin sorunları ve sorunların çözümüne yönelik araştırmalar yapmak.	Hedef 1,1	Engelli bakımı ve iyileŐtirilmesi, eğitim, ulaŐılabilirlik konularının birinden her yıl bir araştırma yapılacaktır.

⁹⁸ Age, s.61

Amaç 3	Engellilere fırsat eşitliği sağlanması için tasarı ve teklifleri inceleyerek görüş bildirmek ve bu konudateklifler hazırlamak.	Hedef 3,1	Uluslararası sözleşmeler ve AB müktesebatından doğan yükümlülüklerin yerine getirilmesine ilişkin çalışmalar 2012 yılına kadar % 90 oranında tamamlanacaktır.
		Hedef 3,1	Engelli hakları ile ilgili mevzuatta iyileştirilmeler yapılacaktır.

Saptanan bu duruma göre engellilerin ve özellikle çalışmanın konusu olan zihinsel engellilerin istihdamına dair 2011 faaliyet raporunda somut bir Amaç ve bu amaca uygun hedefler belirlenmediğini görülmektedir. ASPB 2011 yılı faaliyet raporunda engelli ve yaşlılara yönelik yapılan proje ve protokol çalışmaları alt başlığı içerisinde sunulan “İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi” adlı araştırma projesi gerçekleştirilmiştir. Bu proje kapsamında 2011 yılında engelli istihdamına yönelik işverenlerin yaklaşımları ve beklentilerini belirlemeye yönelik kapsamlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma kapsamında işverenlerin çalıştırmak istedikleri engelli grubu ve istihdam açığı bulunan mesleklere yöneliktir.⁹⁹

Görüldüğü üzere engellilerin istihdamına yönelik araştırma projesinde zihinsel engelliler ile ilgili bir bilgi yoktur. Bu veriler ışığında özet olarak 2011 faaliyet raporu engellilerin bakım alanının da ki faaliyetleri, topluma uyum ve entegrasyon için istihdam alanlarının yaratılmasını (yaratılacak istihdam alanları belirsizdir) ve ayrımcılık ekseninde uluslararası sözleşmelere uyum çerçevesinde toplumu bilinçlendirmek adına konferans ve çalıştayları içermektedir. Bunlara ek olarak zihinsel engellilerin adının geçtiği tek bölüm Sn. Fatma Şahin’in katılımıyla gerçekleştirilen 29. Özürlüler Yüksek Kurulu Toplantısında alınan karar sonucu oluşturulan “*Zihinsel Engelli Çocuklar-Gençler ve Aileleri İçin Daha İyi Sağlık, Daha İyi Yaşamlar Eylem Planı’dır*”¹⁰⁰ Bu eylem planında zihinsel engelli istihdamının azda olsa mesleki teknik eğitim kısmı ile ilgili olması bakımından çalışmamıza kaynaklık etmektedir.

⁹⁹ Age,s. 104

¹⁰⁰ Age, s.109

2.3.2.2. ASPB 2012 Yılı Faaliyet Raporu

İdarenin 2012 yılı faaliyet raporu incelenerek bu rapordan alınan başlıklar aynen kullanılarak tablo oluşturulmuştur. Amaç kavramının yerine Temel Amaçlar: Gelişim eksenleri, Hedef kavramı yerine Öncelik bu öncelik ile ilgili yapılacak faaliyetler olarak Tedbir kavramlarının kullanıldığını görülmektedir. Çalışma konusu olan zihinsel engelli istihdamına ilişkin veriler 2012 yıllık faaliyet raporunda şu başlıklar altında verildiği için tabloda da bu kavramlar kullanılmıştır. Ör: Temel Amaçlar: Gelişim Eksenleri, 7.2. İstihdamın Arttırılması, 7.2.1. İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi alt başlığı içeriğinde belirlenmiş olan, öncelik ve tedbirler diye aktarılmıştır.

2012 Yılı faaliyet raporuna göre aşağıda oluşturulan tabloda temel amaçlar: gelişim eksenleri doğrultusunda belirlenen, 7.2. istihdamın arttırılması başlığına bağlı 7.2.1. İşgücü piyasasının geliştirilmesi alt başlığına ait oluşturulan öncelikler ve bu önceliklere yönelik gerçekleştirilecek tedbirlere aittir. Buna göre: Öncelik 86'da belirlenen dezavantajlı gruplar ve engelliler için destekleyici politikalar ve ilave tedbirler alınacaktır denerek bu önceliğe ait Tedbir 165'de şu uygulamanın yapılacağından bahsediyor: Engelliler için iş imkânları geliştirilerek eğitim ve danışmanlık hizmetleri yaygınlaştırılacaktır. Öncelik 104' de dezavantajlı gruplar için, sağlık, istihdam, eğitim, sosyal güvenlik hizmetlerine erişilebilirlik arttırılacak ve sosyal hayata katılımları için çevre şartlarının iyileştirilmesine devam edilecektir. Bu önceliğe ait Tedbir 216 ise engellilerin ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının arttırılması için sosyal ve fiziki şartların iyileştirilmesine yönelik çalışmalar hızlandırılacaktır denilmektedir.

2012 Yıllık faaliyet raporunda da performans göstergesi ve performans hedefi belli olmayan bu öncelik ve tedbirlerin somut bir çıktısını göremediğimiz gibi zihinsel engelli istihdamı ile ilgili herhangi bir veriye rastlanamamıştır.

Tablo 5. ASPB 2012 Yılı Faaliyet Raporunda engelli istihdamı için belirlenen idarenin amaç ve hedefleri, Öncelik ve Tedbirler.¹⁰¹

7.2.İstihdamın Arttırılması			
7.2.1. İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi			
Öncelik 86	...engelliler başta olmak istihdamı destekleyici politikalar ve ilave tedbirler alınmaya devam edilecektir.	Tedbir 165	Eğitim ve danışmanlık hizmetleri sağlanarak engellilere yönelik iş imkânları geliştirilecektir.
Öncelik 104	Engellilerin ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının arttırılması, istihdamlarının sağlanması için sosyal ve fiziki çevre şartları iyileştirme çalışmalarına devam edilecektir.	Tedbir 216	Engellilerin istihdamı sosyal ve fiziki çevre şartlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar hızlandırılacaktır

Zihinsel engellilerin adı geçen her cümle çalışma için önemsendiğinden 2012 faaliyet raporunda proje kapsamında yapılan çalışmalar olarak yazılan şu ifadeye yer vermek istenmiştir. “Özürlü Bireyler İçin Hizmetlerin Geliştirilmesi Projesi ”başlığı altında yapılan çalışmalar şu şekilde açıklanmıştır. ASPB ve Dünya Sağlık Örgütü işbirliği ile yürütülen” Özürlü Bireyler İçin Hizmetlerin Geliştirilmesi Projesi ”kapsamında 13Ocak 2012 tarihinde İstanbul’da düzenlenen “Ruh sağlığı ve Zihinsel Özürlülük Politika Diyalogu Çalıştayı” düzenlenmiştir

2.3.2.3. ASPB 2013 Yılı Faaliyet Raporu

2013 Yılı faaliyet raporundan alınan bilgiler Aşağıdaki tabloda oluşturulmuştur. Buna göre tablo şu şekilde betimlenmektedir: Stratejik amaç 2’ için belirlenen Öncelik 79’da engelliler için işgücü piyasasına yönelik destekleyici politikalar ve ilave tedbirler alınmaya devam edileceği buna yönelik tedbir 183’de engellilere yönelik iş imkânlarının geliştirileceği, eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılacağı ön görülmüştür. Öncelik 96’da dezavantajlı kesimlerin ...istihdamı ve sosyal hayata katılmalarını arttırmak için fiziki çevre şartlarının iyileştirilmeye çalışılacağı belirtilmektedir. Bu önceliğe ait tedbir 237’de ise istihdamın sağlanması ile ilgili bir

¹⁰¹ Age, s. 37-38-39

faaliyet belirtilmeyip sosyal hayata katılım için fiziki çevre şartlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar hızlandırılacaktır denilmiştir.

Tablo 6. ASPB 2013 Yılı Faaliyet Raporunda engelli istihdamı için belirlenen idarenin amaç ve hedefleri, Öncelik ve Tedbirler.¹⁰²

2013 Yılı Bakanlığın Sorumlu Olduğu Öncelik ve Tedbirler			
STRATEJİK AMAÇ 2			
Öncelik 79	... engelliler başta olmak üzere işgücü piyasasında destekleyici politikalar uygulamaya devam edilecektir.	Tedbir 183	Engellilere yönelik iş imkânları geliştirilecek, eğitim ve danışmanlık hizmetleri yaygınlaştırılacak.
Öncelik 96	... engellilerin eğitim, sağlık, istihdam temel hizmetlere erişilebilirlik artırılabilecek ve engellilerin ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılması için ve fiziki çevre şartları iyileştirilmeye yönelik uygulamalara devam edilecektir.	Tedbir 237	Engellilerin ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılması için sosyal ve fiziki çevre şartlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar hızlandırılacaktır

Tabloda da görüldüğü üzere 2013 faaliyet raporunda zihinsel engelli istihdamı ile ilgili öncelik ve tedbirler arasında her hangi bir söylem ya da çalışma yoktur. Fakat stratejik amaçlarda alınmasa da 2013 yılı faaliyet raporunda araştırma konumuzu yakından ilgilendiren içeriğe “İstihdam ve Sosyal Güvenlik” başlığı altında görülmektedir. Buna göre zihinsel engellilerin istihdamı için oluşturulacak politikalara kaynaklık eden “Korumalı İşyeri Hakkında Yönetmelik” yeniden düzenlenerek 26 Kasım 2013 yürürlüğe girmiştir. Buna bağlı olarak yine 2013 faaliyet raporunda belirlenen plan ve programlar başlığında zihinsel engelli istihdamına yönelik projeler alt başlığında sunulan şu uygulamadan bahsedilmektedir. *Korumalı İşyerleri Projesi: ASPB ve İŞKUR işbirliğinde başlatılan normal iş piyasasına kazandırılmayan istihdamı zor olan ağır engelli yani zihinsel, ruhsal ve duygusal engellilere bireylere iş fırsatı sunmayı amaçlayan korumalı işyerlerine hibe desteği sunulması.* Bu kapsamda zihinsel

¹⁰² Age, s. 27

engelli işçilerin ilk bir yıl boyunca maaşları İŞKUR tarafından ödenecektir. Bu hibe desteğinden faydalanmak üzere gelen 18 projeden 4'ü finanse edilmeye uygun bulunmuştur.¹⁰³

Zihinsel engelli istihdamı için kanunen belirlenmiş olan korumalı işyeri sayısı ile ilgili somut veriyi 2013 faaliyet raporunda projeler alt başlığında görmekteyiz. Elbette ki bu durum önemli bir gelişmedir. Fakat faaliyet raporunda finanse edilen bu korumalı işyerlerinde kaç zihinsel engellinin istihdam edildiğine dair olması gereken performans göstergesi bulunmamaktadır.

2.3.2.4. ASPB 2014 Yılı Faaliyet Raporu

2014 Yılı idare faaliyet raporundan alınan bilgilere göre oluşturulan tabloda bir önceki yıllara ait incelediğimiz raporlardan farklı olarak rapor formatında farklılık olması nedeniyle oluşturulan tablo içeriği diğerlerinden farklıdır. İdarenin Amaçları ve Hedefleri bir tabloda oluşturulmuş, *öncelik ve tedbirler* ayrı bir tabloda oluşturulmuş olduğundan *amaç, hedef, öncelik, tedbir* ilişkisini saptanamamıştır. Bu nedenle raporda *öncelik ve tedbirlerin* oluşturulduğu tabloda engelli ve istihdam kavramlarının geçtiği bölümlerden tablo oluşturulmuştur.

Aşağıdaki tabloya göre *Öncelik* şu şekilde belirlenmiştir: Engellilere yönelik eğitim, istihdam ve bakım hizmetlerinin etkililiği arttırılacak fiziksel çevre şartları engellilere uygun hale getirilecektir. Bu öncelik için oluşturulan Tedbir 93 de ise; engelliler için bakım hizmetleri etkinlikleri ve denetimleri arttırılacak, engellileri sosyal hayata kazandırmak için fiziki çevre şartlarının iyileştirmesi çalışmaları hızlandırılacak denilmektedir. *Tedbir 94* de Engellilerin ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılması için sosyal ve fiziki çevre şartlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar hızlandırılacaktır ve kuruluşların fiziki şartları iyileştirilecek diye belirtilmiştir. 2014 yılı faaliyet raporunda engelli istihdamı ile ilgili amaç ve hedeflere bağlı öncelik ve tedbirler arasında zihinsel engelli istihdamı ile ilgili bir çalışma görülemedi.

¹⁰³ Age, s. 90

Tablo7. ASPB 2014 Yılı Faaliyet Raporunda engelli istihdamı için belirlenen idarenin amaç ve hedefleri, Öncelik ve Tedbirler.¹⁰⁴

Stratejik Amaç 2: Birey ve Aileyi Güçlendirmek, Toplumu Bilinçlendirmek			
(stratejik hedef) SH 2.2: Kadın, çocuk, engelli, yaşlı, şehit yakını ve gazilerin haklarının korunmasına, fırsat ve imkânlardan eşit şekilde yararlanmasına ilişkin toplumsal bilinci yükseltmek			
ÖNCELİK VE TEDBİRLER			
Öncelik	Engellilere yönelik eğitim, istihdam ve bakım hizmetlerinin etkinliği artırılacak, kaynakların daha verimli kullanılacak	Tedbir 93	Engellilere yönelik bakım ve destek hizmetlerinin etkinlik, yaygınlık ve denetimi artırılacak, bakım ve rehabilitasyon kuruluşlarının fiziki şartları iyileştirilecektir.
		Tedbir 94	...ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılması için sosyal ve fiziki çevre şartlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar hızlandırılacaktır. Kuruluşların fiziki şartları iyileştirilecek

Tablodaki verilerin yanında sayfa yüz iki, h maddesinde “Sosyal Yardım- İstihdam Bağlantısı ve İstihdam Yardımları” başlığı altında bir dizi eylem olmasına rağmen zihinsel engelli istihdamına yönelik bir gelişmeden bahsetmemektedir¹⁰⁵.

Yine istihdam ile ilgili olarak engellilere yönelik hizmetler başlığı altında oluşturulan *İstihdam ve Sosyal Güvenlik* kapsamındaki çalışmalar *proje* yan başlığıyla zihinsel engelli istihdamı ile ilgili olarak şu bilgi edinilmiştir. *Korumalı işyerleri projesi İŞKUR işbirliğinde başlatılan ve işgücü piyasasında istihdamı güç olan zihinsel, ruhsal ve duysal engellilere yönelik korumalı işyeri projelerine hibe desteği sağlanması ve engelli işçilerin ilk bir yıl boyunca maaş giderlerinin karşılanması hedeflenmektedir.* Korumalı İşyerleri Yönetmeliğinde yapılan değişiklikler kapsamında 28 Şubat 2014 tarihinde ikinci teklif çağrısına çıkmıştır. Bu kapsamda; Bakanlığımızın da temsil edildiği ilgili komisyon tarafından 12 projenin finansmanı uygun bulunmuş, 2 proje

¹⁰⁴ Age, s. 64-65

¹⁰⁵ Age s.102

korunmalı işyeri statüsü almaya hak kazanmış, 3 proje geri çekilmiş, 7 proje ise bu statüyü alma sürecinde çalışmalarına devam etmektedir.¹⁰⁶

2.3.2.5. ASPB 2015 Yılı Faaliyet Raporu

ASPB 2015 yılı idare faaliyet yılı raporunda zihinsel engellilerin istihdamı ve korunmalı işyeri modelinin uygulanması ya da geliştirilmesine yönelik bir bilgiye rastlanılmamıştır. Raporda bu yönde olmasa da zihinsel engelli ve korunmalı işyeri kavramlarının geçtiği her bölüm araştırma için önemli sayıldığında aşağıdaki bilgilerin verilmesi uygun görülmüştür.

2015 Yılı faaliyet raporunda; B) Temel Politikalar ve Öncelikler Başlığında oluşturulan, 1. 10. kalkınma planı dâhilinde oluşturulan öncelik ve tedbirler şu şekildedir: Öncelik; engellilere yönelik eğitim, istihdam ve bakım hizmetlerinin etkinliği ve denetimi artırılarak, bu kapsamda kaynaklar daha verimli kullanılacak ve fiziksel çevre şartları engellilere uygun hale getirilecek. Bu önceliğe yönelik öngörülen Tedbir 100'e göre; engellilere yönelik bakım ve destek hizmetlerinin etkinlik, yaygınlık ve denetimi artırılarak, bakım ve rehabilitasyon kuruluşlarının fiziki şartları iyileştirilecektir. Tedbir 101 de ise; Engellilerin ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılması için sosyal ve fiziki çevre şartlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar hızlandırılacaktır.¹⁰⁷

Bu noktada şöyle bir eleştiri getirilebilir: Yukarıda öncelik olarak oluşturulan madde de cümle içinde kullanılan istihdam kavramını içeren bir tedbir oluşturulmadığı gibi, engellilerin ekonomik hayata katılımlarının artırılması için fiziki çevre şartlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır denilerek engelli istihdamını sağlamakta birincil olmayan bir koşulu yerine getirme öngörüsünde bulunulmuştur.

Ayrıca projeler başlığı altında verilen amacı; zihinsel engelli bireyler için sosyal içerme sağlamaya yönelik çalışmalara katkıda bulmak olanı; *Zihinsel engelli Bireyler İçin Sosyal İçerme Projesi* başlatılmıştır.¹⁰⁸

¹⁰⁶ Age,s. 237

¹⁰⁷ Age, s.103

¹⁰⁸ Age, s.257

İstihdam ve sosyal güvenlik plan ve programlar başlığı altında verilen, hizmet içi eğitim kapsamında toplum ve ruh sağlığı rehber eğitimleri için korumalı işyeri eğitimi verilmiştir.¹⁰⁹

2.4.Dünyada Korumalı İşyeri Kavramı ve Türkiye’de ki Gelişimi

Korumalı işyeri, normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdamının oluşturulması için devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı engelliler için özel olarak düzenlenen işyerleri olarak adlandırılır. Buralarda zihinsel engelliler, ağır derecede engelliler ve birden çok engelli olan bireyler istihdam edilmektedir. Korumalı işyerlerinde genel amaç engellileri emek piyasasına girişlerinin temini için gerekli mesleki eğitimin sağlanması, istihdam edilemeyen engellilerin ise bu işyerlerinde sürekli istihdamlarının sağlanmasıdır.¹¹⁰

Korumalı işyerinin ilk örneklerine 1800’lü yıllarda ABD’ de rastlanmaktadır. ABD Ulusal Korumalı işyerleri Standartları Enstitüsü’nce yapılan tanıma göre; Engellilerin normal yaşamlarına dönebilmeleri amacı ile iş ortamını ve mesleki imkânlarını engelliler için uyumlu ve düzenli biçimde gerçekleştirmeye çalışan servislere korumalı işyeri denmektedir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde görülen bu uygulama ile çok sayıda engellinin hep bir arada istihdamı mümkün olabilmektedir. Örneğin, İngiltere’de savaşta engelli olanların istihdam edilebilmeleri için, 1944 yılında "Reemploy"2 adlı bir kuruluş tamamen bu amaçla kurulmuştur.¹¹¹ Bu öncelikli amacı engellileri hayata bağlamak, mesleki rehabilitasyon hizmeti vermek gibi sosyal nitelikte amacı kardan çok, maliyeti karşılamak olmuştur.¹¹²

¹⁰⁹ Age, s.267

¹¹⁰ Ali Seyyar, age ,s.247-248

¹¹¹ Sanem Berkün, *Özürlülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma, Evde Tele Çalışma: Bursa ili Belediyelerinden Örnekler* (Doktora Tezi) , Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa – 2012, s.31

¹¹² Filiz Alkan Meşhur, *Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi*, (Doktora Tezi) Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Konya, 2006,s.69

Dünyadaki korumalı işyerlerinin kuruluş amacı beş farklı kategoride sıralanmıştır. Bunlar: i) Engellileri işe yerleştirmek. ii) Hizmet ve mal üretmek. c) Mali performans. iii) Engellilere iş sağlamak. e) Üretimin ikinci plana alarak özürlü bireyin kendisini gerçekleştirmesini sağlamaktır. Korumalı işyerlerinin oluşturulması ve finansman sağlanması konusunda ülkeden ülkeye değişen farklı uygulamaları mevcuttur. Örneğin Almanya’da 140. 000, Fransa’da 90.000 ve Hollanda’da 85.000 engelli kişi bu işyerlerinde istihdam edilmektedir. Hatta Slovenya’da özürsüzlülerin başlıca işverenleri istihdamda korumalı işyerleri sahipleridir. Yapılan yazın incelemesi korumalı işyerleri ile ilgili üç çeşit uygulama olduğunu göstermektedir. a) Bir bakanlık veya ulusal kuruluş tarafından merkezi hükümet yardımı alınan durum. Örneğin Avustralya, Fransa, İrlanda. b) Finansmanın bölgesel veya yerel düzeyde karşılandığı durum. Örneğin Belçika, İspanya c) Karma yöntem. Örneğin Danimarka, Arjantin.¹¹³

İşgücü piyasasında, özürlü bireyler savunmasız bir grup olup, serbest piyasada iş bulmakta büyük zorluklar yaşamaktalar, bu durumda, korumalı istihdam müesseseleri iş arayan özürsüzlülere daha fazla pozisyonlar sunmak suretiyle yardımcı olabilmektedir. Zihinsel ve ruhsal özür gruplarına tıbbî ve meslekî rehabilitasyon hizmetleri sunulmadan, bu bireylerin normal emek piyasasında iş bulmaları oldukça zor olduğundan onların bu özel durumlarını dikkate alan korumalı işyerleri istihdam edilebilmeleri açısından son derece önemlidir.¹¹⁴

Ülkemizde 5378 sayılı yasa gereği normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel engelli ve ruhsal engelliler için meslekî rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla önerilen korumalı işyeri için bazı girişimlerde bulunulmuştur. Sosyal Sigortaların şemsiyesi altında Kurulmuş olan Kartal Meslek Hastalıkları Hastanesinde, Mesleki Rehabilitasyon Merkezi eklenerek (İsmi Kartal Meslek Hastalıkları Hastanesi ve Mesleki rehabilitasyon Merkezi olarak değiştirildi) çalışmalara başlanılmıştı. Almanya’ da ki Mesleki Rehabilitasyon Merkezlerini diğer adıyla ÖÇA’ları (özürlü çalışma atölyesi) model almayı hedefleyen SSK Yönetimi bu merkezleri incelemek üzere uzmanlarını Almanya’ya göndermiştir. Akabinde Kartal Meslek Hastalıkları Hastanesinde Mesleki Rehabilitasyon çalışmaları başlamıştır. Bu

¹¹³ Serdar Orhan, age, s.39

¹¹⁴ Recep Makas, *Korumalı İşyeri*, Yalova Üniversitesi, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Kasım 2011, C.4,s.6

başlangıç devam eden süreçte, normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelliler için açılacak olan gerekli teknik donanımı devletçe sağlanacak olan işyerlerinin korumalı işyeri statüsü kazanması, işleyişi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek ve bu kapsamdaki engelliler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla gerçek ve tüzel kişilerce açılan ve açılacak olan işyerlerini kapsayan yönetmelik çıkarılmıştır. Almanya’da İkinci Dünya Savaşından sonra ülke nüfusunun yarıdan çoğunun engelli durumda olması nedeniyle Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri kurularak bu Merkezlerde engellinin hem sağlığı ile ilgili tıbbi müdahaleler yapılması sürdürülmüş ve mesleki rehabilitasyon uygulaması yapılmıştır. Korumalı iş eğitim merkezleri niteliğinde olan bu merkezlerdeki, engellinin psikoteknik değerlendirilmesi yeti ve yetenekleri ölçülmekte ve de var olan yetenekleri ile ne iş yapabilir olduğu tespit edilmektedir. Yetenekleri belirlenmiş engelliye, eğilimi de dikkate alınarak, merkezde kurulmuş olan küçük minyatür meslek atölyelerinde teknik öğretmen süpervizörlüğünde meslek öğretilmesine çalışılmaktadır.¹¹⁵

Türkiye’de Korumalı işyeri kavramı, 5378 sayılı Engelliler Kanunu’nun 14.maddesine istinaden hazırlanmış, olan 30.05.2006 tarih ve (RG) 26183 sayılı “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik” ile gündeme gelmiştir. “Korumalı İşyeri” kavramı için 26.11.2013 tarih ve (RG) 28833 sayılı yeni bir yönetmelik yayımlanarak amaç ve kapsamı; korumalı işyeri statüsünün kazanılması, korumalı işyerlerinin işleyişi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esaslarının düzenlenmesi, işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelli bireylere istihdam oluşturmak üzere, ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini kabul eden ülkeler tarafından uygulanan engelli istihdam yöntemi olarak Türk mevzuatında yerini almıştır.¹¹⁶ Güncel gelişmeler nedeniyle değiştirilen birçok yönetmelik gibi “korumalı işyeri yönetmeliği” de bazı değişikliklere uğramıştır. İlk ke 5378 Engelliler Kanunu’na istinaden 2005 yılında çıkarılan bu yönetmeliğin bazı hükümleri 2014 yılında değiştirilmiştir.

Korumalı işyerleriyle ilgili oluşturulan yönetmeliğin 2005 yılındaki düzenleme ile 2014 yılındaki düzenleme arasında oldukça önemli bir farklılık vardır. Buna göre 2005

¹¹⁵ Asım Eren, *Engellilerin İş Yerlerinde Çalıştırılması İçin Yapılabilecekler Üzerine Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul 2010, s. 37-38

¹¹⁶ Necla İrem Ölmezoğlu, *Çalışma Yaşamında Engelliler: Gümüşhane İli Engelli İstihdamına İlişkin Emek Arz Yönlü Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara 2015, s.31

yılındaki düzenleme korumalı işyerinde tüm engellilerin çalışabilme imkânı sağlanmışken 2014 yılındaki düzenlemeden sonra korumalı işyerlerinde sadece zihinsel ve ruhsal engellilerin çalışabilmelerine izin verilmiştir. İstihdam edilebilirlik açısından tüm engelli bireyler dikkate alındığında istihdam piyasasında yerini alamayan ayrımcılığa uğrayan engelli grubu zihinsel engellilerdir. Bu bakımdan son değişikliğin yerinde bir düzenleme olduğu söylenebilir.¹¹⁷

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) adına yapılmış bir çalışmada korumalı işyerinin program içeriği şu şekilde tanımlanmıştır: Korumalı işyerlerinde istihdam edilen özürlü gruplarının normal iş piyasalarına geçişi de genel olarak hedeflenmektedir. Bu hedefi sağlayabilmek için korumalı istihdam aşağıda sözü edilen programları içermektedir. Korumalı dış istihdam: özürlü insanların açık çevrede ancak korumalı binalarda çalıştığı kamu sektöründe yaygındır. “Kuşatılmış alan”: ev sahibi şirkette üretim ünitesi olarak yer alan korumalı işyeri düzeni. İş kooperatifleri, geri dönüşüm ve onarım atölyeleri vs. Sosyal girişimler: Buralarda çalışan engelli insanlar “açık” iş piyasalarında çalışan insanlarla eşit haklara da sahiptir Korumalı işyerlerinde genel amaç özürülülerin iş piyasalarına hazırlanması, bunun için gerekli eğitimlerin verilmesi, bu durumda bile iş piyasasında istihdam edilemeyenlerin istihdamının sağlanmasıdır.¹¹⁸

Ülkemizde korumalı işyeri sayısı çok azdır. Önceleri daha çok büyük işletmelere ait binaların bir köşesinde bir kısım engellilerin çalışması için ayrılmış alanlar korumalı işyeri olarak çalıştırılmakta idi. Özellikle zihinsel engellilerin topluma dâhil edilmesi için Mümkün olduğu kadar korumalı işyerlerinde normal işgücü ile birlikte üretim yapılmalı ve bu anlamda bir kaynaştırma sağlanmalıdır.¹¹⁹

2001 yılında Özürülüler İdaresi Başkanlığı tarafından yayımlanan ve 1995-2000 yıllarını kapsayan Özürülüler İçin Ülke Raporu’nda yer alan bilgilere göre ülkemizde korumalı işyeri kapsamında değerlendirilebilecek olan engelli çalıştıran atölye, kurs korumalı işyeri adı altında aşağıda isimleri yazılı 13 merkez tespit etmiştir.¹²⁰

¹¹⁷ Özgür Hakan. Çavuş Akay Tekin, *age*, ss.145-165

¹¹⁸ Serdar Orhan, *ages*. 40-41

¹¹⁹ Şule Çarkçı, *Engellilerin Mesleki Eğitimi ve İstihdamı* (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011,s.119

¹²⁰ Abdullah Hasırcıoğlu, *İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı: Sakarya Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya 2006,s.60

2004 yılında Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığının yukarıda bahsi geçen korumalı işyerlerine yönelik araştırmasının amacı Türkiye'deki korumalı işyerinin durum hakkında genel bir çerçeve çizmektedir. Bu araştırmanın en önemli sonuçlarından biri korumalı işyerlerinin engelliler için ekonomik boyutunun olması yanında toplumla bütünleşmenin de bir vasıtası olduğudur.¹²¹

Yukarıda adı ve sayısı belirtilen çalışma atölyesi ve kursların korumalı işyeri adı altında olmayacağı araştırmayı yapan kurum ve kişi tarafından da ortaya koyulmuştur. Bu anlamda korumalı işyeri sayısı ile ilgili farklı bir kaynak bulunamadığından ASPB Engelli Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün ilgili birimiyle yaptığımız telefon görüşmesinde yukarıda sayılan işyerlerinin korumalı işyeri kavramını uygun olmadığı engelli çalışma atölyesi kapsamında değerlendirildiği bilgisine ulaşılmıştır. Bu kapsamda Korumalı İşyeri kavramına ve bu işyerlerinin açılabilmesi için düzenlenmiş yönetmeliğe uygun olarak açılmış olan İzmir ve Bursa illerinde olmak üzere iki tane korumalı işyeri olduğu öğrenilmiştir. Bu bilgiye dayalı olarak ASPB 2013 yılı faaliyet raporunda da belirtilen aşağıda verdiğimiz bilgi sağlanmıştır.

ASPB ve Türkiye İş Kurumu'nun işbirliği ile gerçekleştirilen proje kapsamında Yağmur Çocuklar Otizmlı Çocukları Destekleme Derneğince oluşturulan korumalı işyeri 2013 yılında açıldı. 23 otizmlı genç ütü ve paketleme eğitimi verilerek bu iş yerinde istihdam çalışma hayatına katılmıştır.¹²² 2015 yılı itibarıyla ülkemizde korumalı işyeri sayısı ASPB 2014 yılı faaliyet raporunda şu 28 Şubat 2014 tarihinde ikinci teklif çağrısına çıkmıştır. Bu kapsamda; Bakanlığın temsil edildiği ilgili komisyon tarafından 12 projenin finansmanı uygun bulunmuş, 2 proje korumalı işyeri statüsü almaya hak kazanmış, 3 proje geri çekilmiş, 7 proje ise bu statüyü alma sürecinde çalışmalarına devam etmektedir.¹²³

İzmir'de faaliyet gösteren 2013 yılında hizmet vermeye başlayan korumalı işyerinde yapılan bir araştırma sonuçları bu işyerlerinin önemi ortaya koymak açısından çalışmamız için çok önemlidir. Aşağıda verdiğimiz bilgiler bu araştırmadan alınmıştır.

¹²¹ Yusuf Genç. Güldane Çat, "Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi "Akademik İncelemeler Dergisi", S:1, Yıl: 2013, ss.,22

¹²² <http://www.aile.gov.tr/> Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayın Organı, Aile Bülteni Temmuz 2013 Yıl:1, S:2

¹²³ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2011 Yılı Faaliyet Raporları, s.237

İşgücü piyasası içinde çalışma imkânı olmayan zihinsel engellilerin desteklenmesi, korumalı işyerlerinin kurulması ve güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılması ihtiyacı olduğu düşüncesiyle yapılan bu araştırma bir girişimcilik çalışmasıdır. Korumalı İşyeri statüsü kazanmış olan olan S.S. Girişimci Engelliler İşletme Kooperatifinin Toprağa ve İnsana Umut adlı projesiyle; Vermikompost (Solucan Gübresi) Üretim Modeli” çalışan,4 zihinsel ve 4 ruhsal engelli, aileleri ve işyeri müteşebbisi ile sosyal hizmet uzmanı, uzman öğretmen ve psikologla görüşmeler neticesinde korumalı işyeri istihdamının etkinliğinin değerlendirilmesi planlanmıştır. Bu çalışma sonucunda zihinsel engellilerin işe yerleştirilmeleri ile toplumsal yaşama katılma isteklerinin ve özgüvenlerinin arttığı gözlenmiştir. Ayrıca bu bildiriye konu olan korumalı işyeri araştırmasında kurumsal itibarın arttığı, engellilere yönelik olumsuz algının değişmeye başladığını bildirmiştir.¹²⁴

2.4.1. Korumalı İşyeri Statüsü İçin Başvuruda Bulunma Şartları

Engelliler Kanunu gereği hazırlanan korumalı işyeri yönetmeliğinde bu işyerlerinin nasıl statü alacağına ilişkin prosedür ayrıntılı olarak hazırlanmıştır. 2013 yılında korumalı işyeri yönetmeliğinde yapılan son değişikliğe göre şu şekildedir. Öncelikle bu iş yerinde çalıştırılacak kişilerin Bu işyerinde çalışma şartına haiz olan en az %40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli raporu olan 15 yaşını bitirmiş ve Türkiye İş Kurumuna kayıtlı en az sekiz kişinin çalıştığı bir iş yeri olmalı. Bu şartları taşıyan işveren korumalı işyeri statüsünün kazanılması için ASPB İl müdürlüklerine başvuruda bulunur. Korumalı İşyerlerinde çalıştırılacak engelli bireylerin sayısının toplam işçi sayısına oranı yüzde yetmiş beşten az olamaz.¹²⁵

Korumalı İşyeri Statüsü almak üzere talepte bulunacak işyeri sahipleri gerçek veya tüzel kişiler dilekçelerinde şunlara da yer vermelidir: İşyerinin üretim faaliyetleri, işyerinde çalışan işçi sayısı, çalışan veya çalışacak engelli sayısı, engelli bireylerin durumlarını ve bu işyerinde engelli bireylerin yapacağı işler ile işyerinin adresi. Ayrıca korumalı işyeri yönetmeliği madde 6’da belirtilen ve korumalı işyerinin yöneticisinin kimlik numarası, adli sicil kaydı, eğitim durumu ve bulaşıcı hastalığı bulunmadığına dair beyanı da bu belgeler arasında olmalıdır. Dilekçelerine bu bilgileri de ekleyen

¹²⁴ Nadir Maşalacı, “Korumalı İşyeri” İzmir Urla Örneği ve ASP İl Müdürlüğünün Çalışmaları Sosyal Hizmet Sempozyumu 26-28 Kasım Manisa 2015, s. 2-3

¹²⁵ 2013 Korumalı İşyeri Yönetmeliği M. 4

başvuru sahipleri ASPB İl Müdürlüğüne başvurabilmektedir.¹²⁶

Korumalı işyeri statüsü almak için ASPB İl Müdürlüğüne başvuruda bulunan gerçek veya tüzel kişilerin talepleri gerekli tespit ve incelemeleri yapmak üzere bir komisyonda değerlendirilir ve en geç otuz gün içinde değerlendirme sonlandırılır. Korumalı işyeri statüsü için başvuruların komisyon değerlendirmesi sonucunda uygun işyerlerine Valilikçe, “Korumalı İşyeri Statüsü Belgesi “düzenlenir.¹²⁷

2.4.2.Korumalı İşyerinde İstihdam Edilen Engellilerin Ücretlendirilmesi ve Korumalı İşyeri Projesi

Korumalı işyerinde çalışacak engellilerin ücretleri ile ilgili 4857 sayılı İş Kanuna eklenen maddeyle iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan, korumalı işyerlerinde çalıştırılan zihinsel engellilere işverenlerince zamanında ödenmiş olan ücretlerinin belli tutarlarının Hazine tarafından işverene ödeneceğini hüküm altına almıştır. Bununla birlikte 2014 yılında kabul edilen 6518 sayılı Kanun ile korumalı işyerleri için öngörülen mali destekler ve teşvikler de belirtilmiştir. Buna ek olarak bu işyerleri çevre ve temizlik vergisinden muaftırlar. Yine korumalı işyerlerinde istihdam edilen zihinsel çalışanlar için diğer kişi ve kurumlarca karşılanan tutar dâhil yapılan ücret ödemelerinin yıllık brüt tutarının yüzde yüzü oranında korumalı işyeri indirimi uygulanacaktır.

Devlet desteği ile Korumalı işyerlerinden istenen faydanın sağlanması amacıyla İŞKUR bu yönde fon harcamaya yetkilendirilmiştir. Yasa ve yönetmeliklere verilen bu destek 2014 yılı içinde İŞKUR-Engelli Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü işbirliği içinde gerçekleştirilecek olan proje çağrısına dönüşmüştür.¹²⁸

Türkiye İŞKUR tarafından korumalı işyerlerinin kurulması, güçlendirilmesi ve toplumda belirli bir işletme modelinin oluşturulmasını sağlamak amacı ile hazırlanacak projelerin usul ve esaslarını belirlemek amacıyla bir rehber hazırlanmıştır. Buna göre; korumalı işyerlerinin desteklenmesi ve güçlenmesi ve yaygınlaşması amacıyla hazırlanacak projeler, 4857 sayılı Kanununun 101. maddesi gereğince tahsil edilen fondan karşılanacaktır. Bu projenin faydalanıcıları Türkiye’de faaliyet gösteren eğitim kurum/kuruluşları, üniversiteler, kamu kurum/kuruluşları, vakıf, dernek, sendika,

¹²⁶ Age, M. 5

¹²⁷ Age, M, 7-8

¹²⁸ Özgür Hakan Çavuş, Akay Tekin age ,s.154-155-157

meslek örgütleri gibi sivil toplum kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerdir. Kaynak tahsis edilmesine karar verilen projelere aşağıdaki destekler verilecektir.

1.Kuruluş sermayesi desteği: Hibe tutarı en fazla 150 bin tl olarak belirlenmiştir. Korumalı işyerinin kuruluşu için gerekli olan sermayenin % 60'ı kuruluş tarihinden itibaren bir yıl içerisinde hibe olarak tahsis edilecektir. Kuruluş sermayesi için gerekli olan bütçenin % 40'ının nakit olarak proje sahibi tarafından projeye tahsis edilmesi şarttır. Kuruluş sermayesi olarak verilecek hibe ile korumalı işyerinin kuruluşu için gerekli olan makine, donanım, malzemesi giderleri karşılanabilecektir.

2.Engelli ücret desteği: Projesinin başlangıç tarihinden itibaren korumalı işyerinde çalışacak engelli işçilerin ücretleri, ilk bir yıl boyunca ödenecektir. İşletme giderleri desteği: Korumalı işyerleri kuruldukları tarihinden itibaren bir yıl boyunca su, elektrik, ısınma ve iletişim fatura bedellerinin %60'ı desteklenecektir.¹²⁹

¹²⁹ Korumalı İşyeri Destek Projesi İŞKUR Başvuru Rehberi, 28.02.2014,s.2 .3

BÖLÜM III

YÖNTEM

Sosyal politikalar kapsamında zihinsel engellilerin istihdam politikalarının işverenler açısından değerlendirilmesini amaçlayan bu çalışma bir nitel araştırmadır. Bu bölümde araştırma yöntemi ve verilerin sağlanmasında izlenecek yol, veri toplama aracı ve veri çözümlemesi yer almaktadır. Bu kapsamda tez araştırması yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi ile veriler toplanarak *betimsel analiz* yöntemiyle çözümlenmiştir.

Nitel araştırmanın herkes tarafından kabul edilir bir tanımını yapmak çok mümkün değildir. Bunun sebebi ise bu kavramın başka birçok kavramı içine alan bir çatı oluşturması ve farklı disiplinlerle ilişkili olmasından kaynaklanır. Nitel yaklaşımda insan davranışı ancak bütüncül, esnek bir tutumla araştırılabilir ve bu noktada insan davranışı araştırmada, kişilerin görüşleri ve tecrübelerinin önemi artar.¹³⁰

Bunun yanında Nitel araştırma yöntemlerinin uygulandığı çalışmalarda gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamında gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik süreçler izlenmektedir. Nitel araştırmalarda, üzerinde çalışılan konu hakkında daha zengin ve ayrıntılı bilgi elde edilebilmektedir¹³¹

Bu nedenlerle araştırmada olguların kendi gerçekliği içinde derinlemesine incelenmesi ve ayrıntılı bir değerlendirme yapmaya olanak sağladığı için nitel araştırma yönteminin daha uygun olacağı düşünülmüştür.

3.1. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır.

Herhangi bir konuda görüş ya da duygu öğrenilmek isteniyorsa en uygun yöntem kişiye gidilerek bilgi almaktır. Kişinin özgürce açık uçlu sorulara vereceği yanıtlar sayesinde onun duygularını ve görüşlerini en doğru şekilde ve derinlemesine öğrenmek

¹³⁰ Ali Yıldırım, Hasan Şimşek, Nitel Araştırma Yöntemleri, s.41

¹³¹ Age, s.45

bu şekilde sağlanabilmektedir. Bunun için üç çeşit görüşme kullanılmaktadır. Bunlar yapılandırılmış görüşme tekniği, yapılandırılmamış görüşme tekniği ve yarı yapılandırılmış görüşme tekniği olarak adlandırılmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği yapılandırılmış görüşmelerle yapılandırılmamış görüşmeler arasında kalan ve en çok kullanılan görüşme tekniğidir ve daha esnektir. Esnek olması şu anlama gelmektedir: Araştırmacı görüşmenin akışına bağlı olarak değişik yan ya da alt sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir ve kişinin yanıtlarını açmasını ve ayrıntılandırmasını sağlayabilir. Eğer kişi görüşme esnasında belli soruların yanıtlarını başka soruların içerisinde yanıtlamış ise bu soruları sormayabilir.¹³²

Bu çerçevede, sahip olduğu belirli düzeyde standartlık ve aynı zamanda sağladığı esneklik nedeniyle daha derinlemesine bilgiler sağlayacağından araştırmada *yarı yapılandırılmış* görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşmelerden en yüksek verim sağlamak adına katılımcıların kendilerini rahat ve güvende hissedebilecekleri mekân olması bakımından kişilerin çalışma ofisleri onların da onaylarıyla görüşme yeri olarak tespit edilmiştir. Çalışma grubunun oluşturulması aşamasında daha önceden tespit edilen katılımcı iletişim bilgilerinden kişilere ulaşılarak kendilerinin uygun gördükleri saatlerde görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Verilerin sağlıklı bir şekilde toplanması ve veri kaybının önlenmesi için katılımcıların da onayıyla ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Bu durumda güven ortamının oluşması için ses kayıt cihazının kullanılmasını kabul eden katılımcılarla *görüşme etik sözleşmesi* imzalanmıştır. Bu durum katılımcılar için de uygun bulunmuştur. Görüşmeciler için hazırlanan *kişisel bilgi formu* doldurulduktan sonra en az yarım saat en fazla bir saat olarak planlanan görüşmeler ses cihazının görüşmecinin görebileceği bir yere koyulması ile kayıt altına alarak tamamlanmıştır. Görüşme sonunda kayıt cihazı yine görüşmecilerin görebilecekleri şekilde kapatılmıştır. Araştırmanın her safhasında akademik ilke ve bilimsel etik kurallarının uygulanmasına büyük bir hassasiyetle uyulmuştur.

¹³² Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 200, S.24, ss.543, Eğitim Bilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma tekniği:

3.1.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırma sürecinde geliştirilen yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunun hazırlanması öncesinde araştırmancının amaçlarıyla uyumlu olarak literatür taraması yapılmıştır. Görüşme formunun hazırlanış sürecinde; (i) Ana araştırma sorusuna ve alt sorulara cevap bulacak sorular olmasına dikkat edilmiştir. (ii) Oluşturulan sorular ve görüşme formu ölçme değerlendirme uzmanı iki kişinin görüşleri doğrultusunda konu dışında bırakılması gereken sorular çıkarılarak soru sayısı 15'den 9'a düşürülmüştür. (iii) Hazırlanan sorular anlam, anlaşılabilirlik bakımından iki Türkçe dil uzmanı tarafından teyit edilmiştir.

3.1.2. Örneklem Seçimi ve Çalışma Grubunun Belirlenmesi

Nitel araştırma geleneği içinde gelişen, ancak nitel araştırmacılar tarafından da sınırlı biçimde kullanılan olasılık temelli örnekleme yönteminin tersine amaçlı örnekleme yöntemleri, tam anlamıyla nitel araştırma geleneği içinde ortaya çıkmıştır. Olasılık temelli örnekleme temsiliyeti sağlama yoluyla evrene geçerli genellemeler yapma konusunda önemli yararlar sağlarken, amaçlı örnekleme yöntemi zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasına olanak verdiği için olgu ve olayların keşfedilmesinde ve açıklanmasında da yararlı olur.¹³³

Bu bağlamda araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden sırasıyla ölçüt örnekleme yöntemi ve zincirleme örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Ölçüt örnekleme yöntemindeki temel anlayış araştırma sınırları içerisinde ise önceden belirlenmiş bir dizi kıstası karşılayan durumların çalışılmasıdır. Burada sözü edilen kıstaslar araştırmacı tarafından oluşturulabilmektedir.¹³⁴

Bu bağlamda çalışmanın örnekleme ilgili şu ölçütleri belirleyerek çalışma grubu oluşturulmuştur. Çalışma grubu olarak belirlenen işverenlerin seçimi için üç ölçüt belirlenmiştir. Bunlar: (i) orta ve üzeri büyüklükte genel yüklenici konumundaki firma sahipleri olması. Bu ölçütün oluşturulmasındaki amaçlar şunlardır: Öncelikli çıkış noktası devletin halen uyguladığı engelli istihdam yöntemlerinden biri olan kota sistemi dâhilinde 50 ve üzeri engelli işçi çalıştırma yükümlülüğüdür. Elbetteki bu yükümlülüğün getirilmesindeki amaç işletmenin belli bir büyüklükte olması

¹³³ Age, s. 135

¹³⁴ Age, s. 140

gerektiğindendir. Bu düşünce ile işletmenin ne büyüklükte olması gerektiğine karar verilmiştir. Bunun yanında Trabzon'un bir sanayi şehri olmamasından kaynaklı 50 ve üzeri işçi çalıştıran işletme sayısının da az olduğu düşüncesinden de yola çıkılarak işçi sayısı asgari 50 'nin altından başlatılması gerektiği kanatine varılmıştır. Ayrıca Korumalı işyeri açmak veya işletmek için belli büyüklükte bir sermayenin gerektiğidir. Bu sermayeye çalışan işçi sayısının fazlalığı da paralel olacağından bu tür işletmelerin zihinsel engelli işçi çalıştırabilme durumlarının da yüksek olabileceği düşünülmüştür. (ii). Firmanın faaliyet alanında sınırlılık getirilmemesi. Bu ölçütü oluşturmaktaki amaç: Hangi firmalar ile görüşülmesinin incelenen olgu açısından daha fazla öğretici olabileceğinin öngörüsünün edinilememesinden bu kıstası oluşturulmuştur.(iii) Korumalı işyeri kavramını ve korumalı işyeri projesi hibe desteği hakkında bilgi sahibi olan işletme sahipleri. Buradaki amaç: Korumalı işyeri istihdam yöntemi Türkiye'de az sayıda olduğu için her işveren tarafından bilinmiyor olabileceği düşüncesidir. Ölçüt örneklem seçimi yaparak oluşturulan kıstasları kullanarak zincir örnekleme yöntemini de uygulayarak çalışma grubu oluşturulmuştur.

Kartopu veya zincir örnekleme yöntemi; araştırmacının problemine ilişkin olarak zengin bilgi kaynağı olabilecek birey veya durumların saptanmasında özellikle etkilidir. Bu konuda en çok bilgi sahibi kimlerdir? Bu konuda kim veya kimlerle görüşmemi önerirsiniz? Sorularına cevapların verilmesi ile belirlenir. Bu şekilde ilerledikçe edilen isimler kartopu şeklinde büyüyerek devam edecek, araştırmacının görüşmesi gereken birey sayısı azalmaya başlayacaktır.¹³⁵ Bu çerçevede ölçüt örnekleme oluşturulan kıstasları sağlayabilmek için zincir örnekleme yönteminin kullanılması uygun görülmüştür.

Bu kapsamda çalışma grubunun tespitinde ilk olarak Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası yetkilileri ile iletişime geçilerek onların belirlediği gün ve saate görüşme yapılmıştır. Görüşmede Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı işletmelerin belirlenen ölçütlerde kayıt edilmemesi nedeniyle herhangi bir listeye ulaşılamamıştır. Bu aşamada kartopu zincirleme örneklemeden hareket ederek ölçüt örnekleme yöntemiyle belirlenen ölçütlere uygun kişilerin isimleri ve iletişim bilgileri Ticaret ve Sanayii Odası Başkanından edinilerek dört işletme sahibine ulaşılmıştır. Ulaşılan dört işverenden de

¹³⁵ Age, s.139

kartopu örneğine göre hareket ederek 16 işletme sahibine ulaşılmıştır. Bu şekilde adım adım oluşturulan çalışma grubu bireyleri ile iletişime geçilerek kendilerinin belirlediği gün ve saatte görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubundaki kişi sayısının arttırmamasında ki en büyük etken veri toplama aracı olarak kullanılan görüşme tekniği ve ölçüt örnekleme göre oluşturulan kıstaslardan üçüncü kıstastır. Bu görüşme tekniğinde katılımcılardan elde edilen verilerin aynı doğrultuda olması arada farklı bir bilgi çıkmaması nedeniyle doyum noktası olarak 16. kişi belirlenmiştir.

3.1.3. Verilerin Analizi

Araştırma için işletme sahipleri ile yapılan görüşmelerin dijital ses kayıtlarının deşifre edilmesi ile elde edilen veriler bilgisayar ortamında yazıya çevrilerek kaydedilmiştir. Katılımcılara ait görüşler derlenerek bir veri seti oluşturulmuştur. Yapılan görüşmeler ile ilgili gizliliğin sağlanması bakımından katılımcılar **K1,K2,K3...** şeklinde kodlanarak aktarılmıştır. Verilerle ilgili ön çalışma hazırlığı bu şekilde tamamlandıktan sonra veri çözümlemesi için betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır.

Betimsel analiz de temel amaç, elde edilen veriler, önce sistematik ve açık biçimde betimlenir. Daha sonra yapılan bu betimlemeler açıklanır ve yorumlanır, neden sonuç ilişkileri irdelenerek bir takım sonuçlara ulaşılır. Bu yaklaşıma göre, elde edilen veriler temalar göre özetlenir. Temalar araştırma sorularının ortaya koyduğu verilere düzenlenerek görüşme ve gözlem süreçlerinde kullanılan soruların boyutları dikkate alınarak da sunulur. Betimsel analizde, görüşülen bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sıkça yer verilir.¹³⁶

Bu kapsamda araştırma sorularından görüşmelerde yer alan boyutlardan yola çıkarak veri analizi için bir çerçeve oluşturulmuştur. Bu çerçeveye göre verilerin hangi temalar altında sunulacağı belirlenmiştir. Bu şekilde oluşturulan tematik çerçeveye göre elde edilen veriler anlamlı ve mantıklı bir biçimde bir araya getirilip düzenlenmiştir. Son aşamada bulgular doğrudan alıntılar yapılarak neden sonuç ilişkisi içerisinde açıklanmıştır. Analiz edilen verilerin anlaşılmasını kolaylaştırmak üzere bulguların sunumunda tablolar kullanılmıştır. Tablolarda bulguların frekansı ve yüzdesi de işlenmiştir.

¹³⁶ Age, s.256

Tablo 8. Çalışma grubu Demografik Bilgileri (Katılımcı Bilgileri)

Katılımcılar	Eğitim durumu ve Mezun olduğu alan	Çalışma yılı	Görüşme Tarihi	Görüşme süresi	Görüşme Yeri
K1	Lisans/İşletme	32	01-03-2016	45 dakika	Katılımcının Çalışma Ofisi
K2	Lisans/İşletme	30	02-03-2016	45 dakika	Katılımcının Çalışma Ofisi
K3	Lisans/Ekonomi	40	04-03-2016	60 dakika	Katılımcının Çalışma Ofisi
K4	Lisans/İnşaat Mühendisliği	40	06-03-2016	60 dakika	Katılımcının Çalışma Ofisi
K5	Lisans/İnşaat Mühendisliği	35	07-03-2016	60 dakika	Katılımcının Çalışma Ofisi
K6	Lisans/Ziraat Mühendisliği	25	09-03-2016	30 dakika	Katılımcının Çalışma Ofisi
K7	Lisans/İşletme	35	12-03-2016	45 dakika	Katılımcının Çalışma Ofisi
K8	Lisans/İşletme	40	14-03-2016	60 dakika	Katılımcının Çalışma Ofisi
K9	Lisans/İşletme	40	18-03-2016	60 dakika	Katılımcının Çalışma Ofisi
K10	Lisans/Ekonomi	40	18-03-2016	50 dakika	Katılımcının Çalışma Ofisi
K11	Lisans/Kimya Mühendisliği	28	21-03-2016	35 dakika	Katılımcının Çalışma Ofisi
K12	Lisans/ İnşaat Mühendisliği	35	23-03-2016	40 dakika	Katılımcının Çalışma Ofisi
K13	Lisans/İşletme	35	23-03-2016	45 dakika	Katılımcının Çalışma Ofisi
K14	Lisans/ Makine Mühendisliği	40	25-03-2016	60 dakika	Katılımcının Çalışma Ofisi
K15	Lisans/ İşletme	25	27-03-2016	30 dakika	Katılımcının Çalışma Ofisi
K16	Lise/ İnşaat Mühendisliği	25	28-03-2016	30 dakika	Katılımcının Çalışma Ofisi

Katılımcıların tamamı lisans mezunu olup işletme sahibi olarak en az 25 en çok 40 yıllık tecrübesi olan kişilerdir. Katılımcıların mezuniyet durumu ve iş tecrübeleri elde ettiğimiz verilerin güvenilir, tutarlı ve değerli olması adına oldukça önemlidir.

3.1.4.Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırmalarda sonuçların inandırıcılığı, bilimsel araştırmanın en önemli ölçütlerinden biri olarak kabul edilir. Geçerlik ve güvenilirlik bu açıdan araştırmalarda en yaygın olarak kullanılan iki ölçüttür. Araştırmada geçerlik, güvenilirliği belirleyen önemli bir etkidir. Eğer bir araştırmada toplanan bilgiler geçerli ise aynı türden başka bir araştırmada aynı olmasa bile benzer bilgileri elde etme olasılığı yüksektir. Bu nedenle nitel araştırmada geçerlik konusu güvenilirlik konusuna göre daha öncelikli hale gelmektedir. *Geçerlik* araştırma sonuçlarının doğruluğunu konu edinir. Nitel araştırmada geçerlilik araştırmacının araştırdığı olguyu, olduğu biçimiyle olabildiğince tarafsızca gözlediğini belirtmek anlamına gelmektedir. Bunun için elde ettiği verileri ve ulaştığı sonuçları teyit etmesine yardımcı bazı ek yöntemler geliştirmesi (katılımcı teyidi, meslektaş teyidi vb.) kullanması geçerliği sağlaması açısından önemlidir. Ayrıca toplanan verilerin ayrıntılı olarak rapor edilmesi ve araştırmacının sonuçlara nasıl ulaştığını açıklaması nitel bir araştırmada geçerliliğin önemli ölçütleri arasındadır. Bunların yanında betimsel türden bir analizin kullanıldığı bir araştırmada görüşülen bireylerden doğrudan alıntılara yer vermek ve bunlardan yola çıkarak sonuçları açıklamak geçerlik için önemlidir.¹³⁷

Bu bağlamda araştırmada geçerliği sağlayıcı takım stratejiler oluşturularak gerçekleştirilmiştir. Uygulanan stratejiler: (i) Verilerin elde edildiği ortamın katılımcının kendini rahat hissederek güven içerisinde cevap vereceği bir ortam olması bakımından kişilerin çalışma ofislerinin görüşme yeri olarak belirlenmiştir. (ii) Verilerin toplanması sürecinde görüşülen bireylerden kayıt yolu ile elde edilen bilgilerin bulgular yorumlanırken doğrudan alıntılara da sıkça yer verilmiş ve bunlardan yola çıkarak sonuçlar açıklanmıştır. (iii) Kayıt yoluyla elde edilen verilerin deşifre edilmesinden sonra katılımcılarında onayı alınmıştır. Aynı şekilde araştırma bulgularını da katılımcıların teyit etmesi sağlanmıştır.(iiii) Elde edilen bulguların başka bir araştırmacı tarafından incelenerek teyit edilmesi sağlanmıştır.

¹³⁷ Age,s. 290-291-

Güvenirlilik; Her şeyden önce nicel araştırma için geçerli olan güvenilirlikle ilgili bazı etmenler, nitel araştırma için söz konusu alınması gereken bazı önlemleri vardır. Bu önlemler araştırmanın güvenilirliğini nicel araştırmada olduğu gibi test etme ve saptama amacına yönelik değildir. Bu önlemler daha çok nitel araştırmacının, araştırmanın çeşitli aşamalarında kullandığı stratejilerin daha belirgin hale getirilmesi ve bu şekilde diğer araştırmacıların bu stratejileri benzer biçimlerde kullanabilmesine olanak sağlamasına ilişkindir.¹³⁸ Bu kapsamda güvenilirlikle ilgili aşağıdaki sorulara araştırmacının cevap vermesi beklenir: (i) Benzer bir araştırmayı yapacak olan kişilerin örneklem oluştururken yardımcı olması bakımından araştırmaya veri kaynağı olan bireylerin açık bir biçimde tanımlanmış mıdır? (ii) Sosyal ortamın insan davranışını ve algısını etkilediği için elde edilen verilerin sosyal ortama bağlı olarak değişebileceğini ve aynı verileri temsil etmeyeceği bir gerçektir. Bu nedenle elde edilen verilerin sosyal ortamı iyi tanımlanmış mıdır? (iii) Araştırmanın yöntemleri ve aşamalarını ayrıntılı ve açık bir biçimde tanımlanmış mıdır ve örneklem seçimi, analiz etme, yorumlama süreçleri ayrıntılı bir şekilde tanımlanmış mıdır?¹³⁹ (iiii) Araştırma soruları açık bir biçimde ifade edilmiş mi? (ii) Araştırmacının araştırma sürecinde araştırmacı bakış açısını ve araştırmaya yaklaşımını tanımlanmış mıdır? (iii) Verilerin kodlanması durumunda (tema, alt boyut) başka araştırmacılar kullanılmış mı ve kodlama karşılaştırması yapılmış mı ve araştırmada katılımcılardan elde edilen ham veriler başka araştırmacıların inceleyebileceği şekilde muhafaza edilmiş midir?¹⁴⁰

Bu kapsamda güvenirliliğin sağlanması için şunlar gerçekleştirilmiştir: Katılımcı bilgi formu oluşturularak katılımcıları bilgileri bu forma işlenerek çalışma sonunda eklerde sunulmuştur. Araştırma soruları formu oluşturularak katılımcıya gösterilerek net bir şekilde ifade edilmiştir. Verilerin elde edildiği sosyal ortam olarak katılımcıların da isteği doğrultusunda rahat ve özgür cevaplar verilmesinin sağlanması için kişilerin çalışma ofisleri olarak belirlenmiştir. Araştırma yöntemleri ve aşamaları analiz için tablolar oluşturulmuş ve bulgular ayrıntılı bir şekilde raporlaştırılmıştır.

Analizin metodu gereği (betimsel analiz) temaların ve alt boyutların nasıl oluşturulduğu açıklanmıştır. Bu tema ve alt boyutların oluşturulması aşamasında başka

¹³⁸ Age, s. 293

¹³⁹ Age, s. 294-295

¹⁴⁰ Age, s. 297-298

bir araştırmacının da teyit etmesi sağlanmıştır. Araştırmada katılımcılardan elde edilen ham veriler dijital ortamda saklanarak muhafaza altına alınmıştır.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma sorularının analizine dayalı olarak elde edilen bulgular, araştırma kavramsal çerçevesi ile ilişkilendirilmiş görüşme sorularından tematik bir çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra her bir görüşme sorusuna yönelik katılımcılardan elde edilen veriler alt boyutlara dâhilinde analiz edilmiştir.

Belirlenen ana temalar ve alt boyutları şöyledir.

Tema 1: Zihinsel Engellilerin Çalışma Hayatına Katılmaları

Alt Boyut: Çalışma Hakkı Vardır, Ayrımcılık Vardır, Mesleki ve İş Güvenliği Eğitimleri Olmalı

Tema 2: Zihinsel Engellilerin İstihdam Edilememe Nedenleri

Alt Boyutlar: Engel Özelliklerinin Olumsuz Yönleri, Hükümet Politikalarının Yetersizliği

Tema 3: Korumalı İşyeri ve Yasal Çerçevesi

Alt Boyutlar: Önemli Olması, Uygulanabilir Olmaması

Tema 4: Devletin Korumalı İşyeri Kurma Teşvik Politikası

Alt Boyutlar: Hibe Programının Fonksiyonel Değildir

Tema 5: Korumalı İşyeri Projesinin İş Piyasası Açısından Verimliliği

Alt Boyutlar: Uygulanabilir Olmaması, Karlı Olmaması

Tema 6: Korumalı İşyeri Açma Görev Sorumluluğu

Alt Boyutlar: Kurumsal Görevdir, Uygun İstihdam Yöntem Yöntemidir.

4.1.Zihinsel Engellilerin Çalışma Hayatına Katılmaları Konusunda Katılımcı Görüşleri ile İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen birinci soru olan zihinsel engellilerin çalışma hayatına katılımları konusunda ne düşünüyorsunuz? Sorusu; Zihinsel engellilerin çalışma hayatına katılımları adlı tema altında analiz edilmiştir. Bu tema altında katılımcıların

görüşlerinden ortaya çıkan şu alt boyutlar içerisinde değerlendirilmiştir: (i) Çalışma hakkı Vardır (ii) Ayrımcılık Vardır, (iii) Mesleki ve İş Güvenliği Eğitimleri Olmalı.

Katılımcılar zihinsel engellilerin çalışma hayatına katılmaları konusunda olumlu yöndeki düşüncelerini şu şekilde ifade etmektedirler: Katılımcılardan 16'sı çalışmak anayasal olarak herkesin hakkıdır. İnsanlar arasında hiçbir ayrımcılık yapmadan herkesin çalışma hakkı vardır. Bu bakımdan zihinsel engelliler için de bir ayırım düşünülemez demiştir. Bu görüşlere ek olarak on iki katılımcı, zihinsel engellilerin istihdamında engel özellikleri nedeni ile daha çok eğitime ihtiyacı olduklarını ifade etmişlerdir. Bu eğitimin yalnızca mesleki eğitimle sınırlı olmaması, iletişim ve sosyal becerilerinin geliştirici ve iş güvenliği konusunda da bilinçlendirici eğitimlerin olması gerektiğini, bu eğitimlerin periyodik olarak da tekrarlanması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Tablo 9. Zihinsel Engellilerin Çalışma Hayatına Katılmaları

Tema	Alt Boyut	Katılımcılar	Frekans(f)	%
Zihinsel Engellilerin Çalışma Hayatına Katılmaları	Çalışma Hakkı Vardır	K1,K2,K3,K4,K5,K6,K7 K8,K9,K10,K11,K12,K13K14, K15,K16	16	% 100
	Ayrımcılık Vardır	K1,K2,K3,K4,K5,K6,K7 K8,K9,K10,K11,K12,K13K14, K15,K16	16	% 100
	Mesleki ve İş Güvenliği Eğitimleri Olmalı	K1,K2,K3,K4,K5,K6,K7 K8,K9,K10,K13,K16	14	% 75

Çalışmak anayasal bir haktır diyen K2 ve K3 birbirine paralel görüşler belirtirken K3'ün görüşleri şu şekildedir: *Yasa çalışma hakkını engelli ya da engelsiz olarak düzenlemediği gibi zihinsel engelliler de çalışmaz demiyor. Bu anlamda anayasadan yola çıkarak hiçbir ayırım olmaksızın insanların insanlık hakkı olarak bakıyorum bu olaya. Bu nedenle zihinsel engelli şu engelli bu engelli diye bir ayırım yapmadan her*

kesin yapabileceği bir iş vardır düşüncesiyle bakıyorum. Çok ağır düzeyde zihinsel engeli olan birisi çalışamaz diye düşünüyorum. Bunun için bir hesaplama bir oranlama gerekecektir. Bu oranlamaya göre çalışabilecek zihni gücü olan zihinsel engellinin de yapabileceği bir iş vardır diye düşünüyorum.

K5, K6 Ayrım yapılmaksızın tüm vatandaşların çalışma hakkından yararlandığı gibi zihinsel engellilerinde bu haktan yararlanmaları gerektiği görüşünü ortaya koyarken mesleki eğitimin zihinsel engellinin çalışma hayatına katılımında önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında **K6**'nın görüşleri şu şekildedir: *Eğer bir ayırım yapılacaksa bu da çalışabilecek güçte olmalarını gösteren zihin engel oranı olmalıdır. MEB'e bağlı birçok okul ve her türde olan engellilerin olduğu okullara yemek ihalesi kapsamında malzeme götürüyorum. Zaman zaman bu bireylerle de karşılaşıyorum ve kurum yetkileri ile sohbetlerimizde oluyor. Dolayısıyla ben yaptığım işten dolayı birçok engellilerin olduğu gibi zihinsel engellilerinde özelliklerini biliyorum. Burada önemli olan ve dikkate alınması gereken nokta zihinsel engellinin engel oranıdır. Çok ağır zihinsel engelli olmadıktan sonra bakıma muhtaç değilse çalışabileceklerdir. Zihinsel engellidir iş yapamaz diyerek onların çalışma hayatından uzak kalmamaları gerektiğini düşünüyorum. Tabii ki bu çalışabilecek durumda olan zihinsel engelliler için geçerli. Çünkü çok ağır düzeyde olan zihinsel engellilerde var. Onlar kendini idare edecek kabiliyette bile değiller. Çalışabilecek durumda olanlar ve mesleki eğitim iş okullarına yönlendiriliyor zaten. Dolayısıyla hem çalışabilecek oranda zekâ sahibi hem de mesleki eğitim almış olan zihinsel engelli kesinlikle çalışma hayatının içerisinde olmalıdır.*

Bu görüşlere paralel görüş bildiren **K9** şu şekilde kendini ifade etmiştir: *Hangi tür engelli olursa olsun çalışma hayatının içerisinde olmak onların da hakkıdır. Ama zihinsel engelliler, engelliler içerisinde çalışmaya uygun olan en zor gruptur. Çünkü zihni yetersizlik önemsenecek bir yetisizliktir. Bu anlamda çalışabilir zihni güçte olan zihinsel engellilerin çalışma gücünden faydalanılmalıdır. Her ortamda çalışamazlar ve her işi yapamazlar. Zihinsel engellinin de yapabileceği bir iş vardır mutlaka. Önemli olan bu kişilerin eğitilerek özelliklerine uygun iş fırsatları ya da istihdam olanakları yaratılmalıdır. Şunu da belirtmekte fayda var insana insan olduğu için değer veren bir anlayışla hareket ettiğimizde bu bireylerinde kendilerine uygun ortamlar hazırlayarak*

bir işte çalışmalarını sağlamak gerekir. Çalışmak üretmek onları da mutlu edip hayata tutunmalarını sağlayacaktır.

K10 bu tema ve alt boyutlara ilişkin on iki katılımcının görüşlerinin toplamını içeren sözleri şu şekildedir: *Çalışma hakkı çalışabilecek güçteki her vatandaşın olduğu gibi zihinsel engellilerin de Anayasal hakkıdır. Zihinsel eksiklikleri olması bedenen çalışmaz olmaları anlamına gelmiyor. Onlarında kendi vasıflarına uygun yapabilecekleri bir iş mutlaka vardır. Tek eksik çalışma ortamlarının onlara uygun olmaması ve onlara uygun işlerin belirlenmemesidir diye düşünüyorum. Bunun için zihinsel engellilerin vasıflı hale getirilmeleri eğitim almaları sağlandıktan sonra çalışma hayatında içerisinde olabilirler. Mesleki eğitimlerin yanında iş güvenliği eğitimlerinde verilmesi gerekmektedir. Üstelik bu eğitimlerin periyodik olarak da devamı sağlanmalıdır.*

4.1.2. Zihinsel Engellilerin İstihdam Edilememe Nedenleri Konusunda Katılımcı Görüşleri İle İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen ikinci soru olan zihinsel engellilerin istihdamının önündeki engeller nelerdir? Sorusu; *Zihinsel engellilerin istihdam edilememe nedenleri* adlı tema altında analiz edilmiştir. Bu tema altında katılımcıların görüşlerinden ortaya çıkan kavramsal çerçeveye göre şu boyutlar içerisinde değerlendirilmiştir: (i) Engel özellikleri, (ii) Hükümet politikaları, (iii) Korumalı işyeri projesi

Katılımcılardan tamamı zihinsel engellilerin engel türünden dolayı diğer engellilere göre birçok istihdam alanında çalışamayacakları nedeniyle özel politikalara ihtiyaçları olduğu ve hükümetin de bu yöndeki politikalarının yetersiz kaldığı yönünde hem fikir oldukları görülmüştür. Hükümetin bu yönde politika olarak uyguladığı korumalı işyerleri geliştirme ve yaygınlaştırma projesinin yetersizliğini korumalı işyeri sayısının az olmasından anlaşılabileceğini dile getirmektedirler.

Tablo 10. Zihinsel Engellilerin İstihdamının Önündeki Engeller

Tema	Alt Boyut	Katılımcılar	Frekans (f)	%
Zihinsel Engellilerin İstihdam Edilememe Nedenleri	Engel Özelliklerinin Olumsuz Yönleri	K1,K2,K3,K4,K5,K6,K7K8,K9,K10,K11,K12,K13K14,K15,K16	16	% 100
	Hükümet Politikalarının Yetersizliği	K1,K2,K3,K4,K5,K6,K7K8,K9,K10,K11,K12,K13K14,K15,K16	16	% 100
	Korumalı İşyerlerinin Olmaması	K1,K2,K3,K4,K5,K6,K7K8,K9,K10,K11,K12,K13K14,K15,K16	16	% 100

K1'in Görüşleri: Engel Özelliklerinin Olumsuz Yönleri alt boyutuna yaptığı yorum şu şekildedir: *Öncelikle şunu söylemeliyim zihinsel engelliler diğer engelliler gibi değildir. Zihin engelli olmak her an her şeyi yapabilecekmiş gibi bir izlenim veriyor insana. Bu bireylerin özelliklerini çok iyi bilmek gerekiyor. Diğer engellilere göre yapabilecekleri işler çok çok sınırlı. Bu da onların istihdam alanlarını daraltmaktadır. Mesela bedensel engelli oturduğu yerden birçok iş yapabilir. Bugün her türlü iş için gerekli olan bilişim teknolojileri konusunda çalışabilirler. Keza işitsel engelliler için de bu geçerli. Ama zihinsel engelli bunu yapamaz. Çok kısıtlı işler yapabilecekleri için her sahada istihdam edilemeyeceklerini düşünüyorum. Bu durumda onların bedensel güçlerini kullanabilecekleri işlerde çalışmalarını gündeme getirebilir. Aynı zamanda kandırılmaya ve istismara açıktırlar. Çalıştıkları ortamda normal bireylerde olacaktır. O kişiler bu bireyleri maddi manevi kullanabilirler. Dolayısıyla çalıştıkları ortamda bu yönde farklı güvenlik tedbirlerinin alınması gerekir bu insanlar için. Ayrıca onların yaptığı işlerin doğru olup olmadığını başka birinin kontrol etmesi gerektiği gibi tedbirler alınmak zorunda kalabiliriz. Bu da ek bir maliyettir. Yani zihinsel engelli*

olmak başlı başına bir engel. Bu nedenle politika yapıcıların bu bireyler için özel istihdam alanları yaratmamaları da en büyük engeldir. Bu insanların korumalı işyerlerinde çalışmaları gerektiği bir gerçektir. Bu işyerlerinin de normal iş güvenliği kuralları dışında farklı güvenlik tedbirlerinin oluşturulması gerekmektedir. Başka eleman ihtiyacı bile olabilir bu tedbirler içerisinde. Bu durumda da ek maliyetler de gündeme gelebilir. Bu durumda devletin korumalı işyeri sayısını arttırmak için farklı girişimlerde bulunması gerekir. Şu an ki uygulanan politikaların yetersizliği eksikliği bu saydığım engellerin nedenleridir.

Zihinsel engellilerin engel türünden kaynaklı istihdam edilememe nedenlerini bir örnek vererek K2,K3 ve K4 şu şekilde açıklamaktadır: ... İş dünyasının her alanında bilişim teknolojileri kullanılmaktadır. Zaman ve hız kazanmak açısından bu son derece önemlidir ve en basit iş için bile bilişim teknolojilerine ihtiyaç duymaktayız. Bu işler için diğer engel gruplarından birini çalıştırmak daha mümkünken zihinsel engelli için çalışacak alanlar sınırlanmaktadır.K5,K6,K7,K8 Zihinsel engellilerin engel özelliklerine bağlı istihdam edilememelerini bedensel engelli kişi ile kıyaslayarak şöyle ifade etmektedirler: ... Bedensel engellinin çalıştığı ortamda fiziksel düzenlemeler yaparak onu çalıştırabilirsiniz. Ama zihinsel engelli için bu söz konusu değil. Onlar için de fiziksel mekân düzenlemelerine ihtiyaç vardır. Burada şu da gündeme gelmektedir. Zihinsel engelli çalıştırmak fiziksel mekan düzenlenmesi dâhil başka iş güvenlik tedbirlerinin alınması da gerekecektir. Mesela onların yaptığı işlerin doğru olup olmadığını başka birinin kontrol etmesi gerektiği gibi tedbirler alınmak zorunda kalabiliriz. Bu da ek bir maliyettir demişlerdir. K9,K10,K11,K12,K3,K14 Diğer katılımcı görüşlerine ek olarak zihinsel engellilerin engel özellikleri nedeniyle kandırılmaya ve istismara açık olduklarını bu nedenle koruyucu bir yaklaşımla istihdam edilmeleri gerektiğini söylemektedirler.

Katılımcıların hükümet politikaların yetersizliği ve korumalı işyerlerinin Olmayışı alt boyutunda verdikleri cevaplar birbirine paraleldir.

K1'in görüşlerinin önemli bir kısmı şöyledir:...yani *zihinsel engelli olmak başlı başına bir engel. Bu nedenle politika yapıcıların bu bireyler için özel istihdam alanları yaratmamaları da en büyük engeldir. Bu insanların korumalı işyerlerinde çalışmaları gerektiği bir gerçektir.*

Bu temaya ilişkin en çarpıcı açıklamalar veren K2,K5,K9,K12 ve K13'ün görüşleri aşağıdaki gibidir:

K2...*Her işletmede zihinsel engelli de çalıştırılmaz. İşletmede yapılan iş ya da üretim ile zihinsel engellinin yapabileceği işler doğru orantıda olmalıdır. Bu durumda da zihinsel engellilerin istihdam olanakları kısıtlanmaktadır. Onların özel tedbirlerin alındığı yerlerde çalışması gerekir. Bu durumda korumalı işyerleri gündeme geliyor. Bu işyerleri uygun düzenlemelerle hayata geçirilirse zihinsel engelli istihdamı önünde bir engel kalmaz. Bu iş yerlerinin hayata geçirilmesinin sorumlusunda biz işverenler değildir. Bunu yapması gereken devlettir. Bütün bunların toplamında devletin bu insanlar için özel istihdam alanları yaratamaması onların çalışma hayatına katılamamalarının nedenidir. Sosyal devlet ilkesini benimseyen devlet bu insanlar için koruyucu politikalar düzenlemek zorunda. Bunu işverenlere ya da gönüllü kuruluşlara bırakması bu insanların hayata katılımını, istihdamını zorlaştıran en büyük etmendir.*

K5...*Bu durumda onların korumalı işyerlerinde çalışmaları gerektiği gündeme gelmektedir ve bu işyerlerinin çoğalmasını sağlayacak olan da devlettir. Fakat devletin uyguladığı şu an ki korumalı işyeri yaygınlaştırma projesi istihdam politikası ile bu işyerlerinin çoğalması mümkün değildir. Bu anlamda en büyük engel devlettir diye düşünüyor.*

K9: *Öncelikle hükümet politikalarıdır. Zihinsel engellilerin istihdamında devletin uygulamak zorunda olduğu sosyal politika yetersizliği en büyük engeldir. Bu politikaları oluştururken sosyal devlet anlayışı içerisinde korumacı ve pozitif ayrımcı uygulamalar konusunda kendi kurumları aracılığıyla yapması gerekenleri gönüllülük esasına dayalı olarak örgüt, vakıf, dernek ya da işletmelere bırakmasıdır. Ayrıca zihinsel engelliler engel özellikleri nedeniyle zaten istihdamları zordur ve kota sistemi kapsamı dışında tutulmaktadır. Bu nedenle özel istihdam alanları olan korumalı işyerlerinin sağlanamaması bu insanların çalışma hayatında olmasını engelliyor.*

K12...*Onların özel alanlarda korumalı işyerlerinde çalışmaları mecburidir. Ama görülen şu ki korumalı işyerleri de hiç yok denecek kadar azdır. Aslında bunun nedenlerini tartışmak gerekir. Korumalı işyerleri neden az? Çünkü devletin bu yönde getirdiği teşvikler yetersiz. Korumalı işyerlerinin çoğalması için ya devlet teşvikleri arttıracak ya da bu yerleri direk kendi kurumları aracılığıyla açıp işletecek. Yani*

zihinsel engellilerin istihdamının önündeki tek engel devletin bu yöndeki politikalarının yetersizliğidir.

K13...*Bu insanlar istihdamının devlete maliyeti fazla olabilir ama yöneticilerin bakış açıları fırsat eşitliği, insan hakları yönünde olursa bu işin maliyeti düşünülmez. Mutlaka kaynak ayrılır. Zihinsel engelli istihdamı için ortaya koyulmuş bir model var. Yani bu istihdamın nasıl gerçekleşeceği gün gibi ortada öyleyse sorun bu istihdam şeklinin uygulanmamasıdır. Devlet her şehirde bir korumalı işyeri açsa hiçbir vatandaşın bu duruma olumsuz bir tepki vereceğini düşünmüyorum. Bu her bir vatandaşı mutlu edecektir.*

4.1.3.Zihinsel Engellilerin İstihdamı İçin Önerilen Korumalı İşyeri Yöntemi İle İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen Korumalı işyeri yöntemi hakkında ne düşünüyorsunuz? Korumalı işyeri yönetmeliğini nasıl değerlendiriyorsunuz? Soruları “korumalı işyeri yöntemi ve yasal çerçevesi” tema olarak belirlenmiştir. Bu tema iki boyutta analiz edilmiştir. Boyutlar: (i) Önemli Olması, (ii) Uygulanabilir Olmaması.

Yapılan betimsel analizle tablodaki bulgulara göre; Korumalı işyeri yöntemi önem alt boyutu değerlendirmesine göre katılımcıların tamamı olumlu yönde görüş bildirmiştir. Korumalı işyeri yasal çerçevesi uygulanabilirlik alt boyut değerlendirmesine de ise katılımcıların tamamı olumsuz görüş bildirmiştir.

Tablo 11. Zihinsel Engellilerin İstihdamı İçin Önerilen Korumalı İşyeri Yöntemi

Tema	Alt Boyut	Katılımcılar	Frekans(f)	%
Korumalı İşyeri Yöntemi Yasal Çerçevesi	Önemli Olması	K1,K2,K3,K4,K5,K6,K7K8,K9,K10,K11,K12,K13K14,K15,K16	16	% 100
	Uygulanabilir Olmaması	K1,K2,K3,K4,K5,K6,K7K8,K9,K10,K11,K12,K13K14,K15,K16	16	% 100

Korumalı işyeri yönteminin önemi konusunda K1,K2,K3,K4,K5,K15,K16 birbirine paralel şu cevabı vermişlerdir: ... Bu yöntem tam anlamıyla istihdam edilmesi zor olan bu bireyler için düşünülmüş mükemmel bir modeldir. Korumalı işyeri içerisinde hem mesleki yönden eğitilecekler hem de aldıkları bu eğitim sayesinde buldukları yerde çalışabilecekler. Bu işyerleri onlar için bir çeşit sosyal rehabilitasyon merkezi gibidir. Onların tedavilerinin de bir parçasıdır.

K8 Tüm katılımcılarla ortak fikir beyan etmesine rağmen şu cümleleri oldukça önemlidir: *Zihinsel engelli bireylerin her yerde istihdam edilememe gerçeklerinden hareket edilerek düşünülmüş çok önemli bir uygulamadır. Bu işyerlerinde zihinsel engellinin özelliklerine uygun meslek öğretilmesi, yapacakları işe uyumlaştırma sürecinin olması aynı işyerinde yaptıkları işin de uzmanlar tarafından takip edilmesi gibi sistemli bir yaklaşım olması önemini ortaya koyan unsurlardır. İstihdam amaçlı sosyal hizmet gibi bir uygulama olduğunu düşünüyorum. Bu model uygulamaya geçirilirse zihinsel engellilerin istihdam edilememe gibi bir sorunu kalmaz.*

Yurt dışı deneyimi olan katılımcıların korumalı işyerinin önemi konusunda daha olumlu yönde değerlendirmeleri olduğu gözlenmiştir. Bu kişilerden biri olan **K10** şöyle demektedir: ...*Bu kavramı yurt dışında yaşayan arkadaşlarımdan duydum. Çok güzel bir uygulama. Çalışma hayatına kazandırılmaları güç olan engelliler için düşünülmüş bir sistem. Ama istihdam odaklı olsa da sosyal içerikli bir uygulama olduğunu düşünüyorum. Çünkü engelli kişinin istihdamında en önemli olan meslek bilgisi eksikliğinin bu işyerinde oluşturulmaya çalışılması bu yöntemi özel kılan durumdur. Devamında da aynı mekânda işe yerleştirilmesi iş ile ilgili sorun olduğunda çözümleyici uzman personelin olması gibi bir uygulama çok insani bir yaklaşım. Bu işyerlerin çoğalması gerekir. İnsanlık adına yapılacak önemli bir göstergedir.*

K10'un görüşlerine paralel **K13** ise şunları eklemektedir:...*Mükemmel bir uygulama diye düşünüyorum. Tam da sosyal devlet anlayışına uygun bir uygulamadır. Bu bireylerin normal işyerlerinde çalışamayacakları gerçeğinden yola çıkılarak hazırlanmış bir yöntem. Koruyucu bir yaklaşımla hazırlanmış yalnızca fiziksel çevre düzenlemelerinin oluşturulmadığı, bu bireylerin çalışabilecek duruma getirilmelerinin sağlandığı bir yöntem. Bu bireylerin çalışma hayatı içerisinde olmalarını sağlayacak*

tek yöntemdir diye düşünüyorum. Amaçlarına ve içeriğine uygun olarak yerine getirilirse insanlık adına yapılmış büyük bir hizmet olarak görüyorum.

Korumalı işyeri yasal çerçevesi uygulanabilirlik alt boyut değerlendirmesinin katılımcı görüşleri *korumasız bir korumalı işyeri* tabirini kullanarak olumsuz görüşlerini bildirmişlerdir. Yönetmeliğin korumalı işyeri statüsü almak için ve burada çalışacak engellilerin nitelikleri gibi maddeleri içermesi, daha çok bedensel engelliler için düşünülmüş fiziksel mekân düzenlemesinden ibaret olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar yönetmeliğin meslek öğretimi, iş takibi gibi konularda bilgi içermediği yönünde paralel cevaplar vermişlerdir.

Yasal çerçevenin uygulanabilirlik alt boyutunu **K3** şu şekilde eleştirmektedir:...*Yönetmelik bu mekanları işyeri olarak görmüş ve fiziksel düzenlemelerin olduğu maddelere daha ağırlık vermiş. Yönetmelikten bu bireylerin meslek öğretilmesi ve iş takipleri konusunda bir fikir edinemiyoruz. Altboyut ile ilgili olumsuz değerlendirmelerini K5* şu şekilde açıklamaktadır:...*Ben burada normal bir işyeri uygulaması görüyorum. Farklı bir şey yok. Tek fark burada çalışacak zihinsel engellilerin yüzde kaç özür raporu olacağı ve en az kaç yaşında olacağı. Merdiven genişliği ya da ortamda kesici delici alet olmaması gerektiği gibi basit düzenlemeler içeriyor bu yönetmelik. Bu insanların o işyerinde nasıl bir iş güvenliği sağlayacağını bilmemek gözümü korkutuyor. Burada bir işe alıştırma iş takibi gibi durumlar da olabilecektir. Bunları sağlayacak uzman personeli valilikler halk eğitimden sağlayacaktır diyor. Fakat bu iş öğretme ve iş takipleri süreçlerinde bu bireyler maaş alacaklar mı? yada bu süreçler kaç ay planlanacak? Gibi bir yığın belirsizlikler var. Tüm bunlardan korumalı işyeri kavramına uygun bir yönetmelik hazırlanmadığını görmekteyiz.*

K6,K7,K8,K9,K10,K11,K12,K13,K14,K16 Diğer katılımcılarla paralel görüşler bildirmiş olmakla beraber iş güvenliği konusunda endişeleri olduğu yönünde fikir beyan etmişlerdir.

Tüm katılımcılarla aynı görüşü sergileyen **K6**ve **K12**'nin iş güvenliği konusunda daha vurgulu açıklamalarda bulunmuştur. Buna göre **K6**'nın şu sözleri önemlidir:... *İş güvenliği konusunda normal işyerlerine göre daha fazla tedbirler alınması gereken maddeler içermeliydi. Çünkü bu insanlar diğer engelliler gibi değildir. Kandırılmaya ve*

istismara açıktırlar bu nedenle onları gözetim altında tutacak bir personel desteği gibi bir iş güvenliği uygulaması getirilmelidir. İş güvenliği konusundaki endişelerini K12 şu şekilde açıklamaktadır:...Yönetmelikte zihinsel engellilerin çalışırken yaşayacağı sorunlara çözüm olabilecek maddeler yok. Bu maddeler onlar için oluşturulacak psikolojik iş sağlığı ve güvenliği anlamına gelir. Bu sebeple yönetmelikte normal iş güvenliği kuralları haricinde daha detaylı iş güvenliği önlemleri oluşturulmalıydı.

4.1.4. Devletin Korunmalı İşyeri Kurma Teşvik Politikası İle İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen devletin korunmalı işyeri kurma politikasını nasıl değerlendiriyorsunuz? Sorusu; Hükümetin korunmalı işyeri kurma teşvik politikası adlı tema altında, hibe programı fonksiyonel değildir alt boyutunda analiz edilmiştir. Yapılan betimsel analizde tablodaki bulgulara göre; katılımcılardan on dört kişi olumlu iki kişi olumsuz yönde görüş bildirmiştir. Bu çerçevede olumlu yönde görüş bildiren katılımcıların ortak görüşü şu yöndedir: Hibe programında önerilen teşviklerden biri olan çalıştırılan engellilerin maaş ve sigortalarının bir yıllık süre ile karşılanmasının yeterli olmadığı yönündedir. Bu uygulama birçok işyerinde normal bireyler için de yapılmaktadır. Dolayısıyla korunmalı işyeri teşviki için aralarında bir fark olmaması nedeniyle talep arttıracığını düşünmediklerini söylemişlerdir. Bu yöndeki teşvikin sigorta primi ödenmesi konusunda emeklilik yaşına kadar olması gerektiği yönünde de öneri getirmişlerdir. Teşvik için oluşturulan hibe tutarının da bir işyeri kurma çabasında olan işletmecinin harcaması gereken yüzbinlerce tutarın yanında yetersiz kaldığını belirtmişlerdir. Kısmen olumsuz yönde görüş bildiren iki katılımcı K4 ve K9, kurulu bir iş yerini korunmalı işyerine dönüştürme girişimi için yeterli bulmakta fakat maaş ve sigorta primlerinin bir yıl ödenmesi yerine birkaç yıl ödenmesi şeklinde öneri getirerek değerlendirilebilir olduğu yönünde düşüncelerini açıklamışlardır.

Tablo 12. Devletin Korumalı İşyeri Kurma Teşvik Politikası

Tema	Alt Boyut	Katılımcılar	Frekans(f)	%
Hükümetin Korumalı İşyeri Kurma Teşvik Politikası	Hibe Programı Fonksiyonel Değildir	K1,K2,K3,K5,K6,K7K8,K10,K11,K12,K13, K14,K15,K16	14	% 75

Kısmen olumsuz görüş bildiren **K4...** *Var olan işletmeyi korumalı işyerine dönüştürmek için 150 bin liralık tutar yeterlidir diye düşünüyorum. Maaş ve sigorta primlerinin bir yıl için devlet tarafından ödenecek olmasına gelince verilen hibe tutarının beş yıl sonra geri alınma şartına kadar yalnızca sigorta primlerinin ödenmesinin sürmesi şeklinde olsaydı daha uygun olurdu. Çünkü yeni bir uygulama denenecek ve çalıştırılacak iş gücü potansiyeli düşüktür. Önünüzü görmeniz açısından bir deneme süresi gibi düşünülmeli bu beş yıl ve devletin bu şekilde teşvik yardımıyla işveren de çalışan da mağduriyet yaşamamalı. **K9** bu görüşe paralel görüş bildirerek maaş sigorta primlerinin devlet tarafından iki yıl ödenmesi gerektiği yönünde öneri sunmuştur.*

Hibe programının teşvik edici bulmayan katılımcılardan **K1...***Benim açımdan teşvik edici değildir. Hibe rakamı azdır. Bu rakamla kaç tane makine alabilirim. Korumalı işyeri açmak için ortaya koyacağım yüzlerce liranın yanında hiç sayılır. Devlet işverenleri korumalı işyeri açması yönünde teşvik etmek istiyorsa her türlü yarı yarıya destekleyeceği projeler geliştirmeli. Korumalı işyerinde çalışacak Zihinsel engellinin bir yıla kadar maaş ve sigorta primlerinin ödenmesi de yetersizdir. Bu bireylerin emekli olana kadar sigorta primlerinin devlet tarafından ödenecek olması gibi bir teşvik olmalıydı. **K2,K3,K5,K6,K7,K15,K16** benzer şekilde görüş bildirmişlerdir.*

K13'ün görüşleri şu şekildedir: *...hibe programını yeterli görmüyorum. Korumalı iş yeri açmak her hangi bir iş yeri açmaktan daha fazla sorumluluk gerektirir. Bu sorumluluğu almak isteyenler için daha avantajlı bir hibe programı sağlamak*

gerekir. Maaş ve sigorta prim ödemesi bir yıl yetersizdir. En azından sigorta primlerinin devamlı ödenmesi şeklinde bir düzenleme olsaydı devletin de bu bireylere sahip çıktığı anlamına gelirdi ve işverenin işletmeyi ayakta tutamadığı zamanlarda bu insanlar mağdur kalmazdı. Çünkü bu bireylerle yapmayı düşündüğünüz hangi iş olursa olsun kar elde edememe olasılığı yüksektir, risklidir. Bu risk hem işletmeci için hem de çalışacak zihinsel engelli bireyler için de geçerlidir. Çünkü işveren zor durumda kalırsa bu bireyler de işsiz kalacaktır mağdur olacaklardır.

*Bunlara ek olarak **K10** şu şekilde fikirlerini açıklamıştır:...Hibe tutarı yeni bir işyeri açmayı düşünen bir girişimci için çok az bir rakamdır. Bir yıl süre ile ödenecek olan maaş ve sigorta primlerinin en az iki ya da üç yıl olarak düzenlenirse cazip olabilir. Zaten İŞKUR maaş ve sigorta prim ödemesi uygulamasını diğer işyerlerinde bir yıl boyunca normal bireyler için de uyguluyor. Dolayısıyla zihinsel engelli birey için ödediğinin vadesini uzun tutmalıydı. Verilecek olan 150 bin liralık hibe ile var olan işletmenin fiziksel düzenlemesine bile yetmez. Bir iş yeri açmak trilyon liralık bir sermaye gerektirir. Makine ve ekipman alacaksınız. Bunlar ucuz şeyler değil. Üstelik bu serveti de işgücünden emin olmadığımız daha önce tecrübe etmediğiniz kişiler için kullanacaksınız. Sadece bir yıllık maaş ve sigorta prim ödemesi almak için bu işe para yatırılmaz.*

*Tüm katılımcılar ile ortak fikre sahip olan **K14**'ün görüşleri daha çarpıcı olarak şu şekildedir:...Bu hibe programı küçükte olsa önemli bir girişimdir devlet adına. Ama asıl önemli olan yeterli midir? Sorusuna pek cevap vermiyor... Diyelim ki yeni bir mekânda korumalı işyeri açmak istiyorum. Her şey sıfırdan olacak. Bu işyerini açmak için yüzbinlerce lira harcamam gerekecek beklide milyonca lira. Peki, bu durumda 150 bin liranın pek değeri olur mu benim için. Tabii ki hayır! Kısacası bu rakam korumalı işyeri açmak için teşvik edici değildir. Bir yıl için çalıştırdığım zihinsel engellilerin maaş ve sigorta primlerinin İŞKUR tarafından ödenmesine gelince bu da yetersizdir. Zaten İŞKUR bu maaş ve sigorta prim desteğini normal bireyler için de veriyor. Çalıştırdığım normal bireylerin çalışan oranına göre birkaç işçiye bu desteği sağlıyor. Dolayısıyla cazip hale gelmesi için bir yıldan sonra maaşları olmasa bile sigorta primlerini sürekli ödeyerek daha ciddi katkı sağlamalıdır.*

4.1.5.Korumalı İşyeri Yönteminin İş Piyasası Açısından Verimliliği İle İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen zihinsel engelli istihdamı için korumalı işyeri açmayı düşünür müsünüz? Neden? Ve korumalı işyeri açmak isteyen işveren için korumalı işyeri kar getiren bir yatırım olur mu? Neden? Soruları “Korumalı işyeri yönteminin iş piyasası açısından verimliliği” adlı tema altında birleştirilmiştir. Bu tema şu alt boyutlar içerisinde analiz edilmiştir: (i) Uygulanabilir Olmaması. (ii) Karlı olmaması. Bu çerçevede yapılan analizle uygulanabilir olmaması alt boyutu tabloda işlenen verilere göre Katılımcıların tamamı olumsuz yönde görüş bildirmiştir. Bu çerçevede katılımcılar korumalı işyeri yönteminin işyeri mantığının ikinci planda kaldığını, sosyal hizmet kapsamında düşünülecek bir yaklaşımla işletilebileceğini, dolayısıyla kendilerinin de birer işletmeci olarak bu sorumluluğu üstlenmek istemediklerini belirterek korumalı işyeri açmak konusunda olumsuz görüş bildirmişlerdir. Korumalı işyeri karlı olmaması alt boyut değerlendirmesin de ise katılımcıların tamamı korumalı işyerinde çalışacak kişiler özellikleri itibarıyla sorumluluğu fazla olan bir yöntemdir ve bu iş gücü ile üretim ve ya hizmetin çıktılarında emin olmayacakları için karlılığının olmayacağı yönünde olumsuz yönde görüş bildirmişlerdir.

Tablo 13. Korumalı İşyeri Yönteminin İş Piyasası Açısından Verimliliği

Tema	Alt Boyut	Katılımcılar	Frekans(f)	%
Korumalı İşyeri Yönteminin İş-Piyasası Açısından Verimliliği	Uygulanabilir olmaması	K1,K2,K3,K4,K5,K6 K7,K8,K9,K10,K11 K12,K13,K14K15,K16	16	% 100
	Karlı Olmaması	K1,K2,K3,K4,K5,K6 K7,K8,K9,K10,K11 K12,K13,K14K15,K16	16	%100

Uygulanabilir olmaması ve karlı olmaması alt boyutlarına ilişkin olarak K1,K2,K3,K4,K5 korumalı işyerinin birincil amacının burada çalışacak engellilerin sorumluluklarının fazla olduğunu ve bu yerlerde onlar için sosyal rehabilitasyonun daha ağırlıkta olması gerektiği vurgusunu yaparak bu nedenlerle iş yeri mantığıyla işletilemeyeceğini düşündüklerini söyleyerek korumalı işyeri açma girişiminde bulunamayacaklarını ifade etmişlerdir.

Tüm katılımcılarla ortak görüş benimseyen **K6**'nın sözleri şu şekildedir:...*korumalı işyerini ben bir işletme olarak görmüyorum. Burada çalışacak kişilerin özellikleri bakımından ve korumalı işyeri uygulamasının olması gereken kriterlerinden dolayı riskli bir iştir. Amacı istihdam da olsa sosyal rehabilitasyon içeriği daha fazladır. İşletme mantığıyla çalıştıramayacağım bir iş yeridir. Sosyal sorumluluk kapsamında yardım amaçlı birkaç ortak birleşerek böyle bir iş yeri açmak büyük bir manevi haz duyabilirim. Maddi kaygılarım olmazsa korumalı işyeri açmayı isterdim.*

K9,K10,K12 VE K13'ün bazı fikirlerinin bir kısmı önemli görüldüğünden aşağıdaki gibi verilmiştir:

K9... *Riskli ve çok fazla sorumluluk isteyen bir iştir. Sosyal hizmet sağlamak gibi bir iştir bu. Korumalı işyeri yönetmeliğinde bu bireyler için daha fazla koruma içeren maddeler olmaması bu işyerini açtığımda çok fazla sorumluluk üstleneceğim endişesini veriyor bana. Bu korumalı işyeri herhangi bir işletme gibi olabileceğini düşünmüyorum. İş güvenliği ile alacağım farklı tedbirler gerekecektir. Bu durumda ek bir maliyet ve beraberinde sorumluluk getirecektir. Bu nedenle güvenliği ile ilgili tüm sorumluluğu devletin üstlenmesi gerektiğini düşünüyorum.*

K10...*Hayır korumalı işyeri açmayı düşünmem. Ben yılların işadamıyım. Bu işyerleri işletme mantığıyla çalıştırılmaz. Sosyal amaçları ön planda olduğundan giderleri de çoktur. Çalıştıracacağınız uzman personel sayısı işgücünden fayda sağlayacağımız zihinsel engelli sayısından daha çoktur. Bu durumda kar elde etmeyi düşünmek hayalperestlik olur.*

K12...*İşletmeciler mantığı ile baktığımda korumalı işyeri açmayı düşünmem. Çünkü çalıştıracacağım işçilerim işgücü bellidir. Korunmaya muhtaç kişilerle çalışmak beni*

korkutuyor. Her an bir maddi kayıpla karşılaşabilirim. Zihinsel engellilerin kendilerine uygun bir iş yaptırılrsa bile yine de gözetim altında çalıştırılabilirler. Bu durumda iş kazaları olabilir. Onları bu kazalardan korumak için ek düzenlemeler yapmak zorunda kalabilirim. Bu durumda maddi bir külfettir benim için. Bu iş gücü ile sınırlı ve kar getirmeme olasılığı yüksek bir iş sahasına giremem. İnsani olarak düşündüğümde korumalı işyeri sahibi olmak maneviyatımı yükseltir diye düşünüyorum. Çünkü insani olarak baktığımda bu vatandaşlar diğerlerine göre mağdur durumdadırlar ve pozitif bir ayrımcılığa özel bir korumaya ihtiyaçları vardır. Ama bu ihtiyaçlarını da maddi yardımlarla değil böyle istihdam alanları yaratarak toplumdaki soyutlamamak gerekir. Bunu da korumalı işyeri açarak yapmış olmak büyük bir manevi huzur verir bana. Ama bunu yapabilmek için hiçbir maddi kazanç ya da kaygı düşünmeden yapmalıyım. Dolayısıyla maddi imkânlarımın çok geniş olması gerekir. Böyle olduğu takdirde sosyal yardım amaçlı böyle hizmet sunmak beni çok mutlu ederdi.

K13...*Korumalı işyerinde çalışsa bile bu bireyler devlet koruması altında olmalıdırlar. Bu iş sosyal yardım amaçlı nakdi yardım yerine istihdam hizmeti olarak sunulmalıdır. Dolayısıyla bu durumda işletmeci mantığına terstir. Biz işverenler kar sağlayabileceğimiz bir işe girmek isteriz. Amacımız sosyal hizmet değildir. Ayrıca para kazanmayı bir kenara bırakırsak bu insanların çalışırken başlarına bir kaza gelmesi olasılığını düşünmek bile korumalı işyeri açmamama sebeptir.*

4.1.6. Korumalı İşyeri Açma Görev ve Sorumluluğu İle İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen Korumalı işyeri açmak kimlerin ya da hangi kurumların görevi olmalı? Neden? Ve Zihinsel engelliler nasıl istihdam edilmeli? Neden? Soruları "korumalı işyeri açma görev sorumluluğu" adlı tema altında birleştirilmiştir. Bu tema iki boyutta analiz edilmiştir. Boyutlar: (i) Kurumsal görevdir, (ii) Uygun İstihdam Yöntemidir. Bu çerçevede yapılan analizle tablodaki bulgulara göre; Korumalı işyeri yöntemi "kurumsal görev" alt boyutu değerlendirmesine göre katılımcıların tamamı korumalı işyeri açmak öncelikle devletin görevi olmalı ve bunu resmi kurumları aracılığıyla sosyal hizmet kapsamında gerçekleştirmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Katılımcıların tamamı, "korumalı işyeri yönteminin amacı istihdam olsa da içeriği ile sosyal hizmet unsurlarını daha çok barındırmaktadır şeklinde ifade etmişlerdir". Bu nedenle korumalı işyeri açmak sivil toplumdan önce devletin görevi olmalıdır

demişlerdir. Buna ek olarak gönüllü kuruluşların da korumalı işyeri açma konusunda teşvikler artırılarak korumalı işyerlerinin sayısının çoğaltılması gerektiğini belirtmişlerdir. Korumalı işyerlerinin amacı istihdam sağlamak olsa da sosyal hizmet kapsamında düşünülerek devletin kendi kurumları aracılığıyla bu hizmeti gerçekleştirecek yeni yasalar çıkarılabilir. Bu amaçla büyükşehir belediyesi yasasında ek düzenlemelerle bu gerçekleştirilebilir. Ya da Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı İl Müdürlükleri tarafından her şehirde bir korumalı işyeri açılması yönünde bir politika belirlenebilir. Katılımcılardan alınan görüşlere göre belirlenen “istihdam yöntemi” alt boyut bulgularına göre katılımcıların tamamı korumalı işyeri yöntemi bu bireyler için düşünülmüş en uygun yöntemdir ve amacı istihdam olsa da bir çeşit sosyal hizmettir şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Tablo 14. Korumalı İşyeri Açma Görev ve Sorumluluğu

Tema	Alt Boyut	Katılımcılar	Frekans(f)	%
Korumalı İşyeri Açma Görev Sorumluluğu	Kurumsal Görevdir	K1,K2,K3,K4,K5,K6,K7,K8, K9,K10,K11,K12,K13,K14 K15,K16	16	% 100
	Uygun İstihdam Yöntemidir	K1,K2,K3,K4,K5,K6,K7,K8 K9,K10,K11,K12,K13,K14 K15,K16	16	% 100

Bu konuda **K1** in görüşleri şu şekildedir: *Korumalı işyeri yöntemi bu bireyler için en uygun istihdam şeklidir. Bu işyerlerini açmak ise öncelikle devletin görevi olmalı. Büyükşehir belediyelerine bu sorumluluk verilebilir. Bölge halkının ihtiyaçlarını karşılamak gibi bir misyonu vardır belediyelerin. Ayrıca belediye kanununda engellilere hizmet ile ilgili maddeler de vardır. Bu maddeler düzenlenerek belediyeler zihinsel engelliler için korumalı işyeri açmalıdır denilebilir.*

K2,K3,K4,K5,K6; Korumalı işyeri yönteminin bu bireyler için düşünülmüş en uygun istihdam yöntemi olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca bu istihdam sorumluluğunu da engellilerin eğitimlerinde ücretsiz yemek ve taşıma hizmeti verdiği gibi özel bir uygulama olan korumalı işyeri açarak gerçekleştirmelidir yönünde paralel görüş sunmuşlardır.

Katılımcıların tamamının görüşünü yansıtmak adına K8 ve K11 görüşleri şu şekildedir: **K8...***Korumalı işyeri amacı ve kapsamı nedeniyle bu insanlar için düşünülmüş en uygun çalışma ortamıdır. Bu işyerlerin açılması ve işletilmesi ise devletin kurumları aracılığıyla olmalıdır. Bu bireylerin istihdam edilmesi için önerilen korumalı işyeri uygulaması işveren açısından hayata geçirilmesi zordur bunu ancak devlet kendi kurumları aracılığıyla yapabilir. Bunu da proje kapsamında hibe programlarıyla sağlayamaz. Sosyal hizmet kapsamında düşünülerek her ilde bir korumalı işyeri açarak bu istihdamı gerçekleştirmelidir. Bu istihdamı da Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı İl Müdürlükleri aracılığıyla sağlamalıdır.*

K11: *Korumalı işyeri yöntemi bu insanlar için en uygun istihdam şeklidir. Devletin görevi olmalıdır. Bunu Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı il müdürlükleri tarafından gerçekleştirebilir. Çünkü engellilerin her türlü hizmetinden istihdam da dahil bu bakanlık sorumlu. Bununla ilgili devlet yönetiminin bakanlığa tahsis ettiği bir bütçe vardır. Bu bütçeyi sosyal yardım altında para dağıtacağına sosyal hizmet altında iş yerleri açarak hem zihinsel engelliye çalıştırsın hem de normal bireylere yeni çalışma alanları yaratmış olur. Yani Bir taşla iki kuş misali. Adı işyeri amacı istihdam da olsa bu iş bir sosyal hizmet işidir. Sosyal hizmetleri de devlet kurumları aracılığıyla gerçekleştirir.*

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Sonuçlar

Zihinsel engellilerin çalışma hayatına katılmaları adlı tema, çalışma hakkı, ayrımcılık ve eğitim alt boyutlarına ait bulguların sonucunda katılımcıların tamamı zihinsel engellilerin çalışma hayatına katılmaları konusunda olumlu yönde görüş bildirmişlerdir. Çalışmak anayasal bir hak olup engelli ya da engelsiz diye bir ayrım yapılamayacağına altını çizen katılımcılar zihinsel engellilerinde hiçbir ayrımcılığa maruz bırakılmadan bu haktan yararlanmaları gerektiğini söylemişlerdir Bu görüşlere ek olarak zihinsel engellilerin, mesleki eğitim, iletişim ve iş güvenliği konusunda eğitilmeleri bu eğitimlerin de periyodik olarak tekrarının sağlanması gerektiği yönünde önerilerde bulunmuşlardır. Bu insanların engel özellikleri nedeniyle kandırılmaya ve istismara açık olduklarını dolayısıyla daha korumacı politikalara ihtiyaçları olduğunu belirterek, korumalı işyerleri geliştirme ve yaygınlaştırma projesi politikasının yetersiz kaldığını ileri sürmüşlerdir

Korumalı işyerlerinin bu bireylerin istihdamı açısından çok önemli olduğunu fakat korumalı işyeri yasal çerçevesine bakıldığında kendileri için uygulanabilir olmadığını h zihinsel engelliler için ise çok zayıf kaldığını belirterek bu durumu *korumasız bir korumalı işyeri* tabirini kullanarak açıklamışlardır. Ayrıca bu işyerlerinin işletmeden ziyade sosyal rehabilitasyon merkezleri olarak gördüklerini söylemişlerdir. Korumalı işyeri yönteminin işyeri mantığının ikinci planda kaldığını, sosyal hizmet kapsamında düşünülecek bir yaklaşımla işletilebileceğini, dolayısıyla kendilerinin de birer işletmeci olarak bu sorumluluğu üstlenmek istemediklerini belirterek korumalı işyeri açmak konusuna olumsuz tutum sergilemişlerdir. Bu olumsuz düşüncelerinin diğer nedeni olarak korumalı işyerinde çalışacak kişilerin iş gücüyle üretim veya hizmetin çıktılarında emin olamadıkları için karlılığının da olmayacağını düşünmeleridir. Katılımcıların tamamı, korumalı işyeri yönteminin amacı istihdam olsa da içeriği ile sosyal hizmet unsurlarını daha çok barındırdığını ileri sürmüşlerdir. Bu nedenle korumalı işyeri açmak sivil toplumdan önce devletin görevi olmalıdır demişlerdir. Büyükşehir belediyelerinin ya da ASPB İl Müdürlükleri bünyesinde korumalı işyerlerinin

açılmasının daha doğru bir yaklaşım olacağını belirtmişlerdir. Buna ek olarak gönüllü kuruluşların da korumalı işyeri açma konusunda teşvikler artırılarak korumalı işyerlerinin sayısının çoğaltılması gerektiğini belirtmişlerdir.

5.1.1. Engelli İstihdam Politika Yapıcılarına Öneriler

Öncelikle engelli istihdam politikaları oluşturulurken zihinsel engellilerin istihdamına da eşit derece ağırlık verilmesi gerekmektedir. Engelliler yasasında zihinsel engelli istihdamı için ön görülen korumalı işyerlerinin çoğaltılması için şu an uygulanan korumalı işyeri geliştirme ve yaygınlaştırma projesi politikasının yeniden gözden geçirilmesi adına şunlar yapılabilir:

Korumalı işyerlerinin amacı istihdam sağlamak olsa da sosyal hizmet kapsamında düşünülerek devletin kendi kurumları aracılığıyla bu hizmeti gerçekleştirecek yeni yasalar çıkarılabilir. Bu amaçla büyükşehir belediyesi yasasında ek düzenlemelerle bu gerçekleştirilebilir. Ya da Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı İl Müdürlükleri tarafından her şehirde bir korumalı işyeri açılması yönünde bir politika belirlenebilir.

Korumalı işyerleri normal işletme gibi düşünülmeyip işyeri karlılığı ve verimliliği arka planda kalan mesleki rehabilitasyon ve sosyal rehabilitasyonun ön plana alındığı detaylı bir korumalı işyeri yönetmeliğinin düzenlenmesi sağlanabilir.

Bu kapsamda: (i) Korumalı işyerinde çalışacak kişilerin meslek bilenlere işe alıştırma süreçlerini, mesleği olmayanlara meslek öğretme süreçlerini detaylı olarak tanımlayan maddeler içermesi. (ii) Korumalı işyerleri için normal işyerlerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği kurallarının dışında daha özel üst düzey tedbirler olduğu maddeler eklenmesi sağlanabilir.(iii) Burada çalışacak olan zihinsel engelli bireylere belli aralıklarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimlerin verilmesi yönünde maddeler oluşturulması.

Öncelikle devletin kendi kurumları aracılığıyla açacağı korumalı işyerlerinin Gönüllü işletme veya kuruluşlar tarafından da açılabilmesine yönelik ek düzenlemeler getirilebilir.

Korumalı işyeri açmalarını sağlamak için korumalı işyeri farklı teşvik programları geliştirilebilir. Bunun için: (i) Korumalı işyerinde çalışacak zihinsel engellilerin sigorta primleri hayat boyu devlet tarafından ödenebilir. (ii) Korumalı işyerinde çalışacak

mesleki eğitim, sosyal rehabilitasyon, iş sağlığı ve güvenliği konularında uzman personel bulundurabilir.

5.1.2. Araştırmacılara Öneriler

İşverenlerin korumalı işyeri açma yönünde eğilimlerini hedef alan bu araştırma, büyükşehir belediyelerini hedef alarak korumalı işyeri açma konusunda belediye başkanlarının tutumlarını ölçen araştırmalar yapılabilir. Üst düzey politika yapıcılarının (Bakan, Genel Müdür, Daire Başkanı) zihinsel engelli istihdamına yönelik bakış açılarını araştıran çalışmalar yapılabilir. Zihinsel engellilerin aileleri hedef alınarak çalışmayan zihinsel engelli birey sahibi olmalarının kendileri üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

ACAR, Emrah *Yıldız Sey, Teknolojik yenilik üzerine kalitatif bir araştırma deneyimi*, İTÜ Dergisi, C:5, S:2, K:1, 51-58 Eylül 2006, s.53

AKDEMİR, Benan, *Zihinsel Engelli Çocukların Sınıflandırılması 6-12 Yaş Arası Zihinsel Engelli Çocukların Görsel Algı Becerilerinin Değerlendirilmesi: (Yüksek Lisans Tezi)*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya 2006.

AKTUĞ, Ekrem, *Kocaeli İli Gölcük İlçesinde Süreğen Hastalık Dışı Özürlülük Sıklığı, Nedenleri ve Özürülülerin Sorunları: (Yüksek Lisans Tezi)*, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli 2008.

ALVAR, Burcu, *Isparta'da Engelli İstihdamı Ve Sorunları*, (Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta 2014.

ALKAN MEŞHUR, Filiz, *Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi*, (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya 2006.

ALTUNOK, Hatice , “İstihdam Politikalarında Aktör Olarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı”, s.90. *Bilgi Yönetimi*, t.y., Kaynak: http://www.yasader.org/web/yasama_dergisi/2014,S.26/89-107.

BAL OĞUZTÜRK, Berna, *İşçi Statüsünde Çalışan Özürülülerin Çalışma Ortamı ve Materyallerinin Ergonomik Tasarımı Konusunda Bir Araştırma: Sivas İli Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas 2005.

BARAN, Nimet. Atilla Çavkaytar, “İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve öneriler”, 6(2), 213-225, 2007, s. 215, *Bilgi Yönetimi*, t.y., Kaynak: <http://ilkogretim-online.org.tr>, (Erişim Tarihi:01-01-2016).

BAYBORA, Dilek “Çalışma Hayatında Özürülülere Karşı Ayrımcılık”, *Bilgi Yönetimi*, t.y., Kaynak: www.journals.İstanbul.edu.tr, (Erişim Tarihi:13-12-2015).

BERKÜN, Sanem, *Özürülülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma, Evde Tele Çalışma: Bursa İli Belediyelerinden Örnekler*, (Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Bursa 2012.

ÇARKÇI, Şule *Engellilerin Mesleki Eğitimi ve İstihdamı* (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011,s.119

ÇAVUŞ ,Özgür Hakan.. Akay Tekin, “ Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korunmalı İşyeri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2015, C.30, S.1, ss.145-165.

ÇINARLI, Serkan, *Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesinde Engelli Hakları :* (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2008.

DALBAY, R.Saim, *Özürli Yakınlarının Özürülere Yönelik Sosyal Politikalara İlişkin Bilgi Beklenti ve Memnuniyet Dereceleri: Isparta Örneği*, (Yüksek Lisans Tez), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta 2009.

GENÇ Yusuf. Güldane Çat, *Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi* Akademik İncelemeler Dergisi:8, S:

GÜL, İdil Işıl, *Fiziksel Engellilerin Uluslararası Hukukta Korunması Ve Uluslararası Standartların İç Hukuka Yansıması:* (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul, 2006.

GÜNGÖR, Fethi. Güler Güneş, “Dünya’daki Gelişmeler Paralelinde Türkiye’de Değişen Özürülük Politikaları” *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, Ekim 2011- Mart 2012, S: 3, ss.30-31.

GÜNDÜZ, Gökhan Sait, *Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü* (Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Ankara 2007.

GÜREL, Tüzün, *Kurumsal Stratejik Planlama (Sivil Toplum Kuruluşları İçin Rehber)*, Ankara 2008.

HOCAOĞLU, Ahmet Yalçın, *Zihinsel Engelli Ergenlerin Okul İçi Sosyal Yeterlilik Düzeyleri ve Davranış Problemleri İle Anne-Babaların Sosyal Beceri Düzeylerinin Karşılaştırılarak İncelenmesi:* (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2009.

HUSEYİNALİZADEH Miyandoab, Siyavuş *Zihinsel Engelli Kardeşi Olan ve Zihinsel Engelli Kardeşi Olmayan 7-13 Yaş Grubu Çocukların Aile Resim Çizimlerinin Karşılaştırılması ve Analizi:* (Doktora Tezi), Ankara Hacettepe Üniversitesi, Ankara 2008.

KOCA, Canan “Dünya Engelliler Vakfı Engelsiz Şehir Planlaması Bilgilendirme Raporu”, 2010 İstanbul.

KÖKSAL, Ayşegül, *Türkiye’de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010.

KORAY, Meryem, ”Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak”: 2007.

KORDLAR, Mona Azimzadeh *Mesleki Eğitim Kurslarının Özürlülerin İstihdamındaki Rolü*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2013

KUZGUN, İnci, “Türkiye’de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler”, *Journal of Yasar University*, 4(15),ss. 2452.

MAKAS, Recep, ”Korumalı İşyeri” Yalova Üniversitesi Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Kasım 2011, C.4,s.6

MAŞALACI, Nadir “Korumalı İşyeri” İzmir Urla Örneği ve ASP İl Müdürlüğünün Çalışmaları Sosyal Hizmet Sempozyumu 26-28 Kasım Manisa 2015, s. 2-3

MERT, Selda, *Zihinsel Engelli Bireylerin Günlük Yaşam Aktiviteleri Model’ine Göre Bakım Gereksinimlerinin Karşılanmasında Aileler İle İşbirliğinin Değerlendirilmesi*: (Yüksek Lisans Tezi) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir 2010.

NACAR, Muhammed, *Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye’nin Sosyal Politikası, Özürlülerin Konumu Sorunları ve Rehabilitasyonu*, (Doktora Tezi) , İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008.

OĞULTÜRK, Nilay, *Zihinsel Engelli Çocuğa Sahip Ailelerin Aile işlevlerini Etkileyen Etmenler: Çankaya Belediyesinden Hizmet Alan Aileler Üzerine Bir Değerlendirme*, (Doktora Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2012.

OKUR, Necla Fatma. Erbil Erduran ,” Sosyal Haklar Ve Özürlüler Özürlülük Modelleri Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme”, Özürlüler İdaresi Başkanlığı Özürlüler İdaresi Başkanlığı

ORHAN, Serdar, *Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları Durum Analizi ve Öneriler*: T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları No:35, Ankara 2013.

ORHAN, Serdar, *Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları : (Durum Analizi Ve Öneriler)*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,(Doktora Tezi), Sakarya 2011.

ÖLMEZOĞLU, Necla İrem, *Çalışma Yaşamında Engelliler: Gümüşhane İli Engelli İstihdamına İlişkin Emek Arz Yönlü Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara 2015, s.31

ÖREN, Kenan “Zihinsel Engellilerin İstihdam Sorunu ve Dengeleyici Tedbirler”, s.1-2-4, *Bilgi Yönetimi*, t.y., Kaynak:<http://www.docs-engine.com/pdf/1/zihinsel-engelliler-ders-notu.html>, (Erişim Tarihi: 10.03.2016)

ÖZGÖKÇELER, Serhat. Alper, Yusuf, ” Özürlüler Kanunu’nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi”, *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 2010, C. 1, S. 1, S.50-51, ss. 33-54

ÖZGÜR Hakan. Çavuş Akay Tekin, *Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korunmalı İşyeri Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:30, S:1, Y:2015, ss.145-165*

PATIR, Çağla, *Özürlülük Olgusunun Tarihsel Sürecinde 1980 Sonrası Söylem ve Politikaların Küreselleşme Geçirilebilirliği Üzerine Bir Tartışma*: (Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2012.

SELÇUK İlke, Berrin. Bezen Aydoğdu, “Anayasal Düzeyde Türkiye’de Sosyal Politikaların Gelişimi”, *Bilgi Yönetimi*, ty. , Kaynak: www.nobel.gen.tr.Makale Savaş, *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, (Erişim Tarihi:25-11-2015).

SELEK ÖZ, Cihan. Orhan, Serdar, “Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Temmuz 2012, Cilt 3, Sayı 2, s.38

SEYYAR, Ali, ”Almanyada_Mesleki_Egitim”, *Bilgi Yönetimi*, t.y. Kaynak: <http://www.sosyalsiyaset.net/documents/.htm> (Erişim Tarihi: 24.07.2015).

SEYYAR, Ali, *Türkiye’de ve Dünyada Özürlü Dostu Sosyal Politikalar*, Rağbet Yayınları, İstanbul 2015.

SONUÇ, Aysen, *Zihinsel Engellilerde Sporun Öfke Düzeyine Etkisi*: (Yüksek Lisans Tezi) , Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman 2012.

ÜNAL, Canan, *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Sosyal Güvenlik Hukukunda Özürlüler ve Yeni Yaklaşımlar: Türkiye Açısından Uygulanabilirliği* , (Yüksek Lisans), Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011.

Türkiye Özürlüler Araştırması, Ankara 2010.

TOKUL, Aysen. Yusuf, Alper, *Sosyal Politika: Dora Basım Yayın*, Bursa 2014.

Sosyal Politika ve Sosyal Hizmetler: Medikal Modelden Sosyal Modele Geçiş, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi: C:25,s:2*, 2014,ss.132

TOPÇUOĞLU, Reyhan Atasü, “Medikal Modelden Sosyal Modele Geçiş, Sosyal Politika ve Sosyal Hizmetler”, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi: C:25,s:2*, 2014,ss.129.

TOPSAKAL, Mehmet. Ayten Düzkantar, “Zihin Özürlü Çocuklara Oto Yıkama Becerisi Öğretiminde Hata Düzeltmesi Yapılarak Gerçekleştirilen Eşzamanlı İpucuyla Öğretimin Etkililiği ”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 2010, Y.10, C.10, S.2, ss. 82.

TÜİK, “Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması 2010 ”, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara Kasım 2011,s.(giriş ve amaç ve kapsam kısmı)

TÜRKÜNLÜ,Abbas,“Eğitim Bilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma tekniği:” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2000, S.24, ss.543

ÜNAL, Nazan, *Tutumları İle Normal Gelişim Gösteren Çocukların Zihinsel Engelli Kardeşlerine Yönelik Davranışlarının İncelenmesi* : (Yüksek Lisans tezi) , Ankara Üniversitesi, Ankara 2009.

YILDIRIM, Ali. Hasan Şimşek, *Nitel Araştırma Yöntemleri*, s.93

YILMAZ, Sabri, *İlköğretim Birinci Kademedeki Eğitilebilir Zihinsel Engelli Öğrencilerde Fizyoterapi Yöntemleri Kullanılarak Çalışılan İnce Motor Fonksiyonların Yazma Becerilerine Etkilerinin İncelenmesi: (Yüksek Lisans Tezi)*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, , Konya-2009.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2011-2012-2013-2014-2015 Yılı Faaliyet Raporları

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yaşlı ve Engelli Hizmetleri Genel Müdürlüğü remi web sitesi, *Uluslararası Mevzuat Birleşmiş Milletler Sisteminde Engellilik*, (Erişim Tarihi, 21-10-2016)

Engelliler Kanunu, 5378.

Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 196462

DPT Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Klavuzu,2006.

Korumalı İşyeri Destek Projesi İŞKUR Başvuru Rehberi, 28.02.2014,s.2

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2005.

Türk Hukukunda Engelliler ve Engelli Haklarına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi *Ankara Barosu Başkanlığı 2012* Koza Matbaacılık, s. 134

Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü Gelişim Planlama Kurulu, Üniversitede Stratejik Planlama Rehberi, Bursa 2002.

26.11.2003 Tarihli Korumalı İşyeri Hakkında Yönetmelik madde-3, (c) bendi

<http://www.aile.gov.tr/> Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayın Organı, Aile Bülteni Temmuz 2013 Yıl:1, S:2

<http://www.dezavantaj.org/index.php/aratirmalar/8-engelli/312-levsellik-yeti-yitimi-ve-saln-uluslararası>sınıflandırması,(Erişim Tarihi:31.10.2015

EKLER

EK.1. GÖRÜŞME SÖZLEŞME FORMU

Merhaba,

Öncelikle, bana ayırmış olduğunuz zaman ve araştırmama gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ediyorum.

Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Bilimleri Ana Dalı Yönetim Bilim Dalında yüksek lisans yapıyorum. Tez konum “**Sosyal Politikalar Kapsamında Türkiye’de Zihinsel Engellilerin İstihdam Politikalarında Korunmalı İşyerinin İşverenler Açısından Uygulanabilirliği: Trabzon Örneği** ”. Bu araştırma kapsamında sizinle bir görüşme yapmak istiyorum. Gönüllü olarak katıldığınız bu görüşmede söyleyeceklerinizin araştırmama ışık tutacağını umuyorum. Araştırma verilerimin geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak, görüşme sırasındaki olası kesintileri önleyebilmek amacıyla görüşmemizi ses kaydına almayı planlıyorum. Kayda alınacak bu görüşme, yalnızca bilimsel veri olarak kullanılacaktır. İsteğiniz doğrultusunda ses kayıtları, veriler yazıldıktan sonra silinebilecektir. Bu itibarla, vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Ayrıca veriler deşifre edildikten sonra sizin de teyitiniz alınacaktır.

Sonuç olarak bu sözleşmeyi okuduğunuz ve araştırmama gönüllü olarak katıldığınız için tekrar teşekkür ediyorum. Araştırmama gönüllü olarak katıldığınıza ve benim de size verdiğim sözleri tutacağıma ilişkin bu sözleşmeyi imzalamamızı uygun görüyorum.

Tarihi:/...../2016 Saati: : Yeri:

Görüşülen

Görüşmeci



EK-2 GÖRÜŞME SORULARI

1. Zihinsel engellilerin çalışma hayatına katılmaları konusunda ne düşünüyorsunuz?
2. Zihinsel engellilerin istihdamının önündeki engeller nelerdir?
3. Zihinsel engellilerin istihdamı için önerilen korumalı işyeri kavramı hakkında ne düşünüyorsunuz?
4. Korumalı İşyeri Yönetmeliğini değerlendirdiğinizde Türkiy'deki korumalı işyeri uygulaması hakkında neler düşünüyorsunuz?
5. Zihinsel engelli istihdamı ile ilgili devletin işverenlere korumalı işyeri açmak için İŞKUR vasıtasıyla önerdiği hibe programını nasıl değerlendiriyorsunuz?
6. Zihinsel engelli istihdamı için korumalı işyeri açmayı düşünür müsünüz? Neden
7. Korumalı işyeri açmak isteyen işveren için korumalı işyeri kar getiren bir yatırım olur mu? Neden?
8. Korumalı işyeri açmak kimlerin ya da hangi kurumların görevi olmalı? Neden?
9. Zihinsel engelliler nasıl istihdam edilmeli?

EK-3 İŞVERENE YÖNELİK KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Katılımcılara Sorulan, Demografik Özelliklere Ait Görüşme Soruları

(Lütfen size uygun olan seçeneği (X) çarpı koyarak işaretleyiniz!)

1. Eğitim Durumunuz?

- a** () İlkokul **d** () Yüksekokul
b () Ortaokul **e** () Üniversite
c () Lise **f** () Yüksek Lisans

2. Lisans mezunu iseniz mezun olduğunuz bölüm

.....

3. Şu an çalıştığımız firmadaki hizmet süreniz?

- a** () 05-10 yıl ve daha fazlası
b () 10-20 yıl ve daha fazlası
c () 20-30 yıl ve daha fazlası
d () 30-40 yıl ve daha fazlası