

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND DEVELOPMENT

**TÜRKİYE'DE İNSAN KAYNAKLARI AÇISINDAN  
SAKATLIK VE SAKATLARIN İSTİHDAMI**

Yüksek Lisans Tezi

Salih AKKAYA

110853

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU  
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

T 110853

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR

İstanbul, 2002



## İÇİNDEKİLER

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### GİRİŞ

Sayfa

§.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	1
§.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	2
§.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	3

### İKİNCİ BÖLÜM

#### SAKATLIK VE SAKAT KAVRAMLARI

§.1. SAKATLIK VE SAKAT TANIMI	5
I. GENEL ANLAMDA	5
II. İŞLEVSEL ANLAMDA	6
A) SAKATLIĞIN YOĞUNLUĞU AÇISINDAN	7
1. Yetenekten Yoksun Sakatlar	7
2. Yeteneği Özürlü Sakatlar	7
B) SAKATLIĞIN SÜRESİ AÇISINDAN	8
1. Süresi Belirli Sakatlıklar ve Sakatlar	9
a) Süresiz Sakatlıklar	9
b) Sürekli Sakatlıklar	9
2. Süresi Belirsiz Sakatlıklar ve Sakatlar	10
§.2. ULUSLARARASI KURULUŞLAR VE ÇEŞİTLİ ÜLKELER TARAFINDAN YAPILAN SAKATLIK TANIMLARI	11
I. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ	11
II. AVRUPA BİRLİĞİ	11
III. ABD HUKUKUNDA	12
A) GENEL OLARAK	12
B) UNSURLARI	13
1. Noksanlık	13
2. Temel Yaşam Faaliyetlerinde Sınırlama	13
3. Özel Durumlar	14
IV. İNGİLİZ HUKUKUNDA	14
A) GENEL OLARAK	14
B) UNSURLARI	15
1. Noksanlık	15
2. Günlük Faaliyetlerde Zorluk	16
3. Uzun Süreli Etki (Süreklilik)	18

4. Özel Durum veya Şartlar	19
a) Ciddi Çirkinlikler	19
b) İlerleyen Durumlar	19
c) Geçmiş Sakatlıklar	20
d) Yeşil Kart Taşıyıcıları	21
e) Algılama Sakatlıkları	21
f) İstisna Tutulan Durumlar	22
§.3. SAKATLIK TÜRLERİ	23
I. KAYNAĞINA GÖRE	23
A) FİZİKSEL	23
B) ZİHİNSEL	24
II. SEBEPLERİNE GÖRE	24
A) DOĞUŞTAN	24
B) SONRADAN	25

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRK İŞ HUKUKUNDA SAKAT İSTİHDAMI

§.1. SAKAT İSTİHDAMININ TARİHİ GELİŞİM	26
I. CUMHURİYET ÖNCESİ DÖNEM	26
II. CUMHURİYET SONRASI DÖNEM	27
A) 1961 ANAYASASINA KADAR OLAN DÖNEM	27
B) 1961 ANAYASASI DÖNEMİ	28
C) 1982 ANAYASASI DÖNEMİ	29
§.2. İŞ KANUNUNA GÖRE SAKAT ÇALIŞTIRMA YÜKÜMÜ	33
I. SAKAT ÇALIŞTIRMA YÜKÜMÜNÜN UYGULAMA ALANI	34
A) İŞ MEVZUATINA TABİ İŞVERENLER	34
1. İş Kanununa Tabi İşverenler	34
2. Deniz İş Kanununa Tabi İşverenler	34
3. İş Kanununa Tabi Kamu Kurumları	34
B) İŞ MEVZUATINA TABİ OLMAYAN DAİRE VE KURUMLAR	35
II. SAKAT ÇALIŞTIRMA YÜKÜMÜNÜN UYGULANMA KOŞULLARI	35

A) BELLİ BİR DERECEDE VE YAŞTA SAKAT OLMA	35
1. Belli Derecede (Ağır) Sakat Olma	35
a) Sürekli Sakat Olma	36
b) Sakatlık Derecesinin Saptanması	37
2. Belli Yaşta Sakat Olma	37
B) SAKATIN KURUMA BAŞVURMASI	38
1. Sakatın Kuruma Başvurma İşlemi	38
2. Kurumun Sakatların Sağlık ve Meslek Durumlarını İyileştirmesi	38
3. Kurumun İşe Gönderme Sırasını Belirlemesi	39
C) SAKATIN KURUM TARAFINDAN İŞVERENE YOLLANMASI	39
1. İşverenin Sakat İsteme Yükümü	39
2. İşverenin Kabul Zorunda Bulunduğu Sakat Sayısı	39
a) İş Mevzuatına Tabi İşyerlerinde	40
b) İş Mevzuatına Tabi Olmayan İşyerlerinde	40
3. İşverenin Sakatlara Uygun İşler Hazırlaması	40
4. Kurumun İşverene Göndermesi	41
D) SAKAT ÇALIŞTIRMAYI İŞVERENİN KABUL ETMESİ	41
1. İşverenin Sakat Çalıştırma Yükümü	41
a) Özel Hukuk İşverenin Yükümü	41
b) Kamu Hukuku İşverenin Yükümü	42
2. İşverenin Sakat Çalıştırma Yükümünün Yetersizliği	42
3. İşverenin Sakat Çalıştırma Yükümünün Düzeltilmesi	43

### III. SAKAT ÇALIŞTIRMA YÜKÜMÜNÜN UYGULANMASI

A) İŞVERENİN SAKAT ÇALIŞTIRMAYA BAŞLARKEN ALACAĞI ÖNLEMLER	43
1. İşverenin Kolaylaştırıcı Önlemler Alması	43
2. İşverenin Sağlık Yönünden Sakatları Gözetmesi	44
3. Kayıtların Tutulması	44
B) İŞVERENİN SAKAT ÇALIŞTIRIRKEN ALACAĞI ÖNLEMLER	44
1. Sakat İşçilerin Ücretlerinin Tam Ödenmesi	44
2. Sakat İşçilerin Yıllık İzin ve Tatillerinin Tam Verilmesi	45

C) SAKAT İŞÇİ ÇALIŞTIRMAKLA YÜKÜMLÜ İŞVERENİN DENETLENMESİ	45
IV. SAKAT ÇALIŞTIRMA YÜKÜMÜNÜN SONA ERMESİ	
A) SAKATLIK DERECESESİNİN BELLİ BİR ORANIN ÜSTÜNE ÇIKMASI	46
B) SAKAT İŞÇİNİN TALİMATLARA AYKIRI DAVRANMASI	47
C) GENEL HÜKÜMLERE GÖRE İŞTEN ÇIKARILMASI	47
D) İŞVERENİN İŞTEN AYRILAN SAKAT İŞÇİYİ KURUMA BİLDİRMESİ	48
§.3. SAKAT İSTİHDAMINDA UYGULANAN YÖNTEM	
I. GÖNÜLLÜ ÇALIŞTIRMA	49
II. ZORUNLU ÇALIŞTIRMA	50
III. PROSEDÜR	51
A) SAKATLAR YÖNÜNDE YAPILAN İŞLEMLER	52
B) SAKAT ÇALIŞTIRMAKLA YÜKÜMLÜ İŞYERLERİ VE KURULUŞLAR	56
C) SAKAT İŞÇİ LİSTELERİNİN DÜZENLENMESİ VE GÖSTERİLMESİ	57
1. Gönderme	58
a) Daimi İşçiliklere Gönderme	58
b) Sakat İşçinin Süreksiz ve Mevsimlik İşlerde Çalıştırılması	58
2. Pasif Bölüme Kaldırma	59
3. Tescil	60

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SAKATLAR VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

§.1. İŞ HAYATINDA SAKATLAR	62
I. SAKATLARIN SORUNLARI	64
II. SAKATLAR VE İŞYERİNDE DEĞİŞİM	65
§.2. İŞGÜCÜ PİYASASI VE ÇEŞİTLİLİK	67
I. ÇEŞİTLİLİĞİN BOYUTLARI	67
II. ÇEŞİTLİLİĞE BAKIŞ	68
III. AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI	69
IV. ÇEŞİTLİLİK BİLİNCİNİ GELİŞTİRME	70
V. AIDS ÖRNEĞİ	70

§.3. SAKATLIK YÖNETİMİ	72
I. TANIM	72
II. ÇEŞİTLİLİK	72
III. SAKATLARI YOK SAYMANIN MALİYETİ	73
IV. SAKATLIK BİLİNCİ GELİŞTİRME EĞİTİMİ	74
V. SAKATLIK YÖNETİMİNİN ÇERÇEVESİ	76
A) İŞVERENLERİN GENEL GÖREV VE HAKLARI	76
1. İşe Alma	76
2. Mülakat ve Test	77
3. Oryantasyon	78
4. Kariyer Geliştirme	78
5. Strateji Geliştirme	79
6. İletişim	80
B) İŞYERİ DÜZENLEMELERİ	80
1. Ulaşılabilirlik	81
2. Teçhizat Düzenlemeleri	82
3. Yerleşim	82
C) İŞ-İŞÇİ EŞLEŞTİRMESİ	84
D) ESNEK İŞ DÜZENLEMESİ	85

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### ANKET UYGULAMASI

§.1. GİRİŞ	87
§.2. METODOLOJİ	88
§.3. SONUÇ	89

## ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ .....	102
TABLO VE ŞEMALAR	106
EKLER	108
KAYNAKÇA	110





# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

### Ş.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Sağlıklı bir toplum yapısının ancak bütün sosyal grupların ihtiyaçlarının dengeli ve adaletli bir şekilde ele alınıp sorunlara çözümler bulunarak sağlanabileceği bilinmektedir. Sakat insanlar ise toplum içindeki sosyal gruplar arasında en hassas grubu oluşturmaktadır. Dolayısıyla hem azınlık hem de kırılğan bir grubu oluşturan bu insanların, yaşamın her safhasında görev ve haklarının düzenlenmesi insanlığın üzerine düşen önemli bir görevdir. Sakat insanların istihdamı, çağdaşlaşma yolunda Türkiye'nin üzerine eğilmesi gereken önemli konulardan biri olmaya devam etmektedir.

Sakat insanlar da çalışabilirler ve çalışma hayatında yer almayı istemektedirler. Sakat insanlara istihdam alanı yaratmak ve sosyal güvenlik haklarını adaletli bir şekilde düzenlemek, onların hem kendileri ve aileleri hem de ülkeleri için sağlayabilecekleri katkıyı doğru ve etkili değerlendirmek sosyal güvenlik hukuku ve insan kaynakları yönetiminin ajandasında yer almaya devam ettikçe, bu konudaki araştırmaların sayısı ve niteliği de gün geçtikçe artarak sürecektir.

Bu bakış açısından yola çıkılarak, yapılan araştırmada amaç, sakat insanların istihdamının sağlanmasında kurumlara, işverene, çalışma arkadaşlarına ve sakatın kendisine düşen görevlerin tanımı ve açıklanmasıdır. Bu çerçevede, iş hukuku mevzuatı incelenmiş, uluslararası tanımlar, yönetmelikler araştırılmış, önemli insan kaynakları yönetim şekilleri ve şirket uygulamaları ana başlıklarıyla özetlenmiştir.

## Ş.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Sakat insanların istihdamı konusunun iş hukuku ve insan kaynakları çerçevesinde ele alındığı araştırma altı bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, konunun genel tanımı yapılırken, araştırmanın amacı, kapsamı ve yönteminden söz edilmektedir.

İkinci bölümde, öncelikle sakat tanımının iyi anlaşılması gereğinden yola çıkarak, farklı sakat tanımları, sakatlarla ilgili yasalardaki tanımları ve sakat türlerinin tanımları yapılmıştır.

Üçüncü bölümde, sakat istihdamının iş hukukunda ele alınmış şekli incelenmiştir. Öncelikle, sakat istihdamının ülkemizdeki tarihi gelişimi günümüze değin takip edilmiştir. Bunu, iş kanununda sakat çalıştırma yükümlününün düzenlenmesi takip etmektedir. Diğer ülke örnekleri verilerek bakış açısı genişletilmiş, bu bağlamda devlet kurumlarının, işverenin ve sakatların görev ve yükümlülüklerinin çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır. Son olarak mevzuatlar ve prosedür incelenmiş ve sakatların faydalanabileceği bir el-kitabı niteliğinde düzenlenmiştir.

Dördüncü bölümde, insan kaynakları yönetimi ve gelişimi açısından sakat istihdamı incelenmiştir. Dünya'ya yön veren akımlar ve işyerinde sakatların yönetimi ile ilgili en son kavramlar açıklanmıştır. Sakat istihdamı konusu işveren ve sakat işçiler açısından iki yönlü ele alınmıştır. Sakat işgücünü görmezlikten gelmenin dezavantajları vurgulanmıştır. İşyeri düzenlemeleri ve esnek iş modelleme kavramları açıklanmış, faydalı olabilmesinin çeşitli yolları açıklanmıştır.

Beşinci bölümde ise, çevremizde ulaşabildiğimiz sakat işçilerin demografik yapılarına göre dağılımlarını; eğitim seviyelerini, çalışma şartlarını daha iyi anlayabilmek amacıyla rasgele örnekleme metodu ile ulaşılmış 30 kişiden oluşan bir grup ile yapılan pilot araştırma anketinin

sonuçları değerlendirilmiş, ayrıca ortaya çıkan sonuçların toplam içindeki oranları belirtilmiştir. Böylelikle, diğer bölümlerle ilişkili olarak sözü edilen kavramların sakat istihdamında ne derece geçerli olduğu değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Altıncı bölüm de sonuç ve önerileri içermektedir.

### **Ş.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Çalışma hayatında sakatların ne ölçüde yer almakta olduğunu görebilmek, bu alandaki hukuksal düzenlemelerin altını çizmek ve insan kaynağı olarak sakatların nasıl daha etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesi gerektiğinin anlaşılabilmesi için hazırlanan araştırmanın kapsamına uygun iki aşamalı bir yöntem oluşturulmuştur.

Birinci aşama, literatür araştırması olup, sakatları ilgilendiren hukuki düzenlemelerin, ulusal ve uluslararası tanımların, en son gelişmelerin ve örnek uygulamaların değerlendirilmesidir. Konu ile ilgili olarak İstanbul'daki üniversite ve devlet kütüphaneleri taranmış ancak konu ile ilgili yeterli kaynak bulunamamıştır. Bu nedenle National Library, British Library, Canadian Rehabilitation Council for the Disabled gibi kuruluşlardan yazışmalar yolu ile kaynak temin edilmiştir. Ayrıca Amerikan Konsoloslğu ve İngiliz Kültür Kütüphanelerinden de faydalanılmıştır. İnternet aracılığıyla da değişik ülkelerden konu ile ilgili güncel bilgilere ulaşılmıştır. Böylelikle araştırmanın teorik kısmını oluşturan bilgi ve dokümanlar elde edilmiştir.

İkinci aşamada ise, sakat kişilerin çalışma hayatındaki konumlarını, çalışma şartlarını, katkılarını bizzat kendilerinden öğrenmek amacıyla bir pilot çalışma hazırlanmıştır. Tez sahibi tarafından hazırlanan anket formu sakatlarla yüz yüze görüşülerek uygulanmıştır. Toplam 30 adet anket yapılmıştır. Sakatların iş hayatında karşılaştıkları zor koşullar ve fırsat

eşitliği konusunda önlerindeki engeller ortaya konmaya çalışılmıştır. Elde edilen bilgiler ışığında saptayıcı değerlendirmeler yapılmıştır.

Sonuç olarak, her iki aşamada elde edilen bulguların değerlendirilmesi, eksikliklerin saptanması hedeflenmiştir. Böylelikle aslında hepimizin birer sakat olduğu ve sakatların da sosyal yaşama daha fazla katılma ve insanca yaşama haklarına kavuşabilmeleri konusunda başta kurum ve kuruluşlar ile işveren ve çalışanlara düşen görevlerin ortaya konulması amaçlanmaktadır.



## İKİNCİ BÖLÜM

### SAKATLIK VE SAKAT KAVRAMLARI

#### Ş.1. SAKATLIK VE SAKAT TANIMI

Sakatlık ve sakat, dilimize Arapça'dan geçmiş ve değişik anlamlarda çok kullandığımız sözcüklerdir. Bununla beraber; sakat sözcüğünün kapsamı, kimlerin sakat sayılabileceği, daha açık bir anlatımla sakatlık ölçütünün ne olduğunu belirlemek kolay olmamaktadır. Bu nedenle, bu kavramların ve sakatlık ölçütünün bu tezin konusu yönünden açıklıkla ifade edilmesi ve kıstaslarının belirlenmesi gerekmektedir. Sakatlık ve sakat kavramlarını daha iyi anlamak için çoğu kez birbiri içinde görülerek kullanılan anlamlarını ayrı ayrı incelemek doğru olur.

Sakat ve sakatlık genel, işlevsel, ve görelî olmak üzere üç ayrı anlam alabilmektedir.<sup>1</sup>

#### I. GENEL ANLAMDA

Sözlük anlamı ile sakatlık, çevremizdeki her tür canlı ve cansız varlıklar için söz konusu edilebilen bir eksiklik veya bozukluk durumudur. Bizim açımızdan ise sakatlık insanlarda bulunabilen fiziksel veya düşünsel kaynaklı her türlü bozukluklardır şeklinde daraltılabilir.

Hangi nedenle ve hangi oranda olursa olsun fiziksel veya düşünsel yapılarında bir eksiklik veya bozukluğu olanlara "genel anlamda sakat" denilebilmektedir. Sakatlıklar türlü ölçü ve biçimlerde her yaş, cins ve

<sup>1</sup> ALTAN, Ömer Zühtü, Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları, Eskişehir 1976, s.6

meslekteki insanlar için ayrımsız söz konusudur. Yasal açıdan sakat ise;  
“Beden veya zihin gücünden belirli bir oranda yoksun kişidir.”<sup>2</sup>

## II. İŞLEVSEL ANLAMDA

Her türlü sakatlık genel anlam içerisinde yer alabilir olduğu halde, işlevsel anlamda tüm sakatlıklar o kişinin yeteneklerini ve fiziksel veya düşünsel görevlerini tam ve yeterince sürdürebilmelerine engel teşkil etmeyebilir ( Yapışık, eksik veya çok sayıda parmaklı bir el ve ayakta olduğu gibi ).

Birey bir işe yarıyorsa, kendisinden beklenen görevi yapıyorsa onun fonksiyonelliğinden söz ederiz.<sup>3</sup> Genel anlamdaki bir sakatlık, bireyin fiziksel ve düşünsel işlevlerini yeteri derecede sürdürebilmesini engelliyorsa birey “işlevsel bir sakat” tır. Söz gelimi bir kol veya bacağın kırık, felç ankiloz vb. nedenlerle kısmen veya tümüyle bireyin fiziksel fonksiyonlarını yürütmesine engel olması, bireye işlevsel sakat görünümü verecektir.<sup>4</sup>

İşlevsel sakatlıklar, insan yeteneklerini türlü ölçü ve biçimde sakatlar. Onların yaşam ve gelişimlerinin pek çok evresini diğerlerine göre biraz daha güç kılar.

İşlevsel sakatlık türü üzerinde biraz daha durmakta yarar vardır, çünkü kimi zaman dişi ağrıyan bir insan dahi ağrıdan dolayı üzerine düşen vazifeyi yapamayacak hale gelebilir, bu nedenle işlevsel sakatlıkları daha ayrıntısıyla incelemek gerekir.

<sup>2</sup> Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik, RG. T. 23 Mart 1974, RG. S. 14836.

<sup>3</sup> GÜVENÇ Bozkurt, İnsan ve Kültür: Antropolojic Giriş, Türk Sosyal Bilimler Dergisi Ya. Sosyal Bilimlere Giriş Serisi: C-1, Ankara, 1972, s.86

<sup>4</sup> ALTAN, s.7.

## A) SAKATLIĞIN YOĞUNLUĞU AÇISINDAN

Sakat bireyin; fiziksel veya düşünsel yeteneklerindeki yetersizlik yoksunluk düzeyinde ise, öncelikle onun, fiziksel veya düşünsel yeteneklerindeki yetersizliği bir özür düzeyinde sınırlanan bir bireyden ayrı olarak ele alınıp değerlendirilmesini gerektirir.

Bu nedenle sakatları; yetenekten yoksun sakatlar ( totally disabled ) ve yeteneği özürlü sakatlar ( partially disabled ) olarak iki ayrı gruba ayırmak gerekir.<sup>5</sup>

### 1. Yetenekten Yoksun Sakatlar

Fiziksel veya düşünsel sakatlıklar bireylerin fiziksel veya düşünsel yeteneklerini tüm olarak ortadan kaldırmakta ise, bunlara yetenekten yoksun sakatlar denilir. Bu durumdaki bireyler başkalarının bakımına bağımlı durumdadırlar.

Kullandığımız, “Ağır Sakat”, “Malul”, “Çürük”, sözcükleri de çoğunlukla yetenekten yoksun sakat anlamında kullanılmaktadır.

İki gözdeki tam görmezlik, el, kol, ayak ve bacakların yokluğu veya tutmazlığı, kulakların tam duymazlığı, konuşma bozuklukları, ağır duruş, hareket ve yücut bozuklukları, ağır iç organ sakatlıkları, ağır bellek güçsüzlükleri, ileri ruh ve sinir bozuklukları ile ussal yetersizlikler bireyleri yetenekten yoksun bırakan sakatlık örnekleri olarak sıralanabilir.<sup>6</sup>

### 2. Yeteneği Özürlü Sakatlar

Bazı sakatlıklar ise bireylerin fiziksel veya düşünsel yeteneklerini tüm olarak ortadan kaldırmaz. Ancak onları özürleyerek yeteneklerini göreceli

<sup>5</sup> DOYLE, Brian J., *Disability Discrimination, The New Law*, Bristol 1996-Reprinted 1998, s.7.

oranda azaltır. Diğer bir deyişle o bireyin iş bularak çalışabilme ve gelir sağlayabilme olanaklarını engellemekle birlikte, doğal ve sosyal gereksinimlerinin hiç değilse, bazılarını karşılayabilmede başkalarının yardım ve bakımına zorunlu bırakmaz. İşte fiziksel ve düşünsel yeteneklerden bir veya birkaçını özürleyen böyle bir sakatlığa uğramış olanlara ise “Hafif Sakatlar” veya “Yeteneği Özürlü Sakatlar” denilebilir.

Göz veya gözlerdeki ileri derecedeki bozukluklar, tek göz görmezliği, renk körlüğü, konuşma bozuklukları, kekemelik, el, ayak parmaklarının eksikliği, duyma ağırlıkları, hafif duruş, hareket veya yapı bozuklukları, ruh ve sinir bozuklukları, dalgınlık, sinirlilik bireylerin yeteneklerini özürleyen sakatlık örnekleri olarak verilebilir.

Sakatlıkların etkinliklerinin belirlenebilmesinde buna yol açan fiziksel ve ruhsal aksama ve bu aksamanın ağırlık derecesi doktorlarca saptanır. Bundan sonra bu aksama iktisadi değerlere çevrilerek iş görebilme derecesindeki azalma yüzde olarak belirlenir.<sup>7</sup>

“Fiziksel veya düşünsel yeteneklerinden %75’in üzerinde yoksun bulunanların yetenekten yoksun sakatlar, sakatlıklarının yeteneklerindeki etkinliği %75’in altında olanların ise yeteneği özürlü sakat olarak sayılması kanımızca yerinde olur”<sup>8</sup>

## **B) SAKATLIĞIN SÜRESİ AÇISINDAN**

Düşünsel veya fiziksel özürlerin bazıları vardır ki hiç değişime uğramaksızın bireyi yaşam boyu sakatlığa maruz bırakır, diğer bazı türler ise bireye tekrar yeteneklerinden bazılarını veya zamanla tümünü kazanma olanağını verir. Burada kullanılan “Belirli bir süre” kavramı ile amaçlanan

<sup>6</sup> ALTAN, s.9.

<sup>7</sup> DİLİK Sait, Türkiye’de Sosyal Sigortalar: İktisadi açıdan Bir Tahlil Denemesi, Ank. Üni. SBF. Ya. No. 315, Ankara, 1971, s. 187.

<sup>8</sup> ALTAN, s. 10.



yalnızca 1 gün, 3 ay, 5 yıl gibi kesin bir süre değil, her tür tıbbi tedavi ve esenlendirme süreci ve koşullarıdır.

Dolayısıyla bazı sakatlıkların süresi belirli ve bazılarının ise süresi belirsiz diyebilmemiz için bazı kıstasları ortaya koymamız gereklidir.

## **1. Süresi Belirli Sakatlıklar ve Sakatlar**

Bunlar da kendi aralarında iki ayrı bölüme ayrılabilirler<sup>9</sup>

### **a) Süreksiz Sakatlıklar**

Süreksiz sakatlıklar normalde süregelen ve pek çoğumuzun başından geçebilecek tarzdeki kol kırılması, diş ağrısı gibi rahatsızlıklardır. Bu tür sakatlıklar da bireyde fiziksel kaynaklı bir sakatlık yaratacaktır. Aşırı bir üzüntü veya yorgunluğun yaratabileceği bunalım nedeni ile umutkanlık, aşırı dalgınlık gibi insanların düşünsel yeteneklerinde oluşabilen bir sakatlanma da çevremizdeki pek çok kişi için kuşkusuz söz konusudur.

Bu tür sakatlıkların tıbbi tedavi süreci de aslında bu tür sakatlıkların bizim açımızdan tanımlanmasını kolaylaştırır ve dolayısıyla bu tür sakatlıklara süresi belirli sakatlıklar ve bu tür sakatlara da süresi belirli sakatlar denilebilir.

### **b) Sürekli Sakatlıklar**

Birey sakatlıklarının, süre ve koşullara bağlı olarak, bir yaşam boyu herhangi bir değişme göstermeksizin süreceği biliniyorsa bu sakatlıklara sürekli sakatlıklar denilir. Sürekli sakatları da, iyileştirme olanağı olmayan sakatlar olarak adlandırabiliriz.

---

<sup>9</sup> ALTAN, s. 11

“Ayrıca zaman içinde; türlü koşullar altında bir değişme göstermeyen kalp, astım, nefes darlıkları, kronik romatizmalar gibi sürekli hastalıkların da sürekli sakatlıklar kapsamına alınması kanımızca uygun olur. Çünkü sürekli hastalıklar, bireylerin yeteneklerinde sürekli bir özür veya yoksunluk oluşturabilecek özellik ve öğeleri taşımaktadır.”<sup>10</sup>

## 2. Süresi Belirsiz Sakatlıklar ve Sakatlar

Bireylerin fiziksel veya düşünsel yapı ve yeteneklerindeki sakatlığın, etkinliğinin süresi konusunda bir kanıya varabilmek olanaksız ise, bu süresi belirsiz sakatlık olarak kabul edilmelidir. Örneğin, kulaklardaki bazı işitme, gözlerdeki görme bozuklukları belirli bir tedavi ve iyileştirme-rehabilitasyon- süreci sonunda sakat bireyin sağlam ve esen hale geçebilmesine olanak verir. Doğaldır ki, böyle bir esenlendirme olmaksızın belirttiğimiz sakatlıkların süresini ifade etmek mümkün olmayacağından sakatlık iyileşinceye kadar bu tür sakatlıklara da süresi belirsiz sakatlıklar diyebiliriz.

Süresi belirsiz sakatlardan, “Esenlendirilebilen sakatlar” veya “Eğitilebilen Sakatlar” olarak da söz edilebilir.

Süresi belirsiz sakat bir kişi iyileştirme süreci sonunda ya sağlam ve esen bir hale döner, veya sağlam ve esen bir hale dönebilme olanağı bulunmadığı anlaşılabilir ki bunlar da ya yetenekleri özürlü veya yetenekten yoksun sürekli sakat durumuna geçecektir.

---

<sup>10</sup> ALTAN, s. 13:

## Ş.2. ULUSLARARASI KURULUŞLAR VE ÇEŞİTLİ ÜLKELER TARAFINDAN YAPILAN SAKATLIK TANIMLARI

### I. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

1983 yılında Uluslararası Çalışma Örgütüncce kabul edilen, “Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Hakkında 159 Sayılı Sözleşme” nin birinci maddesi sakatı tanımlamaktadır. Gerçekten, “ Bu sözleşme amaçları doğrultusunda sakat, fiziksel ve ruhsal bir noksanlık (arıza) sonucu uygun bir işi sağlamak, o işi korumak (sürdürmek ve bu işte ilerlemek (yükselmek) ihtimalleri önemli bir şekilde azalmış olan kişidir”<sup>11</sup>.

Bu sakat tanımı, “Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar Hakkında 168 Sayılı Tavsiye Kararı” nda aynen benimsenmiştir (m.1)<sup>12</sup>.

Yine, 168 Sayılı Tavsiye Kararının tamamladığı 1955 tarihli “Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu Hakkında 99 Sayılı Tavsiye Kararı” m.I/1 (a)’ya göre de, “Bu Tavsiye Kararının amaçları doğrultusunda, sakat kişi, fiziksel veya ruhsal bir noksanlık (arıza) sonucunda uygun bir işi sağlamak veya muhafaza etme ihtimalleri önemli bir ölçüde azalmış bulunan kişidir”<sup>13</sup>

### II. AVRUPA BİRLİĞİ

Avrupa Topuluğu Bakanlar Konseyi tarafından 24 Temmuz 1986 tarihli “Toplulukta Sakatların İstihdamı Tavsiye Kararı” çerçevesinde koruma altına alınan sakat kişi, fiziksel, zihinsel veya psikolojik noksanlıklar neticesinde ciddi şekilde sakatlığı bulunan tüm kimseler olarak tanımlanmıştır.<sup>14</sup>

Yine, benzer bir tanım, HELIOS Programı (Avrupa Topluluğunun Açık Toplumunda Bağımsızca Yaşayan Sakat Kişiler) çerçevesinde yapılmıştır. HELIOS I’de sakat kişi, “zihinsel veya fiziksel noksanlıklar

<sup>11</sup> ILO., International Labour Conventions and Recommendations (1919-1981), Geneva 1981, s.1279.

<sup>12</sup> ILO., Conventions, s.1305 vd.

<sup>13</sup> ILO., Conventions, s.589 vd.

<sup>14</sup> BYNOE, Ian/OLIVER, Michael/BARNES, Colin, Equal Rights for Disabled People The Case For A New Law, London 1991, s.44.

neticesinde ciddi şekilde sakatlanmış kişi” dir. Buna karşılık HELIOS II Programı’nda sakat, ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıştır. Şöyle ki, sakat, “fiziksel veya zihinsel veya psikolojik (duyusal noksanlıkları da içeren) noksanlıkların (eksikliklerin) neticesinde, normal olarak kabul edilen bir insan için, bir eylem veya fonksiyonun yapılabilmesinin imkansız kılındığı veya sınırlandığı bir kişidir”. Bu tanımda Avrupa Birliği, sakat kişiyi betimlerken, ciddi şekilde noksanlığı olan (impairment), sakat (disability) ve malul (handicap) kavramlarını aynı anlamda kullanmıştır<sup>15</sup>. Bir başka ifadeyle tanımda, Dünya Sağlık Örgütü’nün tıbbi açıdan üçlü sınıflandırması, ülkeler açısından farklı kavramların da dikkate alınması itibariyle, burada aynı kavramı karşılar nitelikte kullanılmıştır.

Avrupa Birliğine üye ülkelerin her birinde farklı ve/veya dar veya geniş kapsamlı bir sakatlık tanımlaması vardır. Ancak üye ülkelerden yalnızca Danimarka’da sakat kişinin kanuni bir tanımlaması bulunmamaktadır.

### **III. AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ HUKUKUNDA**

#### **A) GENEL OLARAK**

Amerika Birleşik Devletleri sakat ayrımcılığına ilişkin Amerikan Sakatlar Kanunu 1990 (Americans With Disabilities Act –ADA-) ile dünyada başarılı ve geniş anlamda ilk kanuni düzenlemeyi yapan ülkelerden biridir<sup>16</sup>. Aynı zamanda, Amerikan Sakatlar Kanununun, dünyada sakatlara tanınan haklar bakımından en kapsamlı Kanun olduğu da söylenebilir<sup>17</sup>. 26 Temmuz 1992’de yürürlüğe giren Kanun, başlangıçta yirmi beş veya daha çok işçi çalıştıran işverenleri kapsamına alırken, 26 Temmuz 1994’den itibaren bu sayı on beş veya daha fazla işçi çalıştırma olarak belirlenmiştir.

Amerika Birleşik Devletleri Hukuku’nda, Amerikan Sakatlar Kanununa göre<sup>18</sup>, sakatlara yönelik ayrımcı davranışlardan korunan sınıfta

<sup>15</sup> UŞAN, s.13.

<sup>16</sup> RADAR, Disability and Discrimination in Employment, London 1993, s.16.

<sup>17</sup> UŞAN, s.15.

<sup>18</sup> WEST, Ruth Clarke, U.S. Labor and Employment Laws, 1991 Edition Current Through, Washington DC.1991, s.5.63 vd.

yer alan sakat; temel yaşam aktivitelerinin birinin veya daha fazlasının fiziksel veya zihinsel bir noksanlık (eksiklik) nedeniyle sınırladığı kişiyi veya böyle bir noksanlığı nedeniyle kaydolmuş, yani geçmiş hayatında başından bir sakatlık geçmiş olan ve artık sakatlığı kalmamış kimseyi, veya toplum içerisinde başkalarının davranışlarıyla böyle bir noksanlığı var olarak algılanan kişiyi ifade eder.

## **B) UNSURLARI**

### **1. Noksanlık**

Bir kimsenin sakat sayılabilmesi için fiziksel veya zihinsel bir noksanlığının bulunması gerekir. Fiziksel noksanlık, herhangi bir fizyolojik düzensizlik veya bozukluk, kozmetik çirkinlik veya bir veya birden fazla vücut sisteminin anatomik açıdan etki kaybına uğraması halidir. Etki kaybına uğrayan vücut sistemleri, sinir sistemi, duyu organları, solunum sistemi (konuşma organlarını da içerir), dolaşım sistemi, sindirim sistemi, üreme sistemi, lenf sistemi, deri ve salgı sistemi olarak karşımıza çıkar<sup>19</sup>.

Zihinsel noksanlık ise, zihinsel engelleme, organik beyin sendromu, hissel (duyguyla alakalı) veya zihinsel hastalıklar gibi herhangi bir zihinsel veya psikolojik düzensizlikler ve özel öğrenme sakatlıkları gibi durumlardır.

### **2. Temel Yaşam Faaliyetlerinde Sınırlama**

Bir kimsenin Amerikan Hukuku'na göre sakat olarak kabul edilebilmesi ve koruyucu mevzuattan yararlanabilmesi için bu durumun temel yaşam aktivitelerinde esaslı bir tarzda sınırlamaya neden olması gerekir. Buna göre temel yaşam aktiviteleri, genel nüfus içerisinde ortalama (sıradan) bir kişinin herhangi bir zorlanma olmaksızın veya çok az bir zorlanma ile yapabildiği temel aktivitelerdir ki, görme, işitme, yürüme, nefes alma, işleri elle yapabilme, öğrenebilme, kendi kendini idare edebilme ve çalışabilmeyi kapsar. Bu nedenle genellikle geçici durumlar kapsama alınmamıştır. Temel yaşam aktivitelerinin önemli derecede sınırlandırılmasının tesbitinde, iki ölçüt vardır. Bunlardan ilki, genel nüfus içerisinde ortalama bir

<sup>19</sup> UŞAN, s.16.

kişinin yapabileceği temel yaşam aktivitelerini yapmaya muktedir olmama durumudur. Diğer i se, bu aktivitenin yapılabilirliğinin, durum, usul ve süre açısından genel nüfus içerisindeki ortalama bir şahısla karşılaştırıldığında önemli derecede sınırlanmasıdır.<sup>20</sup>

### 3. Özel Durumlar

Amerikan Hukuku'nda sakat kavramı oldukça geniştir. Sakatlık tanımı içerisinde, geçmişte zihinsel hastalık geçirmiş olanlar, kanser tedavisi görenler, HIV-virüsü taşıyıcıları veya ağır yüz çirkinliklerine (şekilsizliğine) sahip olanlar vs. gibi durumlar da yer alırlar.<sup>21</sup> Burada mümkün olan tüm tıbbi sakatlıkların listesinin yapılmasından ziyade, geniş kapsamlı, fonksiyonel bir tanımlama benimsenmiştir. Noksanlıkları oluşturan spesifik hastalıklar veya durumlar hakkında geniş bir liste yapılmamasının nedeni böyle bir listeyi hazırlamanın çok kolay olmamasının yanında, gelecekte ne tür hastalıkların ortaya çıkacağına tahmin ve tesbitinin de mümkün olmamasıdır.

## IV. İNGİLİZ HUKUKUNDA

### A) GENEL OLARAK

İngiliz hukukunda 1995 tarihli Sakat Ayrımcılığı Kanunu yürürlüğe girinceye kadar “Sakat Kişiler (İstihdam) Kanunu”, (Disabled Persons (Employment) Act 1944 ve 1958) uzun yıllar uygulama alanı bulmuştur. Ancak 1995 tarihli Kanun, 1944 tarihli Kanunun birçok hükmünü yürürlükten kaldırmıştır.<sup>22</sup>

Sakat Ayrımcılığı Kanunu ile yürürlükten kaldırılan DP (E)A. m. 1/(1)'e göre, “Bu Kanun anlamında sakat kişi, yaralanma, hastalık veya doğuştan gelen bozukluk sebebiyle istihdama (işe) girişte veya istihdam ilişkisini sürdürmede veya kendi hesabına çalışırken önemli (ciddi) şekilde maluliyete uğrayan kimsedir. Kişinin yaş, tecrübe ve yeteneklerine uygun olan yaralanma, hastalık veya bozukluk bundan farklıdır. Sakatlık tanımlaması da,

<sup>20</sup> Ibid, s. 17.

<sup>21</sup> Ibid, s. 17.

<sup>22</sup> Ibid, s. 18.

herhangi bir kişiyle bağlantılı olarak adlandırılacaktır”. Tanımda geçen, hastalık ise, fiziksel veya zihinsel olarak herhangi bir organın kusurlu (noksan) gelişimi anlamına gelir (DP (E)A.m.1/(2)). Buradaki sakatlık tanımı oldukça geniştir. Sadece endüstride veya savaş nedeniyle yaralanmış olan kimse değil, bunun yanında doğuştan gelen veya diğer bir bozukluğa veya hastalığa uğrayan kimseler de Kanunun koruması altına alınmıştır. Bu tanımlamaya göre, bir kişinin sakat olarak kabul edilebilmesi için, kendisinde bir noksanlığın (eksikliğin) bulunması ve bu durumun istihdam için önemli (ciddi) derecede maluliyete yol açması gerekmektedir.<sup>23</sup> Yine Kanunun getirdiği korumadan yararlanabilmek için, aynı yeteneklere sahip normal bir kişiye nazaran karşılaşılan işle ilgili hususların (iş elde etme, iş ilişkisini sürdürme vs. gibi) önemli bir şekilde azalmış olması gereklidir. Ancak 1944 tarihli Kanunun getirmiş olduğu korumadan sicile kaydedilen sakatlar yararlanabilmektedir. Ayrıca, sicile kaydı yapılan kişiye bir de yeşil kart (green card) verilmektedir.

1995 tarihli Kanun ise, farklı bir tanım benimsemiştir<sup>24</sup>. Sakat Ayrımcılığı Kanunu m.1’e göre, “Bu Kanunun amaçları çerçevesinde sakat, normal günlük aktiviteleri yerine getirebilme yeteneğini esaslı bir tarzda ve uzun süreli olumsuz olarak etkileyen fiziksel veya zihinsel bir noksanlığa sahip olan kişidir”. Kanunun sakatlık tanımının daha önceki İngiliz Sosyal Yardım Hukukundaki mevzuatla benzerlik arzettiği söylenilebilir. Ancak, başka herhangi bir Kanun anlamında sakat olmayı gerektirmez. Bir başka ifadeyle, Sakat Ayrımcılığı Kanunu kapsamında sakat sayılabilmek için, öngörülen şartların bulunması gereklidir.

## **B) UNSURLARI**

### **1. Noksanlık**

1995 tarihli Kanun ana metin içerisinde tanımı verdikten sonra, m.1’in de yollaması ile Schedule (liste) 1’de ayrıntılı düzenlemeyi yapmıştır. Buna göre, Sch.1 m.1/(1) zihinsel noksanlığı (mental impairment), “zihinsel bir hastalık nedeniyle ortaya çıkan veya böyle bir hastalıktan kaynaklanan ve

<sup>23</sup> Ibid, s. 18.



yalnızca tıbbi olarak bilinen noksanlığı içerir”<sup>25</sup> biçiminde belirlemiştir. Böylece, zihinsel bir noksanlığın tıbbi açıdan iyi bilinip bilinmediğinin tesbitinde mahkemeler tıbbi eksperlerden yararlanacaktır. Ancak öğrenme gücünü çekmek, psikiyatrik ve psikolojik sakatlıklar (zihinsel sakatlıklar) zihinsel noksanlık içerisinde yer alır. Burada Dünya Sağlık Örgütü’nün Hastalıkların Uluslararası Sınıflandırılması dikkate alınır.

Bunun dışında fiziksel noksanlığa ilişkin bir tarif yapılmamış, sözkonusu düzenlemelerin ileride yapılacağı belirtilmiştir. Ancak, kaza sonucu veya doğuştan gelen vücudun belirli bir bölgesinde zayıflık veya direnç azlıklarının (ki görme, işitme, iç organlar vb.) sebep oldukları hastalıklar fiziksel noksanlıklardır. Hiç şüphesiz, ortopedik noksanlıklar, epilepsi, kanser, kalp hastalıkları, şeker hastalığı, verem, doku sertliği gibi ortak kabul gören durumlar, fiziksel noksanlıklara örnek teşkil eder.

Şunu belirtmek gerekir ki, noksanlığın hangi sebepten kaynaklandığı önemli değildir. Mesela karaciğer hastalığı alkol bağımlılığından kaynaklansa bile noksanlık olarak nitelendirilecektir. Hiç şüphesiz, noksanlık içerisine fiziksel ve zihinsel noksanlıkların yanısıra –bazılarınca duyuşal noksanlık olarak belirtilen (sensory)- işitmede, duymada ortaya çıkan noksanlıklar da dahildir.

## 2. Günlük Faaliyetlerde Zorluk

Bir kişinin sakat olarak belirlenmesinde esas teşkil edecek olan normal günlük aktiviteler de sekiz çeşit olarak listelenmiştir. Buna göre, hareketlilik, el mahareti, fiziki koordinasyon, ölçülülük, günlük objeleri kaldırabilme, taşıyabilme veya hareket ettirebilme yeteneği, konuşma işitme veya görme yeteneği, hafıza veya konsantre olabilme yeteneği, öğrenme veya anlama veya fiziksel tehlike riskini anlayabilmedir<sup>26</sup>. Aslında belirlenen bu aktiviteler, normal bir insanın düzenli ve basit bir şekilde yapabileceği eylemlerdir. Örneğin, yeme, elleri yıkayabilme, otobüse binebilme veya televizyonu açabilme gibi hususlar böyledir. Ancak bu bir kimsenin,

<sup>24</sup> Ibid, s. 19.

<sup>25</sup> Ibid, s.20.

<sup>26</sup> Ibid, s. 21.



profesyonel anlamda müzik enstrümanlarını çalabilmesi veya belirli bir işte herşeyi yapabilmesi anlamına gelmemelidir.<sup>27</sup>

Uyuşmazlık esnasında mahkemeler, uyuşmazlık konusu durumun kapsam içerisinde olup olmadığına karar vereceklerdir. Kanunkoyucu sayılan bu sekiz aktivite içerisinde çalışmayı koymamıştır. Bunun gerekçesi, çalışmanın bir çok normal kimse için dahi belirli bir formunun olmamasıdır. Oysa Amerikan Sakatlar Kanununda çalışma temel yaşam aktivitesi olarak kabul edilmiştir.

Normal günlük aktiviteleri yapabilme yeteneği şartı ile geçici ve kronik olmayan durumlar, örneğin mafsallı burkulması, grip gibi, kapsam dışında bırakılmıştır. Yine, renk körlüğü bulunan bir kişi sivil pilot olarak çalışamaz. Fakat genellikle bu kimsenin normal günlük aktiviteleri yapabilme yeteneğinin olumsuz etkilendiği de söylenemez. Solak olan bir kimse, fabrika da sağlaklar için dizayn edilmiş bir makineyi kullanma hususunda sakat sayılırken, solak bir kimse genellikle sakat olarak kabul edilmez. Benzer şekilde, düşük veya orta bir zekaya sahip olması nedeniyle düşük eğitim seviyesine sahip olan kişinin kalp cerrahisi olmak istemesi hakikaten mümkün değil iken, toplumun çoğunluğu bu kimseye sakat nazarıyla baksa da, diğer renk körlüğü ve solaklık hallerinde olduğu gibi, uygun olmayan eğitim düzeyinin bulunduğu burada da, Kanunun sakat tanımlaması söz konusu durumları kapsama almaz. Yine, kişinin gözlük kullandığı veya kontakt lens taktığı ve görme kusurunun bu şekilde ortadan kalktığı durumlarda da sakat olarak kabul edilmesi mümkün değildir.<sup>28</sup> Buna karşın, işitme cihazı takan kişiler sakat olarak kabul edilmektedirler.

Kişinin sakatlık nedenine bağlı olarak normal günlük aktiviteleri yaparken eşaslı tarzda olumsuz bir durumun ortaya çıkması gerekmektedir. Bunun anlamı, fiziksel veya zihinsel noksanlığın tesiri nedeniyle istenileni yapabilme yeteneğinde hasit veya tali bir etkiden daha fazlasının olmasıdır. Yalnız bu durum, ağır bir etki anlamına da gelmemelidir. Uyuşmazlık halinde mahkemeler söz konusu durumun varlığını belirleyeceklerdir.

<sup>27</sup> Ibid, s. 21.

<sup>28</sup> Ibid, s. 21.

Örneğin, karşıdan karşıya emmiyetli bir şekilde geçmek için trafiği yeterince iyi görememek, basit mesajları hatırlayamamak veya onları doğru bir şekilde aktaramamak ve musluğu çevirememek gibi. Bu arada, kişide birden fazla noksanlık olmasının yanında bunların her biri kendi başına esaslı tarzda zorluk teşkil etmeyip, tümü esaslı zorluk çıkarıyorsa da söz konusu şart gerçekleşmiştir.<sup>29</sup>

Hemen şunu da belirtmekte yarar vardır ki, Kanun, sakatlığın tesbitinde, bunun normal günlük yaşamı etkileyip etkilemediğinin belirlenmesinde tıbbi muayene ve diğer metodlara başvurabileceğini öngörmektedir. Yine, Kanun istek dışı sakatlıkları (involuntary disabilities) kapsama aldığından, söz konusu durumun belirlenmesinde de tıbbi muayeneye ihtiyaç duyulabilir.

### 3. Uzun Süreli Etki (Süreklilik)

Normal günlük aktiviteleri yerine getirmede esaslı tarzda olumsuz durumun etkisinin de sürekli (uzun süreli) olması gerekir. Buna göre, en azından on iki ay sürmüş olan veya on iki ay sürecek olan veya kişinin yaşamı boyunca tesiri sürecek olan noksanlıklar, uzun süre etkisi olan noksanlıklardır.<sup>30</sup> Yine kişinin normal aktiviteleri yapmasında esaslı tarzda olan zorluk (olumsuzluk) devam eden bir şekilde ve tekrarlanan bir tesir göstermelidir.

Kanun uzun süreli etki şartıyla, kısa süreli veya geçici noksanlıkları kapsam dışında bırakmaktadır. Buna karşın, düzensiz veya tekrarlanan durumu bulunan kişi, mesela mafsalsal iltihabında olduğu gibi, bu durum on iki ay sürmese de korumadan yararlanır. Hemen şunu belirtmekte yarar vardır ki, kişinin ömrünün on iki aydan daha az kaldığı tahmin ediliyorsa, bu geri kalan kısımda sakat olarak kabul edilecektir.<sup>31</sup>

Uzun dönem etki konusunda ortaya çıkan uyuşmazlıklarda bu husus, mahkemeler tarafından belirlenecektir. Ancak söz konusu belirlemede iki

<sup>29</sup> Ibid, s. 22.

<sup>30</sup> Ibid, s. 22.

<sup>31</sup> Ibid, s. 22.

durum dikkate alınmalıdır. On iki aylık süre içerisinde noksanlık devam etmeli ve bu süre içinde de en az esaslı tarzda etki bir kez tekrarlanmalıdır.<sup>32</sup>

#### 4. Özel Durum veya Şartlar

##### a) Ciddi Çirkinlikler

1995 tarihli Kanun, ciddi çirkinlikleri (severe disfigurement) de sakatlık kapsamı içerisine almıştır. Kanun tarafından bu şekilde ciddi çirkinliği bulunan kişi, normal günlük aktiviteleri yapabilme yeteneği esaslı tarzda olumsuz etkilenmese de böyle kabul edilmektedir.<sup>33</sup> Bir başka ifadeyle, ciddi çirkinliğin bulunması halinde, bu durumun kişinin normal günlük yaşam aktivitelerini esaslı tarzda etkilediğinin ispatlanmasına gerek yoktur. Yüzde leke, doğuştan gelen lekeler, ciddi yanık veya haşlanma izleri ve estetik görünüşteki değişik durumlar ve bozukluklar, ciddi çirkinlikler arasında sayılabilir.

Bununla birlikte, dövme veya vücutta iradi olarak yapılan delmeler esaslı bir şekilde olumsuz etki olarak kabul edilmezler. Dolayısıyla söz konusu durumlar noksanlık ve sakatlık olarak nitelendirilemez. Ancak, ortaya çıkan bu durumların tıbbi bir muayene veya müdahale neticesi olmaması gereklidir.

##### b) İlerleyen Durumlar

Kanun, zaman içerisinde artan, ilerleyen durumları da (progressive conditions) koruma altına almıştır.<sup>34</sup> Böylece kanser, doku sertleşmesi (multiple sclerosis), adale gelişmemesi (muscular dystrophy), HIV taşıyıcılığı gibi durumu artan bir seyir izleyen ve bu durum neticesinde normal günlük aktiviteleri yapabilme yeteneğinde bir etki yapan noksanlığa sahip olan kişi, söz konusu etki halihazırda esaslı bir tarzda olumsuz etki

<sup>32</sup> DfEE., The Disability Discrimination Act 1995, What Employers Need To Know, DL 170 October 1996, Disability-on The Agenda, London 1996.

<sup>33</sup> DfEE., The Disability Discrimination Act 1995, Code of Practice For The Elimination Of Discrimination In The Field of Employment Against Disabled Persons Or Persons Who Have Had A Disability, Disability-on The Agenda, London 1996.

<sup>34</sup> DfEE., The Disability Discrimination Act 1995, Guidance on Matters To Be Taken Into Account In Determining Questions Relating To The Definition Of Disability, Disability-on The Agenda, Klondon 1996, s. 1 vd.

olmasa da, sakat olarak kabul edilir. Bir başka ifadeyle, kanser veya HIV-virüsü bulaşmış kimse gibi, kişinin durumu devamlı bir tarzda artmakta ve bunun neticesinde günlük aktiviteleri yerine getirebilme yeteneğine tesir eden bir noksanlık varsa bu kişi de sakattır. Burada ortaya çıkan tesirin önemli bir derecede olumsuzluk (zorluk) getirmesi şartı aranmamıştır. Ancak söz konusu tesirin ileride artacağı varsayılmaktadır. Bununla birlikte, hiç değilse hastalığın belirli belirtilerinin de görülmesi gereklidir. Bu konuda söz konusu durumların hangilerinin kapsam içerisinde kalacaklarına ilişkin düzenlemeler yapılacaktır. (Sch.1 m.8/(2)).

Ayrıca, gelecek sakatlıklar da koruma altına alınmıştır. Kişinin halihazırda ilerleyen noksanlığı olmasa da genetik veya diğer nedenlerle gelecekte artan bir durumla karşılaşma riski varsa, Kanun anlamında sakat sayılacaktır. Kişi dejenere olmuş durumuna karşın henüz normal günlük aktivitelerini yapabilme yeteneğinde bir kayba uğramasa (örneğin doku sertleşmesinin başlangıcında veya HIV-virüsü taşıyıp, belirtileri tam anlamıyla görülmezken) da otomatik olarak kanunen sakat sayılır.

### c) Geçmiş Sakatlıklar

Amerikan Sakatlar Kanunu gibi, burada da, geçmişte sakatlığı bulunanlar kanuni korumadan yararlanırlar. Bir başka ifadeyle, geçmişte sakatlık geçirmesi nedeniyle ayrımcı davranışla karşılaşanlar koruma altındadırlar. Örneğin, geçmişte zihinsel veya duygusal (hissel) bir hastalık nedeniyle depresyon geçirmiş bulunan bir kişi, haksız olarak istihdam fırsatlarından yararlandırılmamış olabilir. Kişinin söz konusu fırsatların sunulduğu anda durumunda klinik olarak herhangi bir problem bulunmuyorsa yapılan bu davranış haksızdır (DDA:m.2; Sch. 2). Ayrıca, kişi Kanunun yürürlüğe girmesinden önce iyileşmiş olsa bile koruma kapsamı içerisindedir. Bir başka ifadeyle, Sakat Ayrımcılığı Kanunu anlamında sakat halihazırda bir sakatlığı olan kimse ile, geçmişte sakatlık geçirmekle birlikte artık sakatlığı kalmayan kimsedir.<sup>35</sup>

<sup>35</sup> UŞAN, s. 24.

#### **d) Yeşil Kart Taşıyıcıları**

Sakat Ayrımcılığı Kanunu, Sakat Kişiler (İstihdam) Kanunu çerçevesinde sakat olarak kabul edilen ve dolayısıyla tescil edilmiş bulunan yeşil kart sahibi kişilerin de, başlangıç döneminde (initial period) başka bir şart aranmaksızın Kanun anlamında sakat sayılacaklarını öngörmüştür. Söz konusu dönem Sch. 1 m. 7'nin yürürlüğe girmesinden itibaren üç yıldır. Buna göre, Kanunun istihdamla ilgili hükümlerinin yürürlüğe girdiği tarih olan 2 Aralık 1996'dan itibaren üç yıllık bir süre için kişi başkaca bir şart aranmaksızın sakat sayılır. Bu sürenin dolmasından sonra kişinin Kanunun korumasından yararlanabilmesi için, öngörülmüş olan tüm şartları taşıması gerekmektedir.<sup>36</sup>

Bununla birlikte, söz konusu üç yıllık sürenin sonunda ayrımcı davranışlara karşı kişi halihazırda Kanunun aradığı şartları taşımasa da, ancak geçmişte sakatlığı olanlar gibi korumadan yararlanabilme hakkına sahiptir.<sup>37</sup>

#### **e) Algılama Sakatlıkları**

Sakat Ayrımcılığı Kanunu, Amerikan Sakatlar Kanunu gibi, sakat olarak algılanmayı (perceived disability) da kapsama almıştır. Örneğin, HIV-virüsü taşıyan bir kimse ayrımcılığa uğradığı zaman durumu gerçekten iyi ve hatta hastalığın herhangi bir belirtisi görülme de, işvereni tarafından sakat olarak muamele edilmişse kanuni korumadan yararlanır. Benzer şekilde, herhangi bir iş kazası veya trafik kazası neticesinde bir uzvu kırılan işçinin aktiviteleri yapmasında uzun süreli olumsuz bir etki olmaz. Buna karşın, söz konusu kişinin hizmet sözleşmesi herhangi bir tıbbi delille ispatlanamayan bir biçimde iş güvenliğini tehlikeye atması nedeniyle sona erdirilirse, bu kişi sakat sayılır ve kanuni korumadan yararlanır.<sup>38</sup>

<sup>36</sup> Ibid, s. 25.

<sup>37</sup> DfEE., The Disability Discrimination Act 1995, Guidance on Matters To Be Taken Into Account In Determining Questions Relating To The Definition Of Disability, Disability-on The Agenda, Klondon 1996, s. 1 vd.

## f) İstisna Tutulan Durumlar

Amerikan Sakatlar Kanununda olduğu gibi, burada da bazı durumlar sakatlık olarak kabul edilmemiştir. Buna göre,

- Alkol, nikotin veya diğer herhangi bir madde alışkanlığı veya bağımlılığı (Ancak madde bağımlılığı tıbbi tedavi sonucunda ortaya çıkmamış olmalıdır).
- Başka bir duruma (hastalığa) yol açmayan alerjik mevsim nezlesi,
- Yangın çıkarma (ateş yakma) veya hırsızlık hastalığı ile fiziksel veya seksüel diğer insanlara tacizde bulunmak ve,
- Teşhircilik ve rontgencilik kapsam dışındadır.<sup>39</sup>



---

<sup>38</sup> UŞAN, s. 25.

<sup>39</sup> Ibid, s. 26.

### §.3. SAKATLIK TÜRLERİ

Sakatlıklar değişik açılardan ele alınarak değerlendirilebilir: Sakatlığın kaynağına; fiziksel veya zihinsel, sebeplerine; doğuştan veya sonradan ortaya çıkan, sürelerine; sürekli veya geçici, etkilerine göre de; kişinin yeteneklerini etkileyen veya etkilemeyen sakatlıklar şeklinde ayrılır.

#### I. KAYNAĞINA GÖRE

##### A) FİZİKSEL SAKATLIKLAR (PHYSICAL –ANATOMICAL DISABILITY)

İnsanlar fizik ve ruh yapısı ile bir bütünlük arzeder.<sup>40</sup>

Buna göre, fiziksel sakatlıklar, insanın fizik yapısında herhangi bir bozukluk veya eksiklik oluşturarak yine onun fiziki yeteneklerini engelleyen veya tüm olarak ortadan kaldıran sakatlıklardır.<sup>41</sup> Görme, konuşma, işitme organlarındaki yetersizlik, ortopedik sakatlıklar ve sürekli hastalık hallerinde, fiziksel sakatlık söz konusudur.

Fiziksel sakatlıklar, kekemelik, sağırılık, dilsizlik, kol, ayak veya parmak yokluğu, körlük, kısmi veya tam felç, vs. gibi durumlarda gözle görülebilir. Buna karşın astım, kanser, kalp hastalıkları, bazı organların yokluğu, HIV virüsü taşıyıcılığı (AIDS)<sup>42</sup> vs. gibi durumlarda ise, sakatlık gözle görülmez, tesbiti için tıbbi kontrol ve yöntemlerin kullanılması gerekmektedir. Bu açıdan da fiziksel sakatlıkları, gözle görülebilen (visible) ve gözle görülemeyen (invisible) olarak ikiye ayırmak mümkündür.<sup>43</sup>

<sup>40</sup> UŞAN M. Fatih, İş Hukuku'nda Sakat İstihdamı, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Ya. Ankara 1999, s. 48.

<sup>41</sup> ALTAN, s. 21.

<sup>42</sup> HODGETTS M. Richard, KROECK K. Galen, Personnel and Human Resource Management, The Dryden Press, Harcourt Brace Jovanovich College Publishers, 1992, s. 110

<sup>43</sup> UŞAN, s. 49., ALTAN, s. 21-22.



## **B) ZİHİNSEL SAKATLIKLAR (MENTAL DISORDER, MENTAL – SENSORY – PSYCHOLOGICAL DISABILITY)**

Zihinsel sakatlıklar, insanların düşünebilme ve buna dayanan davranış yeteneklerini engelleyen veya tümüyle ortadan kaldıran sakatlıklardır<sup>44</sup>. Bir başka deyişle, zihinsel sakatlık, doğumdan önce, doğum esnasında ve sonraki gelişim sürecinde değişik nedenlerle zihinsel gelişim ve fonksiyonlarında oluşan sürekli yavaşlama, duraklama ve gerileme gösteren ve bunun sonucu olarak etkili uyumsal davranışlarda gerilik ve yetersizlik gösteren sürekli bir durumdur<sup>45</sup>.

Zihinsel sakatlık kavramı içerisinde kişinin akli melekelerindeki yetersizlikler, ruhsal çöküntü hali (depresyon), hafıza kayıpları, ruhi yapı ve sinir sistemi (nerv system) ile ilgili tüm sakatlıklar yer almaktadır. Buna göre, epilepsi (sara), şizofreni, akıl hastalığı, öğrenme güçlüğü (learning difficulties) vs. birer zihinsel sakatlık durumudur<sup>46</sup>.

## **II. SEBEPLERİNE GÖRE**

### **A) DOĞUŞTAN GELEN SAKATLIKLAR (CONGENITAL DISABILITY, INHERENTLY DISABLED)**

İnsanın kalıtsal veya bir başka sebebe dayanarak sakat olarak doğması durumunda doğuştan gelen sakatlık söz konusudur. Doğuştan gelen sakatlıklar fiziksel olabileceği gibi zihinsel de olabilir.

Doğuştan gelen sakatlıklar, kalıtsal olarak kişinin anne ve babasından sirayet etmiş olabilir. Bunun yanısıra, hamilelik esnasında

<sup>44</sup> TBMM., Özürlülerin Problemlerini Araştırma Komisyonu Raporu, 19. Dönem, 95. Birleşim, 27.4.1993, 292 Sıra Sayılı Tutanağa Ek.s. 20

<sup>45</sup> TBMM., s. 21.

<sup>46</sup> UŞAN, s. 50.



annenin geçirmiş olduğu bir hastalık veya kazadan kaynaklanmış olabileceği gibi, doğum anında da ortaya çıkmış olabilir<sup>47</sup>.

## **B) SONRADAN OLAN SAKATLIKLAR (ACQUIRED-CURRENT DISABILITY)**

Kişinin herhangi bir sakatlığa uğramaksızın tam ve sağ olarak doğmasına karşın bir takım dış etkenlerin etkisiyle sonradan ortaya çıkan sakatlıklardır. Bu tür sakatlıklar, endüstriyel veya sanayi sakatlıkları adıyla da anılabilir.<sup>48</sup>

Sonradan ortaya çıkan sakatlıkların kaynakları, kazalar ve yaralanmalar, hastalıklar ve yaşlılık olarak karşımıza çıkar.<sup>49</sup>

Kazaların yanısıra savaşlar ve terörizmle mücadele de sakatlıklara yol açan önemli bir faktördür.<sup>50</sup> Zaten sakatların istihdamına yönelik ilk çalışmalar ve sakatlar lehine işyerlerinde söz konusu olan çalıştırma yükümü, bir diğer ifade ile kota rejimi, I. Dünya Savaşının neticesinde gündeme gelmiştir.<sup>51</sup>

<sup>47</sup> ALTAN, s. 27.

<sup>48</sup> SKMKK., Sakatlara Yönelik Hizmetler Raporu, Ankara Tarih Yok, s. 21.

<sup>49</sup> TBMM., s. 17.

<sup>50</sup> ALTAN, s. 35.

<sup>51</sup> UŞAN, s. 51.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRK İŞ HUKUKUNDA SAKAT İSTİHDAMI

#### Ş.1. SAKAT İSTİHDAMININ TARİHİ GELİŞİMİ

##### I. CUMHURİYET ÖNCESİ DÖNEM

Ülkemizde Cumhuriyet öncesi dönem içerisinde Tanzimata kadar sakatlara yönelik faaliyetler, daha çok tıbbi bakım konusunda olmuştur. Özellikle fiziksel ve ruhsal açıdan sakat olan kimselerin sağlık evlerinde bakım ve tedavileri yapılmıştır. Bu anlamda akıl ve ruh hastalarının tedavilerine yönelik bakım evlerinin dünyadaki ilk örnekleri teşkil ettiği söylenilebilir.<sup>52</sup>

Ayrıca bu dönem içerisinde devletin sakatların korunmasına yönelik tedbirleri almasından çok, kişilerin dini inanışlarının belirgin olduğunu görmekteyiz. Zira, gerek Kur'an-ı Kerim ve gerekse Hadis-i Şeriflerde sakatların korunmalarına yönelik emirler ve tavsiyeler mevcuttur. Bunun yanı sıra, hayır amaçlı kurulmuş vakıflar da sakatlara yönelik hizmetler yürütmüşlerdir.<sup>53</sup>

Tanzimata kadar olan dönemde sakatların çalışma hayatında korunmalarına yönelik olarak bir düzenleme yapılmamıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nun Medeni Kanunu niteliğinde olan Mecelle'de de bu yönde bir hüküm yoktur<sup>54</sup>. Ancak bu süreç içerisinde kısmi olarak sakatların emekliliklerine ilişkin düzenlemelere rastlamak mümkündür.

<sup>52</sup> ALTAN, s. 167

<sup>53</sup> UŞAN, s. 191.

<sup>54</sup> ALTAN, s. 168.

Bu tür rastlanılan düzenlemeler çoğunlukla zaman içerisinde rastlanmış ve hüküm vermeye gerek duyulmuş birkaç vakadan ibaret ise de, bu tür vakalarda oluşan düzenlemeler de kanun yapmada temel teşkil etmektedirler.

## II. CUMHURİYET SONRASI DÖNEM

Cumhuriyet sonrası dönem içerisinde de sakatların çalışma hayatı içerisinde bir bütün halinde korunmasına yönelik düzenlemeler yapılmamıştır. Bu alanda yapılan çalışmalar daha çok sakatlık sigortası ve sakat çalıştırma yükümü olarak yer almaktadır<sup>55</sup>.

### A) 1961 ANAYASASINA KADAR OLAN DÖNEM

1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu m.332'de<sup>56</sup>, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak işveren, her ne kadar açık bir biçimde sakatlıktan bahsedilmese de, söz konusu kimselere yönelik koruyucu tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır<sup>57</sup>.

1930 tarih ve 1580 sayılı Belediyeler Kanunu, çalışamayacak durumda ve bakacak kimsesi olmayanlara bakmakla belediyeleri görevlendirmiştir (m.15/34)<sup>58</sup>. Bu kanunla devlet ilk kez sakatlara yardım için yerel yönetimleri görevlendirmiştir<sup>59</sup>.

1930 tarih ve 1539 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda<sup>60</sup>, işyerinde kaza olmasını önleyici tedbirlerin alınması ve devamlı olarak elli işçi çalıştıran işverenlerin işyerlerinde bir doktor bulundurmalarını öngören düzenleme de, dolaylı olarak sakatları ilgilendiren hükümler içermektedir.

<sup>55</sup> SOSYAL HİZMET UZMANLARI DERNEĞİ, 2000'li Yıllara Doğru Sosyal Devletin Gerçekleşmesinde Sosyal Hizmetlerin Yeri ve Önemi, Ankara 1975, s. 142 vd.

<sup>56</sup> 29.Ş.1926 t. ve 359 S.lı RG.

<sup>57</sup> UŞAN, s.192.

<sup>58</sup> 14.Ş.1930 t. ve 1471 S.lı RG..

<sup>59</sup> ALTAN, s. 176.

<sup>60</sup> 6.5.1930 t. ve 1489 S.lı RG.

1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu da<sup>61</sup>, Bk.m.332' ye paralel bir şekilde işverenler, işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik tedbirleri almakla yükümlü tutulmuşlardır.<sup>62</sup> Yine 3008 sayılı Kanun gereği kurulması gereken sigorta kolları arasında malullük sigortası da yer almaktaydı. Kanunun amir hükmü gereği, 1945 tarih ve 4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Hakkında Kanun<sup>63</sup>, 1949 tarih ve 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu ve 1950 tarih ve 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu yürürlüğe konmuştur. Daha sonra, İhtiyarlık Sigortası Kanunu çeşitli şekillerde değişikliğe uğramış ve 1957 tarih ve 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Hakkında Kanun ile de, daha önce kısmi olarak kurulmuş olan malullük sigortası tam olarak yürürlüğe konulmuştur. 1964 yılında da halen yürürlükte bulunan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe konularak malullük sigortası m.52-58 arasında düzenleme altına alınmıştır.

Kamu Hukuku alanında da malullük sigortasını düzenleyen 1949 tarih ve 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu kabul edilmiştir.

Ayrıca 1950-1960 dönemi arasında Türkiye ile Uluslararası Çalışma Örgütü arasında yapılan anlaşma gereği, Uluslararası Çalışma Örgütünden uzmanlar getirilmiş ve Türkiye ile sakatların istihdamı konusunda işbirliğine gidilmiştir.<sup>64</sup>

## **B) 1961 ANAYASASI DÖNEMİ**

1961 Anayasasında, sakatlarla ilgili doğrudan bir madde bulunmamasıyla birlikte dolaylı yollardan iktisadi ve sosyal hayatın herkes için insanlık onuruna yakışır bir hayat seviyesi sağlanması amacıyla düzenlenmesini öngören hükümleri, sakatların da Anayasal koruma altına alındığını gösteren kurallardandır.

<sup>61</sup> 15.6.1936 t. ve 1489 S.İl.RG.

<sup>62</sup> ALTAN, s.176.

<sup>63</sup> 7.7.1945 t. ve 6051 S.İl.RG.

<sup>64</sup> ALTAN, s.189, UŞAN, s.193.

“Ülkemizde işverenler açısından sakat çalıştırma yükümlülüğünü getiren ilk Kanun 29.4.1967 tarihinde yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunudur. Ancak, DİK.m. 13 sakat çalıştırma bakımından İş Kanununa ve buna dayanılarak çıkarılacak olan tüzüğe yollama yapmıştır. Aynı tarihlerde hazırlanan bu iki Kanundan Deniz İş Kanunu daha önce yürürlüğe konduğu için böyle bir durum ortaya çıkmıştır. 931 sayılı İş Kanunu da 12.8.1967 yılında yürürlüğe girmiştir. Ancak 931 sayılı Kanun üç yıl yürürlükte kalmış daha sonra Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir. Dolayısıyla m.25’in öngördüğü Tüzük çıkarılmamış ve Kanunun sakat çalıştırma yükümlülüğünü getiren bu maddesi de uygulama alanı bulamamıştır.

931 sayılı Kanunun yerine kabul edilen ve 25,8,1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu da 25, maddesinde, küçük bir değişiklik, sakat çalıştırma yükümü bakımından eski Kanun hükmünü muhafaza etmiştir. Bununla birlikte, 1475 sayılı İş Kanununda ayrıntılı düzenleme tüzük yerine yönetmeliğe bırakılmıştır. Gerçekten, Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılmaları Hakkında Yönetmelik 21.1.1972 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak, bu yönetmelikte, daha sonra “Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılmaları Hakkında Yönetmeliğin Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Bir Madde Eklenmesine Dair Yönetmelik”le değişiklik yapılmıştır.<sup>65</sup> Buna göre, yüz işçiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde her tam elli işçiye karşılık bir sakat, işçi sayısının yüzden fazlası için de, her yüz işçiye karşılık iki sakat işçi, meslek, beden ve ruh durumlarına göre çalıştırılmak zorundadır (m.25).”<sup>66</sup>

### C) 1982 ANAYASASI DÖNEMİ

1982 tarihli Türkiye Anayasası m.50/1 ve 2’ye göre de, “Kimse, yaşına,cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz” hükmü vardır.

<sup>65</sup> 23,3,1974 t. ve 14836 S, İRG.

<sup>66</sup> UŞAN, s.194.

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Anayasa hükmü gereği devlet, sakatların özel olarak korunmasının yanında, çalışanların genel olarak korunması yönünde de tedbirleri almalıdır.<sup>67</sup>

Yine Anayasa gereği, devlet sakatların sosyal güvenliklerini de sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Gerçekten m. 60/1' e göre, "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir". Getirilen bu hükümle herkesin hiçbir ayırım gözetmeksizin sosyal güvenlik hakkından yararlanabilmesine imkan tanınmıştır.

Ayrıca m.61'e göre, "Devlet, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malul ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar.

Devlet sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır.

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

Yaşlılar devletçe korunur. Yaşlılara devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir.

Bu amaçla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurtur".

1475 sayılı İŞ Kanunu m.25, 29,7,1983 tarih ve 2869 sayılı Kanun m.4 ile değişikliğe uğramıştır. Gerçekten İş K.m.25 A ile elli veya daha fazla daimi işçi çalıştıran işverenler hakkında % 2 oranında sakat çalıştırma yükümünün yanında, yarım kadar kesirlerin dikkate alınmayacağı, yarım ve daha fazla olanların ise tama iblağ edileceği ve aynı işverenin aynı il sınırları

<sup>67</sup> İbid, s.195.

içerisinde birden fazla işyerinin olması durumunda bunların sayı açısından bir bütün sayılacağı hükmü getirilmiştir. Ayrıca yapılan bu değişiklikle ilgili olarak Tüzük çıkarılacağı öngörülmüş, Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük de 1987 yılında yürürlüğe girmiştir. Böylece yönetmelik yerine Tüzük çıkarılarak Deniz İş Kanunu m. 13 ile de uyum sağlanmıştır. Ancak, Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzüğün bazı maddelerinde 26,11,1996 tarih ve 96/8880 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla değişiklikler yapılmıştır.<sup>68</sup>

İş Kanunu m.25’de 572 sayılı KHK ile de değişiklik yapılmış, çalıştırılacak işçi sayısından vazgeçilerek İş Kanununa tabi işyerlerinde çalışan işçilerin esas alınacağı kuralı getirilmiştir (m.13). Ancak bu değişikliğin 1,1,2001 yılında yürürlüğe gireceği öngörülmüşken (m.28), bu sefer, 21.10,1998 tarih ve 4382 sayılı İş Kanunu, İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile 572 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile bu tarih 1,1,1999’a çekilmiştir (m.1).<sup>69</sup> Ayrıca, 4382 sayılı Kanunla yapılan diğer bir önemli değişiklik de sakat çalıştırma yükümlülüğüne uyulmaması durumunda söz konusu olan para cezasının 500,000,TL,sından, 70,000,000 TL.sına (her yıl artacak biçimde) çıkarılmış olmasıdır (m.3) (1,1,1999’ dan itibaren bu miktar 124,000,000 TL olarak uygulanmaktadır).

Gelir Vergisi Kanununda da belirli derecede sakat olarak istihdam edilenlerin gelir vergisinden istisna tutulacakları öngörülmüştür. Ayrıca Gelir Vergisi Kanununda 22,7,1998 t.ve 4369 sayılı Kanun<sup>70</sup> ile basit usulde vergilenenler ve esnaflar için de gelir vergisi indirimi sağlanmış ve bu arada bakmakla yükümlü olduğu kimseler arasında özürlü bulunan kimseler için de vergi indirimi benimsenmiştir.

3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu m.39’a göre de, “Bakanlık, özel eğitime muhtaç kişilere iş hayatında geçerliliği olan görevlere hazırlayıcı özel meslek kursları düzenler. Kursların

<sup>68</sup> 6,1,1997 t. ve 22869 S.ı RG.

<sup>69</sup> 24,10,1998 t. ve 23503 S.ı RG.

<sup>70</sup> 29,7,1998 t. ve 23417 S.ı RG.



düzenlenmesinde ve hazırlanmasında bu kişilerin ilgi, ihtiyaç ve yetenekleri dikkate alınır.

Ayrıca, Terörle Mücadele Kanununa 4131 sayılı Kanunla eklenen bir madde ile İş Kanununun dışında sakat çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre, terör eylemleri nedeniyle şehit olanların yakınları veya malul olup da çalışabilecek durumda olanların kendileri; eğer çalışamayacak durumda iseler, yakınları çalıştırma yükümlülüğü kapsamına alınmıştır.

Bunların dışında Devlet Memurları Kanunu, BAĞ-KUR Kanunu, 65 yaşını Doldurmuş, Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu, Medeni Kanun, Gümrük Kanunu, Milli Eğitim Temel Kanunu ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat Kanunu gibi bir çok Kanunda sakatları ilgilendiren ve koruyucu düzenlemeler mevcuttur.<sup>71</sup>

3,12,1996 tarih ve 4216 sayılı Özürlüler İdaresi Başkanlığı kurulmasına ve Özürlülerin Durumları ile İlgili Çeşitli Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Yetki Kanunu ile 571 sayılı Özürlüler İdaresi Başkanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname yürürlüğe konulmuştur. Bu kuruluş Başbakanlığa bağlı olup, sakatların her türlü haklarını korumak ve geliştirmek görevini üstlenmiştir (m.37).

Bu mevzuat hükümlerinin yanısıra kalkınma planları ile de, sakatların istihdamına önem verilerek, işgücü piyasasına girişte güçlükler yaratan problemlerinin giderilmesi yönünde tedbirlerin alınması, devlete verilen bir görev olarak kabul edilmiştir.<sup>72</sup>

<sup>71</sup> UŞAN, s. 198.

<sup>72</sup> DPT., V. Beş Yıllık Kalkınma Planı Öncesinde Gelişmeler 1972-1983 (Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler) Ankara 1985.



### §.3. İŞ KANUNUNA GÖRE SAKAT ÇALIŞTIRMA YÜKÜMÜ

Sakatların çalıştırılmasına (istihdamına) ilişkin ilk ve en önemli hüküm 1967 tarih ve 931 sayılı İş Kanununda yer almıştır. Gerçekten İş Kanununun 25. maddesine göre, belirli koşulların gerçekleşmesi halinde işverenler, sakat çalıştırmak; bu durumdakilere iş vermek zorundadırlar. İlk kez 931 sayılı İş Kanununa konulmuş olan bu hüküm, 1475 sayılı İş Kanununda da yer almıştır.<sup>73</sup> Ancak İş Kanununun 25. maddesinde yer alan bu hükmün uygulanabilmesi için aynı madde içinde sözü edilen yönetmeliğin çıkarılması zorunlu idi.

İş Kanunu 25 ve buna dayanılarak çıkarılmış yönetmeliklerin izledikleri amaç ikidir, denilebilir. Gerçekten bu hükümlerin ilk amacı, belki, ülke işgücünden en geniş ölçüde yararlanmayı sağlamaktır. Ancak, ülkemiz henüz sağlam kişilerin gücünden tam olarak yararlanabilme sorununu bile çözebilmiş değildir. Hal böyle olunca, adı geçen hükümlerin, “ülke işgücünden tam yararlanabilmeyi sağlama amacı” büyütülmemelidir.<sup>74</sup> Bu hükümlerin izlediği ikinci ve daha önemli amaç ise, sakatları içinde buldukları haysiyet kırıcı durumdan kurtarmak; onlara çalışarak geçimlerini sağlayabilme yolunu açmaktır. Çünkü bu durumdaki kişiler iş bulma konusunda büyük güçlüklerle karşı karşıyadırlar. Ülkemizde sağlam olduğu halde iş bulamayan kişilerin varlığı, sakatlar için iş bulmayı kolaylaştırıcı hükümler konmasını gereksiz kılmaz. Bir toplumda doğuştan veya sonradan sakat kalan bir kişinin kendi haline bırakılması, onlar için insanca yaşayabilme olanaklarının yaratılmamış olması, kısaca sahipsiz bırakılması, sosyal devlet düşüncesine ters düşer. Üstelik işsiz ve umutsuz kalmaya mahkum olan bu kişiler, toplum içinde bir huzursuzluk kaynağı teşkil ederler.<sup>75</sup>

<sup>73</sup> FUNÇOMAĞ, s. 63.

<sup>74</sup> İbid.

<sup>75</sup> FUNÇOMAĞ, Kenan, Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümü, İÜHF.M., C.40, S.1-4, İstanbul 1974.

## **I. SAKAT ÇALIŞTIRMA YÜKÜMÜNÜN UYGULAMA ALANI**

Sakat çalıştırma yükümü, geniş bir işveren kitlesi için kabul edilmiştir. Bu yüküm altına sokulmuş işverenler iki grupta toplanabilir.

### **A) İŞ MEVZUATINA TABİ İŞVERENLER**

#### **1. İş Kanununa Tabi İşverenler**

Sakat çalıştırma yükümü, herşeyden önce, İş Kanununa tabi işverenler hakkında kabul edilmiştir. Çünkü işveren için böyle bir yüküm koymuş olan madde, İş Kanununun 25. maddesidir. Öte yandan İş Kanununun 98/VII, VIII. bentlerinde bu yüküme aykırı davranan işverenlere uygulanacak para cezaları tesbit edilmiştir.

#### **2. Deniz İş Kanununa Tabi İşverenler**

Deniz İş Kanunu da sakat çalıştırma yükümüne yer vermiştir. Gerçekten Deniz İş Kanununun 13. maddesine göre, “bu kanunun kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, işyerlerinde İş Kanununun ve bununla ilgili tüzüğün bu konuda koyduğu hükümler, esaslar, ölçüler ve şartlara göre sakat gemi adamı çalıştırmak zorundadır”. Aynı kanunun 50/ç maddesi de bu yüküme aykırı davranan işveren veya işveren vekiline verilecek para cezasını belirlemiştir.

#### **3. İş Kanununa Tabi Kamu Kurumları**

İşçi çalıştıran kamu kuruluşları da vardır. Bu kamu kuruluşları işçi çalıştırdıkları takdirde ve ölçüde iş mevzuatına tabidirler. Sonra kamu iktisadi teşebbüsleri de çok sayıda işçi çalıştırmalar ve bunlar geniş ölçüde iş mevzuatını uygulamak durumundadırlar. Zaten İş Kanununun 2. maddesinden, bu gibi kuruluşların İş Kanununa (daha doğrusu, iş

mevzuatına) tabi buldukları açıkça anlaşılmaktadır. Üstelik aynı esas sakat çalıştırmaya ilişkin olmak üzere, İş Kanunu 25/V de de belirtilmiştir.<sup>76</sup>

## **B) İŞ MEVZUATINA TABİ OLMAYAN DAİRE VE KURUMLAR**

Genel ve katma bütçeli dairelerle, mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlara veya bunlara bağlı işyerlerinin İş Kanununa tabi olmayan daire ve kurumları da sakat çalıştırmak zorundadır. İş Kanunu 25/V’de sözü edilen bu “İş Kanununa tabi olmayan daire ve kurumlarda çalıştırılan kimseler” deyimi, kamu hukuku hükümlerine (atama işlemine) göre çalıştırılan kişileri anlatmaktadır. Şu halde, İş Kanununa tabi olmayan daire ve kurumlarda çalıştırılan kişilerden bir bölümün de sakatlardan seçilmesi zorunluluğu vardır.<sup>77</sup>

## **II. SAKAT ÇALIŞTIRMA YÜKÜMÜNÜN UYGULANMA KOŞULLARI**

### **A) BELLİ BİR DERECEDE VE YAŞTA SAKAT OLMA**

#### **1. Belli Derecede (Ağır) Sakat Olma**

Sakat, beden veya zihin gücü eksilmiş, azalmış kişidir. Yönetmelik anlamında sakat ise, beden veya zihin gücünden belirli bir oranda yoksun bulunmakla birlikte, bazı işleri derhal veya kısa bir çalışma sonunda yapabilecek durumda olan kişidir. Şu halde burada yaş ve cinsiyet yönünden bir ayırım söz konusu değildir. Önemli olan, bir kimsenin yönetmelikte belirtilen derecede (ağır) sakat olmasıdır. Yönetmeliğin 3. maddesine göre, çalışma güçlerinin en az % 40 ve en çok % 70’ini yitirenler veya çalışma

<sup>76</sup> TUNÇOMAĞ, Kenan, Sakat Çalıştırma Yükümü, Dünyada ve Türkiyede Sakatlar ve Sorunları, Açık Oturum, 6.Şubat 1981, İstanbul 1982.

<sup>77</sup> İbid, s. 65.

gücünün % 70'inden çoğunu yitirmekle birlikte bir işte yararlı bir şekilde çalışabilecek olanlar, sakat sayılır. Bu sakatlık, doğuştan olabileceği gibi, bir iş kazası, meslek hastalığı, hastalık veya başka bir nedenle meydana gelmiş olabilir. Sonra yönetmeliğin uygulanması açısından savaşta sakat olma ile askeri veya sivil bir görevde sakat olma arasında bir fark yoktur.<sup>78</sup>

Sakatlık, bedensel veya düşünsel olabilir. Ancak yönetmelik bedensel sakatlıklar ile düşünsel sakatlıklar arasında ayırım yapmıştır. Gerçekten bedensel sakatlıkların türü ne olursa olsun hepsi yönetmelik hükümlerinin kapsamı içindedir. Bu bedensel sakatlıklar, göz sakatlıkları, işitme ve konuşma sakatlıkları, kol ve el sakatlıkları, bacak ve ayak sakatlıkları, iç hastalık sakatlıkları ve diğer türden sakatlıklardır.

Düşünsel sakatlıklara gelince, bu tür sakatlıklar kural olarak, yönetmeliğin kapsamı dışındadır. Fakat düşünsel açıdan sakat olanlardan çalışabilecekleri sağlık kurulu raporuyla saptananlar da yönetmelikten yararlanabilirler.<sup>79</sup>

#### a) Sürekli Sakat Olma

Bir işçinin özel hükümlerden yararlanabilmesi için, sakatlığın sürekli olması zorunludur. Böylece eski yönetmeliğin (sakatlığın en az 12 ay sürmesi) koşulu yerine, yeni yönetmelik sürekli bir sakatlığın varlığını aramıştır. Bir sakatlığın sürekli olup olmadığını belirleyecek olan doktor bilirkişiler, burada sağlık kurullarıdır.<sup>80</sup>

<sup>78</sup> İbid, s. 66.

<sup>79</sup> İbid.

<sup>80</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 11.

## **b) Sakatlık Derecesinin Saptanması**

Bir işçinin varolan veya sonradan meydana gelen sakatlığının çalışma gücünü en az % 40 ve en çok % 70 ölçüsünde azalttığını ve bu sakatlığın sürekli olduğunu saptayacak kurul, sağlık kuruludur.

Bu sağlık kurulu, devlet sağlık tesisleri, belediye ve sosyal sigortalar kurumu sağlık tesisleri ve diğer kamu sağlık tesisleridir. Şu halde, sakat veya sonradan sakatlanan kişi maddede emredici bir sıralama söz konusu olmadığına göre, bu sağlık tesislerinden herhangi birine başvurabilir. Ancak sakat doğrudan bu sağlık tesislerine başvuramaz. Sakat kişi, önce iş istemek üzere kurumun şube veya bürolarına ve bu kurum şubeleri kendisini sağlık tesislerine göndermelidir.<sup>81</sup> Kurumca gönderilen sakatlar hakkındaki bütün işlemler ücretsiz yapılır.<sup>82</sup>

Sağlık kurulu kendisine gönderilen kişinin çalışma gücünü ne ölçüde yitirdiğini Sosyal Sigortalar Kurumunca sakatlık derecesinin tayini için uygulanan esaslara ve kullanılan cetvellere göre belirler. Böylece Sakatlar ve Eski Hükümlüler Yönetmeliğinin 3. maddesine göre 26.5.1972 günlü “Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü” ne yollama yapılmıştır. Bu tüzükte her organ ve her mesleğe göre çalışma gücünün eksilme oranı gösterilmiştir.

Sakatların çalışma güçlerinin eksilme oranını belirten sağlık kurulu raporlarına karşı itiraz edilebilir. Bu itirazları karara bağlayan organ, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığıdır.<sup>83</sup>

## **2. Belli Yaşta Sakat Olma**

Yönetmeliğin öngördüğü derecede sakat olma da yetişmez. Sakatın 18 yaştan küçük ve 55 yaştan büyük olmaması zorunludur. Şu halde

<sup>81</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 9.

<sup>82</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 11/II.

<sup>83</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 10.

yönetmelikten yararlanacak olanlar 18-55 yaşları arasında bulunan ve sakatlık dereceleri % 40 - % 70 arasında olanlardır.<sup>84</sup>

## **B) SAKATIN KURUMA BAŞVURMASI**

### **1. Sakatın Kuruma Başvurma İşlemi**

İş istemek üzere kurumun şube veya bürolarına başvuran sakatlar ile, gerçek durumlarını tesbit için bir görüşme yapılır. Ayrıca sakat, çalışma gücündeki eksilme derecesi saptanmak üzere, kurum tarafından sağlık tesislerine gönderilir.<sup>85</sup>

### **2. Kurumun İşe Gönderme Sırasını Belirlemesi**

Kurum kendisine başvuran sakat işçi ile öngörüşme yaptıktan sonra, onları meslekli ve mesleksiz olarak iki gruba ayırır. Ayrıca kurum, işe göndermede bir öncelik sırası tesbit eder. Sakatlarda uygulanan öncelik sırası şöyledir.

- İşyerinin işçisi iken sakatlanmış olanlar;
- Sakatlık derecesi % 70'in üstünde olup bir iş yapabilecek durumda olanlardan kendileri iş bulanlar;
- Rehabilite edilmiş olanlar;
- Sosyal güvenlik kuruluşlarından yardım ve aylık almayanlar;
- Herhangi bir işyerinde çalışmayanlar.<sup>86</sup>

<sup>84</sup> TUNÇOMAĞ, s. 67.

<sup>85</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 9.

<sup>86</sup> TUNÇOMAĞ, s. 68.

### **3. Kurumun Sakatların Sağlık ve Meslek Durumlarını İyileştirmesi**

Sakatların sağlık durumlarının düzeltilmesi; bedensel yeteneklerinin ve iş güçlerinin teknik araç ve gereçlerle arttırılması konusunda Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı işbirliği yapar.<sup>87</sup>

Ayrıca teknik öğretim kurumları da sakatların eğitimi alanında, kendi bina ve araçlarından asıl görevlerini aksatmayacak şekilde yararlanılması için, kurumla işbirliği yapar.

Öte yandan, sakatlara çalışma yeteneği vermekle uğraşan tüzel kişilik sahibi kurumlar da aynı şekilde kurumla işbirliği yapmak zorundadırlar.<sup>88</sup>

## **C) SAKATIN KURUM TARAFINDAN İŞVERENE YOLLANMASI**

### **1. İşverenin Sakat İsteme Yükümü**

Sakat çalıştırmakla yükümlü işverenler, çalıştırmak zorunda oldukları sakat işçileri, işyerlerinin bulunduğu bölgelerde görevli kurum şube veya bürolarından istemek ve almak zorundadırlar.<sup>89</sup>

### **2. İşverenin Kabul Zorunda Bulunduğu Sakat Sayısı**

Sakat çalıştırmakla yükümlü işverenler, çalıştırdıkları işçi sayısını, işyerlerinde yapılmakta olan işlerin mahiyetini ve işyerlerinin adresini o bölgede görevli kurumun şube veya bürosuna bildirmek zorundadır. Bunun

<sup>87</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 7.

<sup>88</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 8.

<sup>89</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 16,30.



üzerine, kurum, bu işverenlere ait işyerlerinde çalıştırılacak olan sakat işçi sayısını, yasada belirtilmiş esas ve oranlar saptar.<sup>90</sup>

Her işyerinin çalıştırmakla yükümlü bulunduğu sakat ve eski hükümlü sayısı konusunda bir ayırım yapmak gereklidir.

#### **a) İş Mevzuatına Tabi İşyerlerinde**

İş mevzuatına tabi işyerleri, herşeyden önce, özel hukuk (gerçek veya tüzel) kişilerin kurduğu, işlettiği işyerleridir. Sonra kamu kuruluşları ve bunlara bağlı işyerlerinden İş Kanununa tabi olan daire ve kurumlar da vardır. Gerçekten, genel ve katma bütçeli dairelerle, mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinin bazı daire ve kurumları İş Kanununa tabidir. İşte İş Kanununun madde 25/A 1'e göre, "İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerinde % 3 oranında sakat kimseyi ..." çalıştırmakla yükümlüdür. Buna göre, kanun koyucu elli işçi çalıştıran işverenler için % 3 oranında sakat istihdamını zorunlu kılmıştır.<sup>91</sup>

#### **b) İş Mevzuatına Tabi Olmayan İşyerlerinde**

Kamu kesimindeki işyeri ve kuruluşlar, Sakatlar ve Hükümlüler Y. 34 gereğince, çalıştırmakla yükümlü olduğu sakat ve eski hükümlü sayısı kadar kadro temin etmek ve gerekli atamaları yapmak üzere kurum şube veya bürolarına bildirmek zorundadır.

### **3. İşverenin Sakatlara Uygun İşler Hazırlaması**

Sakat çalıştırmakla yükümlü işverenler, işyerlerindeki sakatlara uygun işleri kurumun işbirliği ile tasnif eder. Sakatlara uygun işlerin tasnifinden

<sup>90</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 13.



amaç, bu işyerindeki hangi işin, hangi çeşit sakat tarafından yapılabileceğini tayin etmektir.<sup>92</sup>

#### **4. Kurumun İşverene Göndermesi**

Kurum kendisine başvurmuş sakatların bir listesini yapar ve bunu bölgesindeki işyerlerine gönderir. Sonradan yapılacak başvurmalarda da aynı usul izlenir. Bu listeyi alan işverenler, nitelikleri bildirilen sakatlardan uygun gördüklerini kuruma bildirirler. Bunun üzerine kurum da istenilen sakatları sağlık raporları ile birlikte gönderir.

Ancak işveren bu seçim hakkını kullanırken, yönetmelikte çizilmiş öncelik sırası dışına çıkamaz. Şu halde, işverenin çalıştıracağı işçiyi serbestçe seçim hakkı, yönetmeliğin emredici surette çizdiği öncelik sırası sınırları içinde kullanmak gerekir. Aksi halde, yönetmeliğin öngördüğü ve haklı bir gerekçeye dayanan öncelik sırası kolaylıkla bir kenara itilmiş olabilecekti.

### **D) SAKAT ÇALIŞTIRMAYI İŞVERENİN KABUL ETMESİ**

#### **1. İşverenin Sakat Çalıştırma Yükümü**

##### **a) Özel Hukuk İşverenin Yükümü**

İşveren sakat çalıştırma yükümünü, öncelik sırası sınırları içinde, kendisinin seçtiği sakat ile bir hizmet sözleşmesi yapmak suretiyle yerine getirir. Gerçekten işverenin, kurumca gönderilen listeden seçtiği sakatın kendisine başvurması halinde, onunla bir hizmet sözleşmesi yapmak zorundadır.

<sup>91</sup> UŞAN, s. 226.

<sup>92</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlülcr Y. 14.

Öte yandan, işveren kurumun gönderdiği listeden kimseyi seçmez ve kuruma hiç başvurmaz ise, kurum doğrudan doğruya, yönetmelikte belirtilen sayıda sakatı işyerine gönderebilir.<sup>93</sup> İşveren bunlarla hizmet sözleşmesi yapmaya yanaşmazsa, o zaman bir para cezası ödemeye mahkum edilir. İşverenin sakat çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde uygulanacak para cezası 21.10.1998 tarih ve 4382 sayılı Kanunla değişik İş Kanunu m. 98/C'ye göre, "5 inci madde hükümlerine aykırı hareketle sakat ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya vekiline çalıştırmadığı her sakat ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için yetmiş milyon lira para cezası verilir..." 1999 yılı itibariyle bu rakam yüz yirmi milyon olmuştur.

### **b) Kamu Hukuku İşverenin Yükümü**

Kamu hukuku işvereni yükümünü, çalıştırmakla yükümlü olduğu sakat sayısı kadar kadroya, kurumun gönderdiği listeden seçtiklerini atamakla yerine getirmiş olur. Şu halde, kamu hukuku işvereni İş K. 25 ve yönetmelik uyarınca çalıştırmak zorunda olduğu kişileri kamu hukuku statüsü içinde çalıştırabilmekte; onlarla bir hizmet sözleşmesi yapmak zorunda tutulmamaktadır.

## **2. İşverenin Sakat Çalıştırma Yükümünün Yetersizliği**

Ülkemizde işverenin sakat çalıştırma yükümünün yetersiz ve eksik biçimde düzenlendiği söylenebilir. Çünkü bu yüküme aykırılık halinde uygulanacak tek özel müeyyide, işverenin çalıştırmakla yükümlü bulunduğu her sakat için belli bir para cezası ödemedir. Aslında, bugün için sakat ve eski hükümlü işçi çalıştırma yükümünün tek müeyyidesi, para cezasına mahkum edilme ile işverenin uğrayacağı maddi kayıptan çok, duyacağı manevi üzüntüdür.<sup>94</sup>

<sup>93</sup> TUNÇOMAĞ, s. 71.

<sup>94</sup> İbid, s. 72.

### **3. İşverenin Sakat Çalıştırma Yükümlüğünün Düzeltilmesi**

İş K. 25 ve özellikle yönetmelik hükümlerinin düzeltilmesi ve gerçek anlamda bir sakat çalıştırma yükümü tesis edilmesi düşünülebilir. Gerçekten sakat çalıştırma yükümünün, işverenin devlet karşısında bir kamu hukuku yükümü olarak düzenlenmesi mümkündür.

## **III. SAKAT ÇALIŞTIRMA YÜKÜMÜNÜN UYGULANMASI**

### **A) İŞVERENİN SAKAT ÇALIŞTIRMAYA BAŞLARKEN ALACAĞI ÖNLEMLER**

#### **1. İşverenin Kolaylaştırıcı Önlemler Alması**

İşveren, sakat çalıştırma yükümünü, kurumun gönderdiği listeden seçtikleri kişiler ile bir hizmet sözleşmesi yapmakla yerine getirmiş olur. İşveren, işletmesinin o anki durumunun sakat çalıştırmaya elverişsiz olduğunu; zira o kişilerin çalışabilmeleri için özel bazı tesisata gerek bulunduğunu öne süremez. Bu yüzden, işveren, giderler kendisine ait olmak üzere, işyerlerini, işletme tesisatını, makina ve aletleri öyle kurmak ve işyerinde çalışmayı öyle düzenlemek zorundadır ki, bu suretle sakatların çalışma yerleri gerekli teknik ve yardımla donatılmış olsun. Bu yüzden, Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y.'nin 17. maddesinde, “her işveren sakat çalıştırma yükümünü göz önünde tutarak, işyerlerindeki bir kısım işleri, olanakları ölçüsünde sakat çalıştırmaya elverecek ve sakatların çalıştırılmasını kolaylaştıracak şekilde düzenler. Çalışma Bakanlığı, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı bu konuda işverenlere uzmanları aracılığı ile yardımda bulunurlar” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer yandan, Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 18’de belirtilmiş tedbirlerin alınması sonucu sakatların verimli bir şekilde çalıştırılması sağlanmış olur. Ancak yönetmelik 17. maddesinde bunlar dışında işverenin

sakatları bilgi ve yeteneklerini geliştirecek şekilde çalıştırmasını; özellikle ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırmamasını da emretmiştir.

## **2. İşverenin Sağlık Yönünden Sakatları Gözetmesi**

İşveren işyerinde çalıştırdığı sakat işçilerin sağlık durumlarına da dikkat etmek zorundadır. Gerçekten Sakatlar ve Hükümlüler Y. 19'a göre "işyeri hekimi sakatların çalıştırılmalarını ve arıza derecelerinin azalıp azalmadığını yakından gözetir ve uygun gördüğü tedbirleri işverene bildirir. İşveren, hekim tavsiyelerini yerine getirir. Arıza dereceleri azalan veya artanlar hakkında 25. madde hükmü uygulanır".

## **3. Kayıtların Tutulması**

Sakat çalıştıran her işveren çalıştırdığı sakatların açık kimliği, işe alındığı tarih, çalıştırıldığı iş, verilen ücret ve diğer gerekli bilgileri ihtiva eden kayıtlarını düzenli bir şekilde tutmak zorundadır.<sup>95</sup>

### **B) İŞVERENİN SAKAT ÇALIŞTIRIRKEN ALACAĞI ÖNLEMLER**

Sakat işçinin çalışma koşulları yasanın çizdiği sınırlar içinde toplu iş sözleşmeleri ile serbestçe tayin olunabilir.<sup>96</sup> Bu itibarla, aşağıda Yönetmelikte belirtilmiş bir kaç önemli nokta üzerinde durmakla yetineceğiz.

#### **1. Sakat İşçilerin Ücretlerinin Tam Ödenmesi**

Sakatlar ve Eski Hükümlüler Yönetmeliğinin 32 nci maddesi, bir işyerinde çalışan sakatlara, aynı nitelikteki işlerde aynı verimle çalışan diğer işçilerden daha düşük ücret verilemeyeceğini belirtmiştir. Şu halde, aynı

<sup>95</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 20.

işyerinde aynı nitelikteki işlerde eşit verimle çalışan sakat işçilerin ücretleri, diğerlerinden düşük olamaz. Hiç kuşkusuz, düşük verimle çalışan sakat işçilerin ücretleri azaltılabilir. Fakat düşük verimli sakat işçiye verilecek ücret, aynı işlerde çalışan işçilere ödenen ücretin %75'inden az olamaz; hatta sakat işçiye ödenecek bu indirimli ücret dahi asgari ücretin altında olamaz.<sup>97</sup>

Sakat işçilerin sosyal yardımlardan yararlanması sorununa gelince, sakat işçiye ister tam, ister düşük verimi nedeniyle indirimli ücret ödensin, her iki halde de sosyal yardımlardan tam olarak yararlanabilme hakkı vardır.<sup>98</sup>

## **2. Sakat İşçilerin Yıllık İzin ve Tatillerinin Tam Verilmesi**

Sakat işçilerin izin ve tatilleri hakkında, İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır, Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y.33'te yer alan bu hükmündeki ifade ile; sakatlar da yıllık izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatilden ve ara dinlenmelerine ilişkin İş K. hükümlerinden, tıpkı diğer işçiler gibi yararlanırlar, denilmiştir.

Yönetmeliğin bir işyerinde çalışan sakatlara, sağlamlarla aynı uzunlukta yıllık izin süresi tanınması sakatlar açısından yeterli bir koruma sayılmaz. Bu yüzden, sakatların dinlenmeye olan daha büyük ihtiyaçları olacağını düşünürsek onlara daha fazla ek bir sürenin tanınması gereklidir.

## **C) SAKAT İŞÇİ ÇALIŞTIRMAKLA YÜKÜMLÜ İŞVERENİN DENETLENMESİ**

Kurum, işyerlerinin yasa ve bu yönetmelik gereklerine uygun biçimde sakat çalıştırıp çalıştırmadıklarını ve bunlara ilişkin kayıtları tutup tutmadıklarını sürekli olarak denetler. Eksik sayıda çalıştırdığı saptanan

<sup>96</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 36.

<sup>97</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 32/II.

<sup>98</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 32/III.

işyerlerini, haklarında yasal işlemler yapılmak üzere Bölge Çalışma Müdürlüklerine bildirir. Ancak askeri işyerleriyle yurt emniyeti için gerekli maddeler imal olunan işyerlerinin denetimi özel tüzüğüne göre yürütülmesi gerekir.<sup>99</sup>

Ancak kuruma işyerlerini denetleme ve tesbit ettiği eksiklikleri Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirme yetkisinin tanınmış olmasıyla önemli bir sonuç alınamaz. Çünkü zaten Bölge Çalışma Müdürlüğünün elinde de etkili bir yasal olanak yoktur. Müdürlüğün elindeki tek olanak, savcılığa başvurmak suretiyle İş. 98/VIII'deki para cezasının uygulanmasını sağlamaktır.

#### **IV. SAKAT ÇALIŞTIRMA YÜKÜMÜNÜN SONA ERMESİ**

Sakat çalıştırma yükümü çeşitli nedenlerle sona erer. Bunlardan başlıcaları şunlardır.

##### **A) SAKATLIK DERECESİNİN BELLİ BİR ORANIN ÜSTÜNE ÇIKMASI**

Sakat işçilerin çalışma güçlerini yitirme oranlarının % 70'in üstüne çıktığı ve çalışma gücünü yitirdiği sağlık kurulu kararı ile saptanırsa, bunların çalıştırılmaları hakkındaki kanun hükümlerinden yararlandırılmalarına son verilir.<sup>100</sup>

Sakat işçilerin çalışma güçlerini yitirme oranlarının % 40'ın altına düştüğü saptananların ya derhal ya da belli bir süre geçtikten sonra, İş K. 25 ve yönetmeliğin hükümlerinden yararlanmalarının sona ermesi normal bir sonuçtur. Oysa Sakatlar ve Eski Hükümlüler Yönetmeliğinin 25/II nci maddesi, çalışma güçlerinin % 40'ın altına düşen sakatların o işyerinde çalıştığı sürece oraya yeni bir sakat işçi gönderilemeyeceğini belirtmiştir. Bu

<sup>99</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 21.

<sup>100</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 21/I.

hükümün anlamı, çalışma gücü kanununun aradığı oranın altına düşen sakatın özel hükümlerden yararlanmaya hala devam edebilmesi ve o işyerinde yönetmeliğin belirlediği ölçüde sakat bir işçiyi çalıştırabilme yolunun kapanmasıdır. Bu ise, yönetmeliğin amacına ters düşen bir sonuçtur.<sup>101</sup>

## **B) SAKAT İŞÇİNİN TALİMATLARA AYKIRI DAVRANMASI**

Haklı bir nedene dayanmadan yerleştirileceği işyerini istemeyen veya yerleştirildiği işi bırakan, eğitime, işgücünü ve verimini artırma önlemlerine uymayan sakatlar bu yönetmelik hükümlerinden yararlanma hakkını yitirirler. Bu konudaki anlaşmazlıkları Çalışma Bakanlığı karara bağlar.<sup>102</sup>

Talimatlara uymayan sakatlar özel hükümlerden yararlanma haklarını tamamen ve sürekli olarak yitirmektedirler. Bazı diğer ülkelerde ise aynı durumlarda belli bir süre için hakların yitirilmesi söz konusudur.

## **C) GENEL HÜKÜMLERE GÖRE İŞTEN ÇIKARILMASI**

İşveren genel hükümlere göre sakatların işine son verebilir ve durumu, kurumun o yerdeki şube ve bürosuna bildirir.<sup>103</sup> Şu halde işveren sakat işçisinin hizmet sözleşmesini genel hükümlere, özellikle İş Kanununun 17 nci maddesine dayanarak sona erdirebileceği gibi, hatta feshi ihbar da edebilir.

<sup>101</sup> TUNÇOMAĞ, s. 75.

<sup>102</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlülcr Y. 23, 30.

<sup>103</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlülcr Y. 24.

## **D) İŞVERENİN İŞTEN AYRILAN SAKAT İŞÇİYİ KURUMA BİLDİRMESİ**

İşveren, işten ayrılan sakat işçiyi, engeç 15 gün içinde işyerinin bölgesinde görevli kurumun şube veya bürosuna taahhütlü mektupla bildirmek zorundadır.<sup>104</sup>



---

<sup>104</sup> Sakatlar ve Eski Hükümlüler Y. 22.



### Ş.3. SAKAT İSTİHDAMINDA UYGULANAN YÖNTEM

#### I. GÖNÜLLÜ ÇALIŞTIRMA

Türk Özel Hukukunda hakim olan bir sözleşme serbestisi gereği işverenler herhangi bir zorunluluk olmadan herhangi bir sakat kimseyle karşılıklı anlaşma doğrultusunda kontrat yaparak işe alabilirler. Bu da olması gerektir. Fakat yine de çalıştırılan bu kimsenin özelliklerini dikkate alan koruyucu hükümler mevcut değildir. Bununla birlikte, söz konusu kimsenin “Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük” hükümleri çerçevesinde bir sakatta aranan şartları taşıması durumunda işveren bu kimseyi zorunlu çalıştırma yükümlülüğü kontenjanında çalıştırabilecektir. Bu şekilde çalıştırılacak kimse Tüzük’te öngörülen haklara sahip olacaktır. Buna karşın, söz konusu nitelikleri taşımayan kişiler için özel düzenlemeler bulunmamaktadır. Ülkemizde gönüllü çalıştırma sistemi olmadığından ve yeterli teşvik görülmediğinden dolayı böyle işverenlerin kendi seçimlerine bağlı olarak sakat çalıştırmalarında da sakat işçiyi koruyucu düzenlemelerin geçerli olması gerektiği halde böyle bir mevzuat değişikliği henüz yoktur.<sup>105</sup>

Bunun yanında sakat çalıştırma yükümlülüğünü fazlasıyla yerine getiren işverenler için teşvik niteliğinde uygulanması yerinde olabilecek bazı ödüller ise; vergi indirimi, sakat çalıştırmadan doğan bazı maliyetlerin üstlenilmesi, sigorta primlerinde düşüklük, işverenlere yönelik finansal ve teknik yardım şeklinde olabilir.<sup>106</sup>

Buna ilişkin olarak mevzuatta getirilen yeni bir düzenleme ile kanuni yükümlülüklerinin üzerinde sakat istihdam eden işverenler için (çalıştırılan fazla sakat için) sigorta primlerinin yarısının hazine tarafından ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Gerçekten, 21,10,1998 tarih ve 4382 sayılı İş kanunu, İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile 572 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

<sup>105</sup> UŞAN, s.200.

Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun<sup>107</sup> m.3'e göre, "25,8,1971 tarihli ve 3493 sayılı Kanunla Değişik (C) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

C)... 25 inci maddede öngörülen kontenjanların üstünde sakat ve eski hükümlü istihdam eden işverenlerin, kontenjan fazlası sakat ve eski hükümlüler için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendileri yüzde ellisini hazine öder".

## II. ZORUNLU ÇALIŞTIRMA

Sözleşme yapma serbestisi, tarafların sözleşmeyi yapıp yapmama veya istenilen kimseyle yapabilme hürriyetini ifade eder. Herkes kural olarak bir başkası ile sözleşme yapıp yapmamakta serbesttir. Bunun sonucu olarak, kimse bir diğeriyle sözleşme yapmak zorunda olmadığı gibi, sözleşme yapmaya da zorlanamaz. Ancak, kişi için, bazı hallerde sözleşme yapmak mecburi kılınabileceği gibi, bazı hallerde de sözleşme yapmak yasaklanabilir.<sup>108</sup>

Bu anlamda kanun koyucu, İş K.m.25'te sakatların istihdamına yönelik olarak belirli niteliğe sahip sakatlarla yine belirli şartları taşıyan işverenlere yönelik çalıştırma yükümlülüğü getirmiştir. Bunun yanısıra, işyerinden sakatlanarak ayrılan işçilerin de iyileşmeleri durumunda öncelikle istihdam edilmeleri öngörülmüştür. Bunun gibi Terörle Mücadele Kanunu çerçevesinde de terör eylemleri nedeniyle sakat kalanlara veya yakınlarına yönelik olarak çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Burada öncelikle, İş K.m.25'te düzenlenen sakat çalıştırma yükümlülüğü üzerinde durulacak sonra, işyerinden sakatlığı nedeniyle ayrılıp da iyileşenlerin istihdamı

<sup>106</sup> TUNÇOMAĞ, Kenan, Sakat Çalıştırma Yükümü, Dünyada ve Türkiyede Sakatlar ve Sorunları, Açık Oturum, 6.Şubat.1981, İstanbul 1982.

<sup>107</sup> 24,10,1998 t. ve 23503 S.h RG.

<sup>108</sup> UŞAN, s.202.

konusuna değinilecek ve daha sonra da terör eylemleri nedeniyle sakat kalanların çalıştırılmaları yükümlülüğüne yer verilecektir.

Bir diğer önemli nokta da, tüm bu kurallar ve zorunluluklar ortaya konulurken önemli olanın, verimliğin sağlanması, karşılıklı tarafların anlaşmasıyla ortak bir çözümün benimsenmesi olduğunun unutulmamasıdır. Yani sakat istihdamı yalnızca %3 lük bir oranın yerine getirilmesi zorunluluğu olarak algılanmamalıdır. Sakatlar için bu yönde bir zorunluluğu yerine getirip işin içinden çıkmaktan çok onlara beceri kazandırıcı, yükselmeye müsait alanlarda istihdam konusu düşünülmelidir. Bunu yapmak masraflı olabilir ancak uzun dönemde işyeri ve çalışma barışını sağlayıcı unsurlardır.

### III. PROSEDÜR

Sakatların işyerlerine alınmalarında o işyerlerinin işçisi iken sakatlanmış olanlara öncelik hakkı tanınır.

Bir işyerinde malulen ayrılmak zorunda kalıp ta sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerine alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları, boş yer varsa derhal, yoksa yer boşaldığında, o andaki şartlarla eski işyerlerine veya eski işlerine uygun diğer bir işe, sair isteklilere tercih ederek almaya mecburdur.<sup>109</sup>

Bu durumda özet olarak; işverenler, belirli oran ve ölçüler içerisinde sakat çalıştırmak, aynı zamanda bunlara meslek, beden ve ruh durumlarına göre iş vermek zorunluğundadırlar.

Burada önemli bir husus ise, bu zorunlulukla birlikte de kendini gösteren, sakatların sakatlık dereceleri ve çeşitlerine göre ve ayrıca da kapasite ve eğitimlerine göre uygun ve en verimli olabilecekleri bir işte

<sup>109</sup> BARUTÇA, Erdoğan, Sakatların İstihdamı, Dünyada ve Türkiyede Sakatlar ve Sorunları Açık Oturum, 6, Şubat, 1981.

çalıştırılmalarıdır. Bu da iş tanımlarının ve sakatlık tanımlarının ne kadar doğru yapıldığına bağlıdır. Bu konuda bazı girişimler yapılmış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğü'nde iş tanımları ve liste çizelge olarak verilmiştir.<sup>110</sup>

Eğitim ve rehabilitasyona tabi tutulmamış sakat kimselerin istihdam edilmesinin hemen hemen imkansız olduğu bir gerçektir.

Sakatların işe yerleştirilmesinde en önemli faktör olan bu iki unsur biri diğerinin içerisinde ve tamamlayıcısı durumundadır. Bu itibarla; eğitim meydanında gerek tıbbi ve gerekse mesleki yönden rehabilitasyon konusuna gereğince önem verilmesidir.<sup>111</sup>

Sakatların işe yerleştirilmelerinde de aracılık görevini yapan İş ve İşçi Bulma Kurumu'dur.

#### **A) SAKATLAR YÖNÜNDEN YAPILAN İŞLEMLER**

Sakatın çeşitli yönlerden tanımını yapmak mümkün, ancak, iş ve işçi bulma yönünden sakatın tanımı aşağıdaki şekilde yapılmıştır.

“Beden veya zihin gücünden belirli bir oranda yoksun olduğu sağlık kurulu raporu ile belirlenen ve bir iş bulmakta genellikle zorluk çeken, fakat herhangi bir işyerinde söz konusu yetersizliğine rağmen bazı işleri derhal veya kısa bir alıştırmaya sonunda yapabilecek durumda olan kimseye sakat denilir”.<sup>112</sup>

Uygulama genellikle şöyle olmaktadır.

<sup>110</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğü, Yürürlüğe Koyan Bakanlar Kurulu Kararname: No. 96/7994 – 4 Nisan 1996.

<sup>111</sup> İbid.

<sup>112</sup> Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılmaları Hakkında Yönetmelik, Madde 2.

Sakat olarak herhangi bir kurumda ve ünite de kaydı bulunmayan ve çalışmak isteğiyle Kurumun Şubelerine şahsen başvuran müracaatçının sakatlık derecesinin saptanması bakımından sağlık kurulu raporu düzenlenmesi uygun görülen sakat kimse, Kurum tarafından resmi bir yazıya ekli 3 adet boş sağlık kurulu raporu ile birlikte yönetmeliğin 11 inci maddesinde belirtilen sağlık tesislerinden birine yönlendirilir. Bu tesisler;

- Devlet Sağlık tesisleri (Devlet Hastaneleri),
- Belediye Sağlık tesisleri,
- Sosyal Sigortalar Kurumuna bağlı sağlık tesisleri,
- Diğer Sağlık tesisleri.

Kurumca gönderilen sakatlar hakkındaki bütün işlemler bu kurumlarca ücretsiz olarak yapılır ve sakatın sağlık tesislerinde sağlık kurulu raporlarının düzenlenmesi ve arıza derecesinin saptanması talep edilir. İlgili sağlık tesislerince üç nüsha halinde düzenlenen sağlık kurulu raporlarının iki nüshasının kuruma iadesi talep edilir.

Sağlık kurullarınca tespit edilen sakatlık derecelerine göre sakatlardan sürekli olarak çalışma gücünün en az % 40, en çok % 70 inden yoksun oldukları çalışma güçlerinden % 70 in üstünde yoksun olmakla birlikte bir işte yararlı şekilde çalışabilecek durumda buldukları ve sakatlıkları Sosyal Sigortalar Kurumunca maluliyet derecesinin tayini için uygulanan esaslara ve kullanılan cetvellere göre sağlık kurulu raporu ile belgelenenlerden 18 yaşını doldurmuş 56 yaşından gün almamış olanlar 1475 Sayılı İş Kanununun 25 inci maddesi ve buna dayalı olarak çıkarılan yönetmelik hükümlerinden yararlanacak sakatlar;

- Göz sakatlıkları,

- İşitme ve konuşma sakatlıkları
- Kol ve el sakatlıkları,
- Bacak ve ayak sakatlıkları,
- İş hastalıkları sakatlıkları,
- Diğer sakatlıklar.

Zihnen sakatlar bu yönetmelik kapsamı dışında tutulmakla beraber çalışabileceği sağlık kurulu raporu ile belirlenmiş ise yönetmelik kapsamına dahil edilir.

Sakatın kişisel ve sakatlığı ile ilgili meslek durumu istek, tercih ve diğer hususların tespiti amacı ile Kurum şubelerinde mülakata tabi tutulur. Bu mülakat esnasında sakata, Kurumun çalışma yöntemleri, uzatma müracaatları listeler ile işyerlerine takdim, davet, gönderme, bölgedeki iş olanakları, Kurumun transfer çalışmaları, kayıt, nakil işlemleri, yerleştirileceği işyerini istemiyenler veya yerleştirileceği işi bırakanlar, eğitime işgücünü ve verimini artırma tedbirine uymayanlar hakkında yapılan işlemler, yerleştirileceği işyerinde oluşacak problemlerinin çözömlenmesinin Kurumun hizmetleri ile ilgisi bulunmadığı, bu yüzden işyeri yetkilileri ile olumlu ilişkiler geliştirmesinin yararlı olacağı hususlar sakat müracaatçıya açıklanarak kayıt işlemine başlanır.

Sakattan iki adet sağlık kurulu raporundan sonra nüfus hüviyet cüzdanının aslı ve bir adet vesikalık fotoğraf ile adresi yazılı taahhütlü pulu yapıştırılmış mektup zarfı, varsa okul diploması, mesleği ile ilgili belge veya bonservisi istenir. Her sakat işçiye Form No: 1 B doldurulur. Bu formuna kayıt tarihi, kayıt sıra numarası ile sakatlık çeşidi yazılır. Ayrıca sakat müracaatçıya kayıt tarih ve sıra numarasıyla sakatlık çeşidini ve hangi şubede

kayıtlı olduğunu belirten ayrı bir karta basılan kaşeye işlenerek verilir. Kaşe üzerindeki hanelerden birine yönetmelik hükmünce sakatlık çeşidini gösteren harflerden hangisine uygun ise o da işaretlenir. Örneğin bacak, ayak sakatlıklarında (d) harfi ile gösterildiği gibi, kendisine (sakat işçi kartı F.No. 1 B) doldurulan her müracaatçının müracaatında kaydının kolay bir biçimde bulunabilmesi için de Sakat İşçi Endeks Kartı (F.No.6 C) doldurulur ve alfabetik olarak endeksler kendi aralarında sıralamaya tabi tutulur.

Sakat işçi kartı, sağlık kurulu raporu, pullu zarf varsa diğer belgeler bir zarf içine konularak bu zarfın üstüne sakatın adı, soyadı, baba adı, kayıt tarihi, sakatlık çeşidi, sıra numarası ile varsa mesleği yazılır.

Bu zarflar Kurumun aktif gözlerinde aynı sakatlık çeşidi içerisinde mesleksizler önde ve meslekli olanlar arkada sıra numarasına göre yıllar itibariyle tasnif edilirler.

Herhangi bir sebeple pasife kalkan F. No.1.B'ler kayıt kartları da aynı şekilde tasnif edilirler.

Kuruma müracaatla sakat kaydını yaptıran her müracaatçının sakat işçi kartları yönetmeliğin 4 üncü maddesinde sayılan sakatlık çeşitlerine göre bir meslekli, bir de mesleksiz olarak hazırlanan kayıt kütüklerine kaydedilir. Açılan kütüklere her yıl birden başlamak üzere müteselsil sıra numarası verilerek ve tek sayfa halinde düzenlenerek kayıt işlemi yapılır. Bu işlemde sıra ile başvurma tarihi, sıra numarası, adı, soyadı, baba adı, doğum tarihi, meslek adı, meslek kodu, sakatlık derecesi yazılır. Açıklama sütununa ise daha sonra yapılacak işyerine gönderme sonuçları yazılır. Kısaca, sakat işçinin Kuruma başvurması ile beraber Kurumca tamamlanan işlemler yukarıdaki sıra esasına göre açıklanmıştır. Böylece müracaatçının Kuruma başvurması ile Kurumca yapılan işlemler anlatılmıştır.<sup>113</sup>

<sup>113</sup> BARUTÇA, s. 86.



Yönetmelik Hükümlerinden yararlanmaları için sağlık tesislerine gönderilen ve sağlık tesislerinde düzenlenen sağlık kurulu raporları ile yönetmelik kapsamına girmediği saptanan sakatların bu konudaki itirazlarının bir dilekçe ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına veya İl Sağlık Müdürlüklerine yapılması gerektiği ilgililere Kurumun Şubeleri tarafından duyurulur. Bu konudaki itirazları yukarıda belirtilen makamca tesbit edilen başka bir sağlık tesisince uygun görüldüğü saptanır ve aldıkları raporla başvuranlar için de yukarıda belirtilen işlemler yapılır.

## **B) SAKAT ÇALIŞTIRMAKLA YÜKÜMLÜ İŞYERLERİ VE KURULUŞLAR**

50 ve daha yukarı sayıda işçi çalıştıran 1475 Sayılı İş Kanunu ile 854 Sayılı Deniz İş Kanunu kapsamına giren işyerleri ile 1475 Sayılı İş Kanununun 25. maddesinin son paragrafında belirtilen kuruluşlar sakat çalıştırmakla yükümlü bulunmaktadır. Bu işyerleri veya kuruluşlardan herhangi birine bağlı olarak görev yapan iştilal konuları aynı veya ayrı bulunanlar ayrı bir işyeri veya kuruluş olarak Kurumca işleme tabi tutulurlar.

İşçi çalıştıran Kamu ve Özel kesim işyerlerinin saptanılması ünite kaynaklarından (bu kaynaklar daha önce Kurumca tesbit edilmiş ve kendilerine işyeri sicil kartı tanzim edilmiş işyerleridir.) Bölge Çalışma Müdürlüğü, Sosyal Sigortalar Kurumu Bölge Müdürlükleri, Ticaret ve Sanayi Odaları, Dernekler gibi müesseselerin kayıtlarından yararlanarak saptanır.

Tespit edilen bu işyerlerine Kurumca "Sakat İşçi Çalıştıracak İşyeri Kartı" düzenlenir. Bu kart 3 bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde işyeri ile ilgili bilgiler yer almakta, üçüncü bölüm ise düşüncelere ayrılmış bulunmaktadır. Bunda formun doldurulduğu tarih ve dolduranların adı, soyadı ve imzası bulunur.



Sakat işçi çalıştırmakla yükümlü bulunan her işyeri için bir adet sakat işçi çalıştıracak işyeri kartı tanzim edilerek işte çalıştırma konusu ve sanayi kodu esasına göre üyeleri sıralamaya tabi tutularak bu konuda bir de liste düzenlenir. Bu listede işyerinin adı veya ünvanı, çalıştırdığı işçi ve memur sayısı, çalıştırmakla yükümlü sakat işçi sayısı yazılmak suretiyle her ünite çalışma alanı içerisindeki işyerlerini ve işe yerleştirmekle zorunlu olduğu sakat işçi kontenjanını tespit etmiş olur.<sup>114</sup>

### **C) SAKAT İŞÇİ LİSTELERİNİN DÜZENLENMESİ VE GÖSTERİLMESİ**

Kurumun ünitelerinde kayıtlı bu listeler tüm sakatlar için (niteliklerini bildirir) adı soyadı, yaşı, öğrenim, meslek, sakatlık çeşidi belirtilerek düzenlenir ve bu listeler sakat çalıştırmak yükümlülüğünde bulunan ve halen açık işi mevcut olan işyerleri ve kuruluşlara gönderilir.

Yeni başvurular da bir aydan fazla olmamak üzere bir önceki listeye ilgi kurularak işyerleri ve kuruluşlara takdim edilir.

İşyerleri ve kuruluşlara gönderilen listelerin derlenmesi listeler içerisinde bulunup da işe yerleşmiş bulunanların ayıklanması yönünden Kurum Şubelerince uygun görülen süreler içinde yeni liste düzenlenerek takdim işlemleri aksatılmadan sürdürülür.

İşverenler Kurumca gönderilen bu listelerden kendileri bakımından çalıştırmayı uygun gördükleri sakatların ismen Kurum Şubelerinden yazılı olarak talep ederler. İşe yerleştirmede öncelik bakımından tercih yapabilirler. İşyerinin işçisi iken sakatlanmış olanlar, sakatlık derecesi % 70 in üzerinde olup da bir işte yararlı bir şekilde çalışabileceği Sağlık Kurulu raporu ile saptananlardan kendi olanakları ile iş bulanlar rehabilite edilmiş olanların sosyal güvenlik kuruluşlarından yardım ve aylık almayanlar herhangi bir işyerinde çalışmayanların öncelik durumları göz önünde bulundurulur. Bir

<sup>114</sup> Ibid, 87.

işyeri sakat istihdam etmek istemesine rağmen ismen istenilen sakat işçinin o işyerine gitmek istememesi halinde iş isteyen müracaatçının formuna kayıt düşülerek imzası alınmak suretiyle müracaat formu pasife aktarılır. İşverenin yazılı olarak almak istediği işçilerin Kurumca davet edilmeleri taahhütlü mektupla yapılır ve F. No. 1 B'lerinin ilgili hanelerine de işlenir. Belirtilen adreste bulunamama gibi nedenle P.T.T.'ce iade olunduğu takdirde davet mektubu şahsın dosyasına saklanarak pasife kaldırılır. Şahsen müracaatı halinde hiç davet yapılmamış gibi iki davet hakkı daha tanınır.

## **1. Gönderme**

### **a) Daimi İşçiliklere Gönderme**

Yönetmeliğin 15.maddesi hükmü uyarınca düzenlenerek işyeri ve kuruluşlara gönderilen listelerden seçilerek bildirilenler Kurumca bir yazı ile istenilen işyeri ve kuruluşu gönderilir.<sup>115</sup> Gönderme yazısına sakatın sağlık kurulu raporunun bir nüshası da eklenir. Bir sakatın birkaç işyeri veya kuruluş tarafından istenmesi halinde gönderilecek işyeri sakatın tercihinde bırakılır. Bir işyerine gönderilmiş fakat henüz işe girememiş bir sakat başka bir işyeri veya kuruluş tarafından istenmesi halinde, o kimsenin evvelce işe yerleştirildiği, yeniden istekte bulunduğu yeni işyerine duyurulur.<sup>116</sup>

### **b) Sakat İşçinin Süreksiz ve Mevsimlik İşlerde Çalıştırılması**

Sakat işçinin süreksiz ve mevsimlik işlerde çalıştırılmak istenmesi halinde durum ilgiliye anlatılır. Gitmeyi kabul etmesi halinde gönderme, gönderme formu (F. No. 5) ile yapılır. Bu tür işlere yerleştirilen sakat müracaatçının iş isteme formu (F. No. 1. B)' ye gerekli kayıt düşülerek şahsa ait dosya pasife geçirilmez. Yönetmelik hükümlerinden yararlanabilme olanakları sürdürülür.

<sup>115</sup> KORUYAN, Münip, Sakatlara Çalışma İmkanları, İş ve İşçi Bulma Kurumu Um. Md. Ya. No. 82, s. 81, Tarih Yok.

<sup>116</sup> BARUTÇA, s. 88.

Sakatın gönderilmesinden sonra durumu yakından izlenir. İşyerine gidip işverenle görüşeceği kadar uygun bir süre geçtikten sonra işverenden görüşme sonucundan bilgi istenir. Sakat işe kabul edilmiş ise sonucu yazılı olarak alınır. İşe yerleştirilme plasman olarak genel istatistiklere ve işyeri sakat işçi çalıştıracak işyeri kartı (F. No. 7. B)'ye de kaydedilerek işyerinin yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanmış olunur.<sup>117</sup>

Sakat çalıştıran her işverenin çalıştırdığı sakatın açık kimliği, işe alındığı tarih, çalıştığı iş, verilen ücret ve diğer gerekli bilgileri ihtiva eden kayıtları tutmak ve kurumla devamlı mutabakat temin etmek zorunluluğundadır. Kurum, işyerlerinin kanun ve yönetmelik gereklerine uygun bir biçimde sakat çalıştırıp çalıştırmadığını, gerekli kayıtları tutup tutmadıklarını sürekli olarak denetler. Eksik sayıda sakat çalıştırdığı saptanılan işyerlerini tespit eder. Noksanlıklarını tamamlamasını ikaz eder. Bütün bunlara rağmen yükümlülüğünü yerine getirmeyen işyerlerini Bölge Çalışma Müdürlüklerine bildirir ve kanuni işlemlerin yapılmasını sağlar.

İşverenler işten ayrılan sakat işçiyi en geç 15 gün içerisinde Kurumun Şube ve Bürolarına bildirerek Kurumca gerekli işlemlerin yapılmasını ve ayrılanın yerine yenisinin gönderilmesini talep etmekle yükümlüdür.<sup>118</sup> Haklı bir nedene dayanmadan işini terkederek, eğitime ve iş gücünü, verimini artırma tedbirine uymayan sakatlar yönetmelik hükümlerinden yararlanma hakkını kaybeder ve Kuruma başvurmaları halinde bu gibilerin müracaatlarını çözümlenmek üzere Çalışma Bakanlığına iletir.

## **2. Pasif Bölüme Kaldırma**

Kati olarak işe yerleştirildikleri saptanan sakat işçilerin müracaat formlarına gerekli kayıtlar düşüldükten sonra endeks kartları ile birlikte pasife aktarılır. Ayrıca işe göndermek amacıyla yapılan davete süresi içerisinde icabet etmeyenlerin kartları pasife geçirilir. Şahsen Şubeye

<sup>117</sup> KORUYAN, s. 82.

müracaatla iş aramaktan vazgeçtiğini bildiren sakat müracaatçıların kayıtları da pasife geçirilir. 55 yaşını dolduran ve iki yıl içerisinde (kayıt olduğu tarihten) başlamak üzere uzatma müracaatında bulunmayanların kayıtları da pasife kaldırılır. Pasife kaldırılma işlemleri tamamlanan sakat işçilerden kusuru olmadan işten çıkarılanların müracaatları halinde formlarına gerekli kayıtlar düşülerek aktife alınır.<sup>119</sup> Son işlem tarihinden itibaren uzatma müracaatında bulunmadığı için müracaat formları pasife geçirilenlerden dilekçe ile veya şahsen Şubeye müracaat edenlerin dosyaları incelenerek uzatma müracaatı yapılır. Uzatma müracaatının yapılabilmesi için iki yıl beklenmesine de gerek yoktur. İlgilinin Üniteye müracaat tarihi müracaat formunun ilgili hanesine kaydedilerek uzatma müracaatı tamamlanır.

İkametgahını diğer bir Üniteye hizmet alanı içerisine nakleden sakat müracaatçı nüfus hüviyet cüzdanı ile birlikte bir dilekçe ile başvurması halinde kayıtla ilgili bütün belgeleri yeni adresinin bulunduğu Üniteye gönderilerek ilk kayıt olduğu tarih esasına göre kayıt nakil işlemi tamamlanır.

Üniteler tarafından hizmet alanı içinde sakat istihdamı için saptanılan açık iş sayısı, kapsama giren sakat sayısından fazla bulunduğu ve açık işe yerleştirilecek sakat bulunmadığı ve ileride de bulunamayacağı düşünüldüğü takdirde transfer işlemlerine başvurulur. Bu durumda münhal işler için diğer illerden transfer gönderme talep edilir.

### 3. Tescil

Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte işyerlerinde çalışmakta olan sakat personeli 60 gün içerisinde Kuruma bildirmiş ise Kurumca sakatlıkları raporla saptanılanlar o işyerinin çalıştırmak mecburiyetinde olduğu sakat işçi sayısından düşülerek tescili tamamlanmıştır.

<sup>118</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğü, Yürürlüğe Koyan Bakanlar Kurulu Kararına; No: 96/7994 – 4 Nisan 1996.

<sup>119</sup> BARUTÇA, s.90.

İş temin edilemeyen sakatlardan 31 Ekim 1976 tarih ve 15749 Sayılı Resmi Gazete’de de yayınlanan 65 yaşını doldurmuş muhtaç güçsüz kimseler kimsesiz ve sakat Türk vatandaşlarına aylık bağlanması hakkındaki Kanunun 9. maddesine göre Kurumda kayıtlı olup ta bir işe yerleştirilmeyenlere aylık bağlanmasını isteyenlere Kurumun Şube ve Bürolarınca işe yerleştirilemeyen sakatlara ait belge tanzim edilerek dilekleri üzerine kendilerine verilmektedir. Bu belge verilen kimselere sonradan iş bulunması halinde İş ve İşçi Bulma Kurumu Şubelerince ilgili işlemin bilgi edinilen tarihten başlamak üzere 15 gün içerisinde T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğüne bir yazı ile durum bildirilir.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SAKATLAR VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

#### Ş.1. İŞ HAYATINDA SAKATLAR

İnsan kaynakları yönetimi ve sakatların istihdamından söz edilince akla ilk gelen, Amerika'da uygulanan şekliyle Farklılık Yönetimi (Managing Diversity) olmaktadır<sup>120</sup>. Ülkemizde ise henüz insan kaynakları yönetiminde bu konunun önemi anlaşılabilmiş değildir. Oysa ki gelişmiş ülkelerde, çok uluslu ve uluslararası şirketlerde sakat çalışanların katılımını sağlama ve olumlu yönetilme çabaları ile insan kaynağı olarak doğru ve yerinde değerlendirilmeye çalışılmaları sonucu, bu çalışanların birçok durumda normal sayılan işçilerden daha verimli ve hatasız çalıştığı ortaya çıkmıştır.

Bu görüşü destekler nitelikteki bir çok araştırmanın ortak bulguları göstermiştir ki;

- Sakat işçiler daha fazla iş bilincine sahiptir.
- Sakat işçiler çalışmak için daha çok çaba gösterirler.
- Sakat işçiler normal işçiler kadar verimli çalışırlar.
- Sakat işçiler işlerine ve işyerlerine sadıktırlar.
- Sakat işçiler daha az kazaya sebep olurlar.
- Sakat işçiler çeşitli nedenlerle devamsızlık yapmazlar.

<sup>120</sup> FRIEDMAN Sara M. and KELLER T. Robert, "The Handicapped in the Workforce," Academy of Management Review, July 1999, s. 450.

- Sakat işçilerin halkla ilişkileri iyi düzeydedir.
- Sakat işçiler işlerine zamanında gelir.
- Sakat işçiler kendilerini yenilemek ve ilerleyebilmek için daha çok çaba gösterirler.

Aynı araştırmalara göre işverenlerin sakat çalıştırmama eğilimlerinin nedenleri ise şöyledir;

- Sakat işçiler halk ve müşteri ilişkilerinde kötü bir izlenim bırakırlar.
- Sakat işçiler normal işçilerden daha çok mazeret izni alırlar.
- Sakat işçiler çalışma arkadaşlarını sakatlıkları nedeniyle olumsuz yönde etkilemektedirler.
- Sakat işçiler düzgün ve iyi çalışmazlar.
- Sakat işçiler daha çok kazalara neden olurlar.
- Sakat işçiler daha çok duygusal sorunları dolayısıyla alıngan bir yapıya sahiptir.
- Sakat işçilerin işten çıkarılabilmesi, yaptırımlar uygulanabilmesi duygusal nedenlerle güçtür.
- Sakat işçilerin terfi olanakları sınırlıdır.
- Sakat işçilerin hareket yeteneklerindeki sınırlılık, işyerinde pahalı özel düzenlemeleri gerektirir.

- Sakat işçiler çabuk kızar ve alınırlar.
- İşgücü piyasasında işgücü arzı, sakat işçi çalıştırılmasını gerekli kılmayacak kadar çoktur.<sup>121</sup>

## I. SAKATLARIN SORUNLARI

Fiziksel sakatlığı bulunan insanlar işyerinde dört önemli sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar;

Birincisi, sakatlıkların toplumsal olarak kabul görmesi karanlık çağlardan bu yana pek gelişmedi.<sup>122</sup> Birçok insan hala sakatlara şüphe ile bakmakta ve onların iş hayatından uzak durup normal insanların işlerini yapmalarına izin vermelerini istemektedirler. Ayrıca, iş arkadaşları onlarla nasıl iletişim kuracaklarını bilemediklerinden arkadaşlık kurmaktan kaçınmaktadırlar. Dışa dönük insanlar dahi bir sakat karşısında çekingen olabilmektedir.<sup>123</sup>

İkincisi, sakat insanlar çoğunlukla diğerlerine göre daha az yeteneklere sahip zannedilirler. Kör ve sağır kimseler diğerleriyle aynı kalitede iş yapabilmelerine ve hatta modern teknoloji sayesinde, birçok felçli insan bilgisayarlar da dehaler yaratabilmesine rağmen, bu yanlış anlayış süregelmektedir.<sup>124</sup>

Üçüncüsü, birçok işveren sakat çalıştırmaktan çekinir ve onlara sorumluluk vermekten kaçınırlar, çünkü iş yükü arttığında işi bırakacaklarını düşünürler. Bu yersiz bir korkudur, çünkü sakat işçiler arasındaki istifa oranları sakat olmayanlara göre her zaman daha azdır.

<sup>121</sup> Ibid, s. 456.

<sup>122</sup> LINDER, J., Dual-Career Couples Change the Rules, Cincinnati Enquirer, February 29, 1988, s. D-2.

<sup>123</sup> Ibid, s. 257.

<sup>124</sup> PATI C. Gopal, Countdown on Hiring the Handicapped, Personnel Journal, March 1978, s. 144-153.



Dördüncü olarak, birçok işveren, sakatlar için gereken işyeri düzenlemeleri için yapılacak masrafın aşırı yüksek olduğu inancına sahiptir. Aslında bu tarz düzenlemeler genellikle basit ve oldukça da ucuzdur. Örneğin, Griener Engineering Inc. kadınlar tuvaletine daha hafif bir kapı koymuş ve bir masanın altına briketler koyarak yükseltmiştir ve bu yeterli olmuştur. Bir diğer şirket ise toplantılar için bir çevirmen tutmuş ve diğer çalışanlarına işaret dili öğrenme kursları sağlamıştır.<sup>125</sup>

## II. SAKATLAR VE İŞYERİNDE DEĞİŞİM

Çalışma hayatına daha fazla sakat işçi girdikçe, organizasyonlar da özel işyeri düzenlemeleri, işte kullanılan araç gereçlerin uyarlanması, veya işin kendisinde yapılacak düzenlemelerle buna cevap vereceklerdir.

- Sakatlıkları olan insanların işe yerleştirilebilmeleri için işe almada yeni kaynak ve yöntem arayışlarına gidilecektir.
- Sakat çalışanların göstermekte olduğu mükemmel performans kayıtları ve özel ihtiyaçları için gereken, genellikle düşük, maliyetler hakkında yöneticileri eğitime ihtiyacı duyulacaktır.
- Yöneticiler sakatlıkları olan kimselerin işteki yeterliliklerini nasıl tanıyacaklarını öğrenecekler.
- Özellikle sakat insanlarla çalışmak için eğitilmiş profesyonellerin tutulması ve beraber çalışma ortamı yaratma sürecinde yöneticiler ve sakatlara yardımcı olacak programları yönetmelerinin sağlanması gerekebilir.<sup>126</sup>

<sup>125</sup> Ibid, s. 148.

<sup>126</sup> SPARBER G. Andrew, The Hazards of Managing the Emotionally Handicapped, Personnel Journal, October 1994, s. 91-93.

- Sakatlığı olmayan kişiler sakatlarla çalışırken daha rahat olmalarına yardımcı olacak eğitimleri alacaklardır.
- Yöneticiler ve çalışanların, sakatlar hakkında söylentiler karşısında gerçekleri, emniyet konularını, haklar ve sorumlulukları herkesin anlayabilmesine yardımcı olmaları için, bilinçlendirme eğitimi almaları gerekecektir.<sup>127</sup>
- Özel kariyer geliştirme çabaları gerekebilir. Yaşamlarının büyük bir bölümünde sosyal açıdan izole edilmiş olan sakat bireyler çoğunlukla bir işe girdikten sonra sistemi başarıyla sorgulayacak sofistikelikten yoksun durumdadırlar; bu nedenle giriş seviyesindeki işlerde kalırlar ve terfi aramazlar.
- Evde çalışma ve diğer esnekleştirme seçenekleri genişletilecek.
- Sakatlığı ilerleyen kişilerin işleri sürekli yeniden düzenlenecek.
- Her ölçekteki organizasyon, AIDS gibi gittikçe sakat bırakan hastalıklarla başedebilecek politikalar geliştirecek.<sup>128</sup>
- Organizasyonlar eğitim ve destek için kanun koyucular, sağlık ve tedavi sağlayanlar ve özel acentelerle yardımlaşacaklar.

Sakat insanlar iş hayatında artan bir hızla yer alacaklardır. Asıl önemli olan mücadele insanlarla işleri doğru şekilde eşleştirmeyi ve bu birbirinden farklı çalışanların ihtiyaç duydukları özel tarzdaki desteği sağlamayı öğrenmek olacaktır.<sup>129</sup>

<sup>127</sup> PETERSEN J. Donald, Paving the Way for Hiring the Handicapped, Personnel, March-April 1996, s. 44.

<sup>128</sup> COHEN F. Cythia and COHEN E. Murray, AIDS in the Workplace: Legal Requirements and Organizational Responses, Labor Law Journal, July 1996, s. 411-418.

<sup>129</sup> Ibid, s. 415.

## Ş.2. İŞGÜCÜ PİYASASI VE ÇEŞİTLİLİK

Günümüzde nüfustaki, işgücündeki ve piyasadaki farklılaşma ve çeşitlilik hiçbir yöneticinin yok saymaya cesaret edemeyeceği boyutlara gelmiş durumdadır. Küçük-büyük tüm şirketler de artan bir yoğunlukla “farklı türden işçilerin yönetimi” mücadelesiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. İşçi çeşitliliğini yönetmek öncelikle işe alma, eğitime ve toplumun tüm renklerini geniş bir spektrumda şirkete yansıtacak donanımı sağlayabilmeyi içerir. Cinsiyet, ırk, yaş, sakatlık, etnik köken, din, cinsel tercih, eğitim ve ekonomik seviye, bu çeşitliliklerdendir.<sup>130</sup>

Xerox, AT&T, Burger King, Avon, Levi Strauss, ve Hoechst Celanese şirketlerinin tümü çeşitliliği artırmak adına programlar oluşturmuşlardır.<sup>131</sup>

Yakın geçmişe kadar işyerlerinde tek tip standart işçi çalıştırma geleneği mevcut iken, işçiler de çoğunlukla farklı yönlerini bir bakıma törpüleyerek çoğunluğa uyma çabası içinde olmuşlardır. Böylece benzer inanışlara, değerlere ve yaşayış biçimlerine girmişlerdir.<sup>132</sup>

Şimdi ise organizasyonlar çalışanlarındaki çeşitliliğin kazandırdığı değer farkına varmakta ve benzer değer ve davranışların gösterilmesini ummak yerine, global rekabette insan çeşitliliğinin kazandırabileceği avantajlara, yeni yeteneklerle dolu zengin kaynaklara kucak açmaktadırlar.<sup>133</sup>

### I. ÇEŞİTLİLİĞİN BOYUTLARI

İşgücü çeşitliliği, farklı kalitedeki veya çeşitli kültürel gruplara dahil insanların işe alınması anlamına gelir. Bireysel açıdan ise bu, kendinden

<sup>130</sup> FINE M., JOHNSON F., and RYAN M. S., Cultural Diversity in the Workforce, Public Personnel Management 19(1990), s. 305-319.

<sup>131</sup> COX H. Taylor, Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness, Academy of Management Executive 5, no. 3 (1991), s. 45-56.

<sup>132</sup> DREYFUSS Joel, Get Ready for the New Workforce, Fortune, April 29, 1990, s. 165-181.

<sup>133</sup> Ibid, s. 167.

farklı bir yaş, etnik köken, cinsiyet veya ırktan insanlarla biraraya gelmektir.<sup>134</sup>

Çeşitliliğin iki boyutu olduğu söylenebilir. Öncelikli boyut doğuştan gelen farklılıklar veya hayat boyu bir kişiyi etkileyecek olan farklılıklar olarak nitelendirilir. Yaş, etnik köken, cinsiyet, fiziksel yeterlilik, ırk ve cinsel kimlik bunlardandır. Bu boyutlar kişinin kendi imajını ve dünya görüşünü şekillendirdiği temel özelliklerdir.<sup>135</sup>

İkinci boyut ise; iş geçmişi, gelir seviyesi, askeri deneyim, dini inançlar, eğitim, medeni hal vb. olarak sıralanabilir.

Bugün şirketlerin karşılaştığı zorluk ise bu çeşitliliğin farkına varıp her birinin işyerine getirebileceği katkılardan faydalanabilmenin yollarını bulabilmektedir.<sup>136</sup>

## II. ÇEŞİTLİLİĞE BAKIŞ

Bir bakış açısına göre çeşitlilik dengenin bozulması ve organizasyonda ilişkilerin ve işlerin karışması anlamına gelmektedir. Bu tek kültürlü görüş, çeşitlilikten rahatsız olmakta ve çeşitliliği bir defo olarak görmektedir.<sup>137</sup>

Eşitlik, benzerlikle alakalı olarak değerlendirilmekte ve ideal işçi de, çoğunluğun üstün kabul ettiği kriterlere göre belirlenmektedir. Bu kriterler evli olmak, mücadelecilik olmak ve heteroseksüel, beyaz vatandaş olmak vb. Her ne kadar bu kriterler coğrafi konumlara ve kültürlere göre farklılık gösteriyorsa da ekonominin ve iş dünyasının merkezleri ABD ve Avrupa olduğundan diğerlerinin geçerliliği nispeten azalmaktadır.

<sup>134</sup> COPELAND Lennie, Valuing Diversity, Part I: Making the Most of Cultural Differences at the Workplace, Personnel, June 1988, s. 52-60.

<sup>135</sup> Ibid., s. 58.

<sup>136</sup> CAUDRON S., Monsanto Response to Diversity, Personnel Journal 69, no. 11 (1990), s. 72-80.

<sup>137</sup> MUNTER Mary, Cross-Cultural Communication for Managers, Business Horizons, May-June 1993, s. 69-78.

Kriterler çoğunluk tarafından böyle kabul edildiği zaman insanlar kendilerini organizasyona uygun görmemektedirler.<sup>138</sup> Renkli insanlar, kadınlar, geyler, sakatlar, yaşlılar ve diğer farklı çalışanlar baskı altında kalabilir ve standartlaştırma hareketinin kurbanları haline gelebilirler.<sup>139</sup> İdeal çalışan tipine uymadığını düşünen beyaz, heteroseksüel erkek işçiler ise, kendilerine ırkçı ve maço gözüyle bakılan, standart tip sınıfına giriyor gibi görünmekten sıkıntı duyabilirler. Çeşitliliği değerlendirmek demek, işyerinde herkesin eşit fırsatlara sahip olmasını sağlamak demektir.

### III. AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI

1. İşçi ve organizasyon potansiyelini artırma fırsatı
  2. Geniş işe alım ve çalıştırma
  3. Piyasa ve müşterilerle başarılı iletişim/etkileşim
  4. Yükselen yaratıcılık ve sorun çözme
- Çeşitliliği reddetmenin maliyeti ise;

1. Bireysel ve organizasyonel üretkenlikte düşüş
2. Şirket imajının törpülenmesi
3. Büyük parasal maliyet
4. Sınırlı yaratıcılık ve yeni fikirler.

<sup>138</sup> LODEN Marilyn and ROSENER B. Judy, *Workforce America*, Homewood, III., Business One Irwin, 1991.

<sup>139</sup> MUNTER, s. 66.

#### IV. ÇEŞİTLİLİK BİLİNCİNİ GELİŞTİRME EĞİTİMİ

Bu eğitim insanlara kendi kültürel sınırlarını, önyargılarını ve standart tiplerini tanımalarına yardımcı olarak beraberce çalışmayı ve yaşamayı öğrenebilmelerini sağlamayı amaç edinmiştir.

Günümüzde yürütülmekte olan “Çeşitlilik Bilincini Geliştirme” eğitimlerinin temelinde yatan prensip insanlara kendilerinininki de dahil olmak üzere farklı kültür, yaşayış biçimleri hakkında bilgi vermek ve bu yolla çalışanların birbirleriyle iletişim kurma aşamasında paylaşımı arttırmayı sağlamaktır. Bu şekilde birbirleriyle iletişim kurmanın yeni yollarını keşfetmektedirler.<sup>140</sup>

#### V. AIDS ÖRNEĞİ

Günümüzde AIDS gündelik hayatta ve dolayısıyla çalışma hayatında da sıklıkla gündeme gelen bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. HIV (Human Immunodeficiency Virus) taşıyıcısı olan ve zamanla bağışıklık sistemlerinin zayıflaması yoluyla çeşitli enfeksiyon ve hastalıklara karşı korumasız kalan insanlar da sakatlarla aynı kaderi paylaşmaktadırlar.<sup>141</sup> İnsanı gittikçe güçsüzleştiren bu hastalık ilerledikçe kişiyi iş yapamaz hale getirmektedir. Kişi artık eski performansını gösterememeye başlar.

İş hayatında AIDS’li işçilerin varlığı kabul edilmekte ve AIDS hakkında da gerekli olan bilinçlendirme eğitimi verilmektedir.<sup>142</sup>

Bu konuda yapılan işyeri uygulamalarından birkaç tanesine kısaca değinelim;

PG&E’nin AIDS eğitim programında, işçi destek program yöneticisi, AIDS uzmanları, psikologlar ve danışmanların da hazır bulunduğu bir saatlik

<sup>140</sup> SONGER N., Workforce Diversity, B&E Review, April-June 1991, s. 3-6.

<sup>141</sup> KIRP L. David, Uncommon Decency: Pacific Bell Responds to AIDS, Harvard Business Review, May-June 1991, s. 140-151.

resmi prezentasyon düzenlenmektedir. Seminer, video sunumu ve soru-cevap seanslarından oluşmaktadır.

Öğlen seminerlerine ek olarak, AIDS eğitimi şirketin emniyet-kaza önleme ve denetleme eğitimlerine de dahil edilmiş durumdadır. Tüm çalışanlar konu hakkında kitap, dergi ve broşürlere kolay ulaşım ve insan kaynakları personeline yürütülen AIDS (hotline) bilgi hattına giriş seçeneklerine kavuşturulmuştur. Burada AIDS hakkında standart bilgiden ziyade AIDS'li insanlarla yaşamının incelikleri ve çeşitli yönleri ele alınmaktadır. Uzun süreli bir hastalıkla beraber yaşamak zorunda kalmanın nasıl bir şey olduğu eğitimde verilmeye çalışılmaktadır. PG&E ayrıca San Francisco AIDS Vakfı ile de sıkı irtibat içinde olup, bu konudaki tıbbi yeniliklere göre programlarını yeniden gözden geçirmeye özen göstermektedir.

HIV'li işçiler de diğer işçilerle aynı çalışma şartlarına ve performans gereklerine sahiptirler. AIDS'li çalışanlar da şirketin sunduğu tüm olanaklardan faydalanabilmektedir.<sup>143</sup>

Yukarıda belirttiğimiz şirket örneğine göre uygulanmak istenen herhangi bir AIDS programında dikkat edilecek hususlar;

- Tüm çalışanların kanuni haklarının korunması
- Yanlış bilgilendirilmeden kaynaklanan işten rahatsızlık duyma ve korkunun önlenmesi
- Tüm çalışanların fiziksel ve duygusal normalitelerinin korunması
- Şirketin temel değerlerine uyacak şekilde, tüm çalışanlara eşit hakların sunulmasının garanti altına alınması.<sup>144</sup>

---

<sup>142</sup> Ibid, s. 143.



### §.3. SAKATLIK YÖNETİMİ

#### I. TANIM

Bireysel ihtiyaçlar, çalışma çevresi, işletme ihtiyaçları ve kanuni sorumluluklar çerçevesinde koordineli çalışma ile sakatlığa sahip kişilerin istihdamının sağlanmasını mümkün kılacak işyeri düzenlemeleridir.

#### II. ÇEŞİTLİLİK

Sakatlığı olan insanlar homojen bir grup değildir. Fiziksel sakatlık, duyma ve görme yetersizliği, zihinsel sakatlığı veya psikolojik rahatsızlığı olanlar bu grubun bir parçasıdır. Sakatlıkları doğuştan olma veya çocukluktan, ergenlikten yada yaşamının ilerleyen safhalarında, eğitim yada çalışma hayatı esnasında edinilmiş olabilir. Sakatlıkları çalışma ve sosyal yaşama katılma yetenekleri üzerinde az etkili veya belli bir destek ve yardım gerektirecek kadar büyük etkiye sahip olabilir. Ancak gerçek şudur ki, bazı toplumlarda istihdam edilemez gözüyle bakılan sakat insanlar diğer toplumlar için aktif işgücünün değerli üyeleridir.<sup>145</sup>

Cinsiyet, sakat insanlara tanınan fırsatlar üzerine etki eden önemli bir faktördür. Çalışma kabiliyetlerine bakılmaksızın kadın sakatlar, sakat olmayan kadınlara ve sakat erkeklere göre, iş bulmakta ve gelir elde etmekte daha çok zorluk yaşamaktadırlar.<sup>146</sup>

Evrensel değerler olan;

- Fırsat eşitliği

<sup>143</sup> STEVENS E. George, Understanding AIDS, Personnel Administrator, August 1988, s. 84-87.

<sup>144</sup> Ibid, s. 86.

<sup>145</sup> Management Research Group, Management Effectiveness Analysis Technical Considerations, Portland, Maine, Management Research Group, 1985.

<sup>146</sup> MARGULIES N. and RAIA A., Conceptual Foundations of Organizational Development, New York, McGraw-Hill, 1994, s. 123.



- Eşit muamele
- Eğitim ve istihdamdan faydalanabilme
- Toplumsal katılım

haklarından sakat insanların da istifade etmeleri gereklidir.

### III. SAKATLARI YOK SAYMANIN MALİYETİ

Birçok sakat insan çalışabilir ve çalışmayı istemektedir. Buna rağmen, genellikle gözardı edilirler.<sup>147</sup> İşsizlik diğer tüm gruplarla kıyaslandığında, dünyadaki 386 milyon çalışma çağındaki sakat insan arasında, bazı ülkelerde görülen %80 işsizlik oranıyla çok daha yaygındır. Sonuç olarak ta bir çok sakat insan yoksullukla yaşamaktadır ve bunların potansiyel katılımları da kayıptır (hem ailelerine, işverenlere hem de bir bütün olarak topluma).<sup>148</sup>

Bu problem muhtemelen gelecekte de artarak sürecektir. Çünkü, toplumdaki yaşlıların oranı giderek artmaktadır, hormonlu gıdalar ve hastalıklar gelişmekte olan ülkelerde devam etmektedir. HIV/AIDS yaygınlaşmakta ve askeri atıkların ve patlamamış mayınların oluşturduğu risk devam etmektedir.<sup>149</sup>

20. yüzyılın son çeyreği sakatlarla ilgili yasalar ve politikalar konusunda belirgin değişikliklere şahit olmuştur. Birçok hükümet sakatların topluma katılımını sağlamak için sakat insanların haklarını gözeten politikalar benimsemişlerdir. Bunlar arasında, yasalarla desteklenen sakatlar için çalışma fırsatlarının artırılması da bulunmaktadır.

<sup>147</sup> TROST C., New Approach Forcced by Shifts in Population, Wall Street Journal, November 22, 1994, s. B1-B4.

<sup>148</sup> Ibid, s.123.

<sup>149</sup> Ibid, s.124.

Bazı ülkelerde belli özellikteki firmalar için belli sayı ve özellikteki sakat işçiyi çalıştırma zorunluluğu getiren, kota uygulaması kabul edilmiştir. Eğer işverenler bu yükümlülüğü yerine getirmezler ise, kaynakları sakatların eğitimi ve rehabilitasyonu için harcanmak üzere kurulmuş bir fona ceza ödemek zorunda kalırlar. Birçok Avrupa ve belli bazı Asya ülkeleri bu uygulamayı benimsemişlerdir.

Diğer ülkelerde ise ayrımcılık-karşıtı veya istihdamda eşitlik yasaları kabul edilir ki, bu da işverenlerin işe alırken, terfi ettirirken, işten atarken sakatlığı baz alarak ayrımcılık yapmalarını yasalara aykırı sayar. Bu uygulamaya sahip ülkeler; Avustralya, Kanada, Yeni Zellanda, İskandinav ülkeleri, Güney Afrika, İngiltere ve Amerika'dır.

#### IV. SAKATLIK BİLİNCİ GELİŞTİRME EĞİTİMİ

İşyerlerinde sakatlar hakkında verilecek eğitim, çalışanların sakatlara bakış açılarını değiştirmelerine ve yanlış edinilmiş fikirleri ortadan kaldırmalarına yardımcı olmaktadır. Zaten, sakatların iş hayatında çektikleri sıkıntının büyük bir kısmı diğerlerinin bilgi eksikliği yüzünden olmaktadır.<sup>150</sup> Bu tarz eğitimler haftada bir kez yapılan toplantılarda sakatlara yönelik şirket politikalarının tartışılması ve çalışanların sorumluluklarını içermektedir.<sup>151</sup> Amerika'da yapılan bir araştırmaya göre işyerlerinin sadece %17'si bu uygulamayı gerçekleştirmekte, geri kalan şirketler ise bu tür toplantıları altı ayda veya yılda bir kez vermekle yetinmektedirler.<sup>152</sup>

Diğer yandan, bu eğitimlerin verilmemesinin altında yatan diğer etken ise işverenlerin işyerlerinde çalışan sakatların varlığından haberdar olmamaları gerçeğidir. Ek olarak, işverenler sakat işçileri hakkında olumlu düşüncelere sahiptirler. Du Pont, sakat çalışanlarının %93'ünün ortalama ve ortalamanın üzerinde bir emniyet ve kaza önleme kaydına sahip olduğunu

<sup>150</sup> Copland Griggs Productions, What is Valuing Diversity? Definition and Short History, San Francisco, Copland Griggs Productions, n.d., s. 45-56.

<sup>151</sup> BRAHAM J., No, You Don't Manage Everyone the Same, Industry Week, February 6, 1989, s. 28-35.

belirtmiştir.<sup>153</sup> Şikago Enstitüsü sakat çalışanların sakat olmayanlardan daha az kazaya sebebiyet verdiğini ortaya koymuştur. Gopal Pati, 16 işyerinde çalışmakta olan 800 sakat insanı araştırmış ve sakat işçilerde işe gelmeme ve istifa oranının daha düşük olduğunu, ortalama ve ortalamanın üstünde iş performansı sergilediklerini ve işyeri düzenleme ihtiyacının da abartıldığından çok az olduğunu rapor etmiştir.<sup>154</sup>

Görülmektedir ki, sakat işçiler sakat olmayan işçilere göre daha iyi performans göstermektedir. Bu sonuçların altında yatan gerçek ise şu şekilde açıklanabilir;

Belirtilen araştırmalar, sakatların sakat olmayan işçilere göre daha zeki, motive olmuş, daha kalifiye ve daha yüksek eğitim seviyesine sahip olduklarını ortaya koymuştur. Buradan da; sakat işçilerin yüksek performanslarının nedeni bariz olarak anlaşılabilir. Sakat işçilerin yapmakta oldukları işler için fazla kalifiye oldukları sonucu da çıkarılabilir. Sonuç itibarıyla sakatların, terfi ettirilmeleri karşısında bir direnç gördükleri ve bu direncin yansıması sonucu giriş seviyesindeki işlerde kaldıkları gerçeği düşündürücüdür.<sup>155</sup>

Halen, iş sahasında sakat vatandaşların ayrımcılıkla karşı karşıya olduklarına inanılmaktadır.<sup>156</sup>

Fiziksel ve zihinsel sakatlıklara sahip insanlara ek olarak, zayıf düşüren hastalık ve bağımlılıklara sahip birçok insan iş hayatında yer almaktadır. Tıptaki ilerlemeler, bu insanların işte kalma sürelerini uzatmalarına yardımcı

---

<sup>152</sup> Ibid. s. 32.

<sup>153</sup> DOKTOR Robert, TUNG Rosalie, ANN Mary, Future Directions for Management Theory Development, Academy of Management Review 16 (1991), s. 362-365.

<sup>154</sup> NOEL R. Thomas, Employing the Disabled: A How and Why Approach, Training and Development Journal (August 1990), s. 26-32.

<sup>155</sup> BRESSLER B. Roy, and LACY A. Wayne, An Analysis of the Relative Job Progression of the Perceptibly Physically Handicapped, Academy of Management Journal (March 1995): s. 132-143.

<sup>156</sup> LETCHINGER S. Robert, AIDS: An Employer's Dilemma, Personnel, February 1990, s. 63.

olmaktadır. Günümüzde kalp, kanser, AIDS hastalığı bulunan ve uyuşturucu veya alkol bağımlılığına sahip birçok insan çalışmaktadır.<sup>157</sup>

Çok sayıda sakat insan varken, bunlardan çok az bir kısmının iş sahasında yer bulabiliyor olması, daha fazla sakatın istihdam edilip bunlardan faydalanılması gerektiğini göstermektedir.

## V. İŞYERİNDE SAKATLIK YÖNETİMİNİN ÇERÇEVESİ

### A) İŞVERENLERİN GENEL GÖREV VE HAKLARI

#### 1. İŞE ALMA

İşe alımın tüm safhalarında anti-ayrımcılık<sup>158</sup> prensibi gözetilmelidir. Böylece işveren ve işçiye, sakat olsun olmasın, eşit fırsat tanınmış olur. İşverenler işe alım bildirimlerine fırsat eşitliğine bağlılık adına bir cümle ekleyebilirler ve iş ilanlarında özellikle sakat kişileri başvuru yapmaya davet eden, adayların sadece kabiliyetleri gözönünde bulundurularak değerlendirileceğini belirten cümle ve logolar kullanabilirler.<sup>159</sup>

İşe almada, mümkün olduğu kadar çok işe uygun erkek ve kadının başvurması sağlanmalıdır. Farklı sakatlıklara sahip insanlara da hitap edebilecek şekilde –yazılı basın, radyo, internet- ilan formatları kullanılarak geniş katılım sağlanmasına çalışılabilir.

İş tanımları hazırlanırken doldurulması gereken belli başlı işlere ve temel yeteneklere, özelliklere ve gereken tecrübeye odaklanılmalıdır.<sup>160</sup>

<sup>157</sup> Ibid, s. 65.

<sup>158</sup> PATI C. Gopal, Countdown on Hiring the Handicapped, Personnel Journal, March 1990, s. 144-153.

<sup>159</sup> Ibid, s. 148.

<sup>160</sup> Ibid, s. 149.

Eğer sakatlar için iş yaratılmak isteniyorsa, bu yasal sorumluluktan veya şirket politikası olduğu için olabilir, işyerindeki tüm işler incelenir. İncelemede dikkat edilecek hususlar;

- Varolan işlerin, sakatlara uygun, bir veya daha fazla işe dönüştürülebilecek görev bölümlerine ayrılabilmesi.
- Aslında hiç yapılmayan fakat varolan bir iş bulmak. Bu iş, bir sakatın yapabileceği yeni bir işin temel fonksiyonunu oluşturabilir.
- Sakat kişiler için iş deneyimi kazanma programlarına girme fırsatı yaratılması.

## 2. MÜLAKAT VE TEST

İşe alım öncesi testleri ve gözleme belli başlı yetenekler, bilgi ve boş işin fonksiyonlarına temel teşkil edecek özellikler üzerinde yoğunlaşmalıdır.<sup>161</sup> Testlerin sakatların özelliklerine göre uygulanabilir formatta olmasına dikkat edilmelidir.

Mülakat panellerini seçerken sakat insanlar hakkında bilinç sahibi olan ve sakat yönetimi ile ilgili fikir sahibi kişilerin aday yapılması öncelikle düşünülmelidir. Mümkünse panele bir sakat kişi alınmalıdır. Bu, şirkette kadrolu çalışan bir sakat ta olabilir.<sup>162</sup>

Duyu veya hareket etme kabiliyeti kaybı olan veya zihinsel sakatlıkları bulunan kimselere mülakatlarda diğer adaylarla eşit şartlar tanıyabilmeyin yolları araştırılmalı, örneğin işaret dilini tercüme edecek bir çevirmenin veya bir velinin hazır bulundurulması olabilir.

<sup>161</sup> PETERSEN, s. 45.

<sup>162</sup> Ibid, s. 47.

Adayların mülakatlarda ihtiyaç duyabilecekleri şeyleri önceden bildirebilecekleri, mülakat davetiyelerinde belirtilebilir.

### **3. ORYANTASYON**

Diğer çalışanlarla olduğu gibi, sakat çalışanlar için de işyerine, ortama ve işe alıştırmaya, oryantasyon gereklidir.

İşyerindeki iş kuralları, çalışma kılavuzları, uyulması gerekli kurallar, emniyet-kaza önleme konuları sakat çalışanlara anlatılmalıdır.

Sakat kişi, işe alınırken işyerinde ne gibi düzenlemelerin gerekeceği beraberce düşünülüp görüşülmelidir. İş saatleri de bu kapsamda gözden geçirilebilir.

Diğer çalışanlar, sakat işçilerin mesai aralarına, eğitim ve sosyal aktivitelere alışmalarını beraberce sağlayabilirler.

### **4. KARIYER GELİŞTİRME**

Sakat işçiler kariyerlerinde yükselbilmeleri için gerekli beceri ve tecrübeyi edinme fırsatına kavuşturulmalıdır.<sup>163</sup>

Kariyer gelişimi ve terfi fırsatlarına kavuşmak için gerekenler hakkında bilgi, değişik türden sakatların da anlayacağı farklı formatlarda sunulmalıdır.

Sakatların terfi için başvuru yapmaları desteklenmelidir.

<sup>163</sup> MORHMAN A., Designing Performance Appraisal Systems: Aligning Appraisals and Organizational Realities, San Francisco, Jossey-Bass, 1994, s. 122.

## 5. STRATEJİ GELİŞTİRME

- İşverenler işyerinde sakatlık yönetimini iş dünyasında başarıya ulaşılabilmek için yerine getirilmesi gereken bir görev olarak görebilmeli ve insan kaynakları geliştirme stratejisinin bir parçası haline getirmelidir.<sup>164</sup>
- Sakatlık yönetimi, yasalar, politikalar ve uygulamalarla uyumlu olarak yürütülmelidir.
- Strateji oluşturulurken işçi temsilcileri, sakat çalışanlar ve sakat çalışanların temsilcileriyle işbirliği yapılmalıdır.
- İşyerindeki strateji, insan kaynaklarının tüm çalışanların katkılarını maksimum seviyede sağlamanın yollarını açmalıdır. Mesleki güvenlik ve sağlık standartları, iş kazalarının asgariye indirgenmesi için, özenle oluşturulmalıdır.
- Sakat yönetimi stratejisi sakat kadınları ve bir sakatı nüfuzunda bulunduran ve bakmakla yükümlü olan çalışanları da içine almalıdır.
- Sakatlarla ilgili konuların sorumluluğu bir kişi, bir birim, veya bir komiteye verilmelidir.
- İşin, sakat çalışanın kabiliyetlerine, kapasitesine ve ilgi alanlarına uygun olmasına, işe alma sürecinde dikkat edilmeli, ayrıca sakat kişinin verimli çalışabilmesi için gerekirse işin, iş takviminin ve işyerinin düzenlenmesi ve sakat kişiye diğer yardımcı düzenlemelerin yapılması uygun olur.<sup>165</sup>

<sup>164</sup> Ibid, s. 124.

<sup>165</sup> PETERSEN, s. 48.



## 6. İLETİŞİM

- İşyeri sakat yönetim stratejisi tüm çalışanların dikkatine sunulurken kolay anlaşılır bir dil kullanılmalı ve işçi temsilcileriyle işbirliği içinde olunmalıdır.
- Sakatlık hakkında bilinçlendirme seminerleri ile süpervizörler ve personel bilgilendirilmeli, soru-cevap bölümleri ile güçlendirilmeli.
- İşverenler sakatlık yönetim stratejilerine bağlılıklarını sakatların işe alımında ve sakat insanların istihdamında sergileyecekleri kararlı tutumla pekiştirmelidir.<sup>166</sup>

### B) İŞYERİ DÜZENLEMELERİ

Sakatların işe alımı ve istihdamında işverenler işyeri düzeninde, kullanılan makinelerde veya çalışma saatlerinde değişiklik ve ayarlamalar yaparak bireyin maksimum verimlilikte çalışması kolaylaştırılabilir.

Sakatların istihdamı konusu çerçevesinde işyerlerinde çevre düzenlemesi ihtiyacı vardır. Bununla ilgili konulardan biri de maliyet konusudur. Bu konuyla ilgili yapılan araştırmalarda görülmüştür ki gereken değişiklikler %74 oranında giriş yerleri, rampalar, tuvaletler, park yeri ve asansörlerde kendini göstermiştir. Bu düzenlemelerin tekabül ettiği maliyetler ise \$1000 dan \$ 50,000'a kadar değişebilmektedir.<sup>167</sup> Bir başka çalışmada ise 45 işyeri incelenmiş ve bu işyerleri bir üniversiteden ağır makina üretim fabrikasına kadar uzanan farklı tesislerde yapılan bu araştırma ise çevre düzenleme maliyetlerinin \$ 1580'dan \$ 43,000'a kadar ulaştığını

<sup>166</sup> TROST, s. 57.

<sup>167</sup> NAISBITT, J., and ABURDENE, P. *Reinventing the Corporation*, New York, Warner Books, 1985, s. 145.



göstermiştir. Bu da metrekare başına 5 ile 7 sent arasında bir rakama tekabül etmektedir.<sup>168</sup>

Çevre düzenlemeleri, ayarlamaları, işyerinin adaptasyonu gibi kavramlar hep bir anlamda kullanılmaktadır. Bu kavramlar ise; işyerindeki araçların, makinelerin ve iş çevresinin bir bireyin ihtiyaçlarına göre tekrar düzenlenmesi veya adaptasyonu -ayarlanması- anlamlarına gelir.<sup>169</sup>

## 1. ULAŞILABİLİRLİK

Sakatların işe alımlarını ve işte kalmalarını sağlamak için işverenler, farklı türde sakatlıkları olanların iş gereçleri ve olanaklara ulaşım ve kullanımlarında karşılaşılabilecekleri güçlükleri gidermek için gerekli olan düzenlemeleri yapmalıdırlar. Bunların başında, kaldırım ve tuvalet girişleri gelmektedir.<sup>170</sup>

Kullanılmakta olan yazı ve işaretler, yol gösterici levhalar ve elektronik iletişim de ulaşılabilirlik kapsamına girer.

İşitme kaybı olanlar için, zil çalması, yangın alarmı, düdük veya siren, sesli uyarıların anlaşılır hale getirilmesi de yine ulaşılabilirlik kapsamına girer. Sesli işaretlerin görüntü ile desteklenmesi sorunu bir dereceye kadar giderebilir.<sup>171</sup>

Ulaşılabilirliğin artırılması için gerekirse uzmanlar ve teknik danışmanlık hizmetlerinden yardım alınarak bu tür düzenlemelerin uygun ve düşük maliyetlerle yapılması sağlanabilir.

<sup>168</sup> LAWLER III, E. E., High-Involvement Management: Participative Strategies for Improving Organizational Performance. San Francisco, Jossey-Bass, 1986, s. 102.

<sup>169</sup> International Center for the Disabled, The ICD Survey II, Employing Disabled Americans, New York, International Center for the Disabled, 1987, s. 156.

<sup>170</sup> Türkiye Sakatlar Konfederasyonu; Ulaşılabilirlik İçin Avrupa El Kitabı; (terc. Hamide Tokmak), Yay. No. 4, Mart 1995, s. 43.

<sup>171</sup> Ibid, s. 44.

## 2. TECHİZAT DÜZENLEMELERİ

- Bu düzenlemeler planlanırken sakat çalışanın ve işçi temsilcilerinin fikirleri alınmalıdır.
- Optimal iş performansına ulaşmak için ekipman ve araçlara ayarlamalar yapılması gerekebilir. Bunlar da planlamaya dahil edilmelidir.
- Bazı sakat işçiler için iş tanımlarını gözden geçirip değişiklikler yapmak gerekebilir. Sakatın yerine getiremeyeceği tarzda bir görevi, yapabileceği tarzda bir görevle değiştirmek gibi.
- İş takviminin esnekleştirilmesi bazı sakat bireylerin o işi tatminkar seviyede yapabilmeleri için gereken önemli bir faktör olabilir.
- Performans gerekleri yeniden gözden geçirilebilir.

## 3. YERLEŞİM

Sakat insanların iş ararken veya işlerinde karşılaştıkları sorunlardan birçoğunun asıl sebebi kendi sakatlıkları değil, iş ve çalışma ortamlarının yapılandırılma ve organize edilme şeklidir. Dolayısıyla sakat bir işçiden verim alabilmek için, işyerinde düzenlemelere gitmek gerekir. Bu düzenlemeleri iki kısma ayırabiliriz; çevre düzenlemeleri ve iş düzenlemeleri.<sup>172</sup>

Çevre düzenlemeleri; işyerinin kendisine, araç-gereç ve makinelere uygulanan düzenlemelerdir.<sup>173</sup> Örneğin;

<sup>172</sup> Employcc Benefits Research Institute. Business, Work, and Benefits: Adjusting to Change. Washington, D. C.: Employcc Benefits Research Institute, 1989, s. 123.

<sup>173</sup> Ibid, s. 124.

- Çalışma masasının/sırasının yükseklik ayarının yapılması.
- Kapı zilleri veya hoparlörler yerine ışıkların kullanılması.
- İş araçları veya kişisel eşyaların bir yerden bir yere taşınması için tekerlekli araçlar bulundurulması.
- Araç ve gereç, teçhizat tutamaklarının ayarlanması.

İş düzenlemeleri; işin yapısına, işin kalitesini etkilememek koşuluyla işin yapılış şekline tatbik edilen düzenlemelerdir,<sup>174</sup>

- İletişim için e-posta kullanımı.
- Ağır yükler yerine daha hafif görevlere geçilmesi.
- Çalışma saatleri dağılımında değişiklik, çalışma gün ve haftalarında indirim, vardiyalar veya molalarda esneklik.<sup>175</sup>
- İş hızı veya temposunda esneklik.<sup>176</sup>
- Eğitim ve mesleki eğitim fırsatları yaratmak.<sup>177</sup>

Bazı işlere yapılacak adaptasyon veya düzenlemeleri düşünürken basit bir değişiklik bile işe yarayabilir. Örneğin, eğer bir işçi ayakta durmakta güçlük çekiyorsa bu işçinin oturarak çalışması sağlanabilir, veya işçiyi uzun

<sup>174</sup> Ibid, s. 124.

<sup>175</sup> MCLAGAN P., Flexible Job Models: A Productivity Strategy for the Information Age, In J. P. Campbell, and Associates, Productivity in Organizations: New Perspectives from Industrial and Organizational Psychology. San Francisco: Jossey-Bass, 1988, s. 68.

<sup>176</sup> Ibid, s. 67.

<sup>177</sup> Ibid, s. 68.

bir yol yürümek zorunda bırakan dağınık işler biraraya getirilip mesafe azaltılabilir.<sup>178</sup>

Bazı ülkelerde yasalar işverenden sakatlar için işyerinde gereken düzenlemeleri yapmasını bekler. Buna göre işveren, maliyetler çok yüksek olmadıkça bu gerekleri yerine getirmelidir. Masrafın yüksek olduğu durumlarda, yasal bir zorunluluk olmadığı halde, maliyeti azaltmak için devlet bunun bir kısmını ödemeyi kabul eder. Bir alternatif olarak sakat bireyler de kendi özel teçhizatları ve diğer düzeneklerini kendileri getirme veya maliyetin belli bir kısmını ödeme seçeneği de kendilerine önerilebilir.

### C) İŞ-İŞÇİ EŞLEŞTİRMESİ

Sakat işçilerin kapasite, yetenek, tecrübe, eğitimlerine ve ilgilerine göre mümkün olduğunca uygun işlerle eşleştirilmesi gereklidir. Sakatlıklarının yaptıkları işin önüne geçmemesini sağlamak önemlidir. İyi bir eşleştirme, iş tatminini ve çalışan performansını etkileyen önemli bir faktördür. Bu nedenle aşağıdaki konulara eğilmek icap eder;

- Teknik kapasitesine göre terfi ettirilmesi.
- Sakatlığın verdiği eksileri giderici düzenlemelerin yapılması.
- Sakat bireye sorumluluk vermekten kaçınılmaması.
- İşin temel ve temel olmayan fonksiyonlarına ayrılması ve bu yolla sakatların uzmanlık alanlarında gelişmelerinin sağlanması.
- Çalışma saatlerinin, gerekirse, düzenlenmesi.

<sup>178</sup> FREEDMAN M. Sara and KELLER T. Robert, The Handicapped in the Workforce, Academy of Management Review, July 1981, s. 83-84.

Bazı özel durumlarda sakat işçilerin performans artışlarının sağlanabilmesi ve işlerine daha istekli ve sadık olabilmeleri için sadece iletişim, katılım ve ilginin artması bile yeterli olabilmektedir.<sup>179</sup>

#### **D) ESNEK İŞ DÜZENLEMESİ (FLEXIBLE JOB MODELING)**

Bir kimsenin yaptığı işin, organizasyonun ihtiyaçları ve bireyin kabiliyetleriyle en iyi şekilde eşleştirilmesiyle oluşur.<sup>180</sup> Çalışanlar ellerindeki yetenek ve becerilerle organizasyona en verimli ve etkin şekilde nasıl katkı sağlarlar sorusu, standart olarak istenen tecrübe veya doğru okuldan mezun olma özelliklerinden daha önemli olmaya başlamıştır. Bu işlem, yaş, etnik köken, kültür, sakatlıklar, cinsiyet ve diğerlerinin önüne geçmiştir. Bireyin işi yapma yeteneği var ise, o yeteneği nerede ve nasıl kazandığının bir önemi yoktur.<sup>181</sup> Esnek iş düzenlemesi, organizasyonlarda üretkenliği arttırmaya yönelik faydalı yöntemlerden birisidir. Esnek iş düzenlemesi sayesinde organizasyon;

- Sistematik olarak gelecekle ilgili organizasyon ihtiyaçlarını öngörür.
- Organizasyonu dışarıdan gelen etkilere karşı uyanık ve sürekli değişen, açık bir toplumsal sistem olarak görür. İnsan kaynakları yönetimi durağan değildir.
- Pozisyonlar, organizasyon yapısı veya teknoloji türünden daha ziyade, organizasyonun yapı taşları olarak çıktılara (ürünler, hizmetler, programlar, bilgi) odaklanır.

<sup>179</sup> TERPSTRA E. David and COOK E. Susan, Complainant Characteristics and Reported Behaviors and Consequences Associated with Disability in the Workplace, *Personnel Psychology* 38, 1989, s. 559-574.

<sup>180</sup> CUMMINGS T., and HUSE E., *Organization Development and Change*, St. Paul, Minn, West Publishing, 1989, s. 145.

<sup>181</sup> MCLAGAN P., *Flexible Job Models: A Productivity Strategy for the Information Age*, In J. P. Campbell, and Associates, *Productivity in Organizations: New Perspectives from Industrial and Organizational Psychology*. San Francisco: Jossey-Bass, 1988, s. 146.

- Bir işin çıktılarını üretmek için gereken bireysel yetenekler ile iş performans gereklerinin ikisini birden tanımlar.
- İş değerlemesinde, üretilen çıktıların tüm türlerine göre geniş maaş aralığı belirler. Bu da ücret yapısını sürekli düzeltme yapmaya gerek duymaksızın iş dizaynının maksimum esneklikle sürdürülebilmesini sağlar.
- İş tanımı olarak performans amaçlarını tanımlar, böylece, geleneksel iş tanımını eleyerek, iş dizaynını esnek bir hale getirir.
- Organizasyon ve iş dizaynı, geliştirme, performans yönetimi, seçme yerleştirme ve kariyer yönetimi ile ilgili tüm insan kaynakları fonksiyonlarını entegre etmek amacıyla kavramsal bir çerçeve sağlar.
- Yönetici ve çalışanlara kendi işlerini tanımlama olanağı tanınır.
- Organizasyon stratejileri ve şartlar değiştikçe kolaylıkla güncellenebilir.<sup>182</sup>

---

<sup>182</sup> Ibid,s. 134.

## BESİNCİ BÖLÜM

### ANKET UYGULAMASI

#### Ş.1. GİRİŞ

Günümüzde sakat insanlar ve yaşam koşulları, çalışma şartları, toplum içindeki konumları ve sakatları ilgilendiren birçok önemli konuda sayısız araştırmalar yapılmış olup, her biri sakatları anlamak ve onlara daha iyi koşulların sağlanabilmesi açısından değerlendirilmiş ve değerlendirilmektedir.

Tezimizin anket uygulaması bölümünde işyerleri ve işverenlerce sakatların bir insan kaynağı olarak nasıl değerlendirildiği anlaşılmaya çalışılmıştır. Tezimizin insan kaynakları bölümünde belirtilen konu başlıklarından, iş tatmini, sakatların kariyer planlaması, işyerinde sakatlar hakkında bilinçlendirme eğitimlerinin verilmesi gibi konuların araştırması yapılmış, cevaplar aranmıştır.

Anket çalışmamız işverenlerin ve insan kaynakları departmanlarının desteği ve onayını maleşef alamamıştır. Tezimizde de ortaya çıkardığımız belli nedenlerden ötürü şirketler sakat çalışanları ile çalışabilmemize olanak tanımamışlardır.

Anket uygulaması için iletişime geçilen kişiler de isimlerinin ve işyerlerinin belirtilmemesini istemişler ve biz de bu isteğe saygı duyuyoruz.

Anket uygulmamızda iki açılı bir yaklaşım gerçekleştirmeye çalıştık. Birinci bölümde demografik yapılarını, ikinci bölümde ise işyeri ve iş değerlendirmelerini anlamaya çalıştık.

## §.2. METODOLOJİ

Sakat çalışanların insan kaynakları açısından ele alınmaya çalışıldığı bu çalışmamızda öncelikle, sakat çalışan grubunu tanımlamaya çalıştık. Bu nedenle de saha araştırması yapılmıştır. Bilinen kişilerden yola çıkılmış, onların tanıdığı sakat insanlarla irtibata geçilerek bir numune oluşturulmaya çalışılmıştır.

Bilgi toplama yöntemi olarak anket düzenlemesi ve buna ilave olarak ta ulaşılabilen kişilerle bizzat görüşülerek mülakat yöntemine başvuruldu. İnsanlardan vermek istemedikleri bilgiler konusunda ısrarcı olunmamaya özen gösterilmiştir. Yanlış anlaşılmalara en aza indirmek için sorulardaki kelime ve cümle kuruluşları olabildiğince açık, sade ve net bir duruma getirilmiştir.

Örnekleme metodu seçilirken tamamıyla hedef kitlenin genelini yansıtacak bir örnekleme oluşturmanın imkansızlıklarından dolayı rastgele örnekleme metodu seçilmiştir. Zincirleme metoduyla hedef kitle oluşturulmuştur.

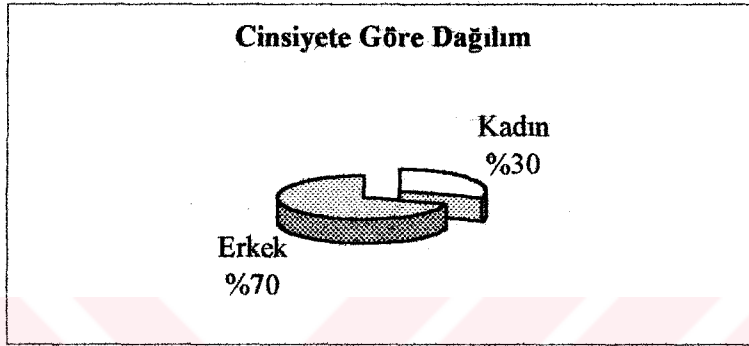
Analiz yöntemi, tanımlayıcı (descriptive) istatistik metodları ve frekans analizleriyle düzenlenmiştir. Buna göre de anket soruları nominal sıklaya göre düzenlenmiştir.



### §.3. SONUÇ

Tablo 1: Ankete katılan özürülülerin cinsiyete göre dağılımı.

Cinsiyeti	Kişi Sayısı
Kadın	9
Erkek	21
Toplam	30



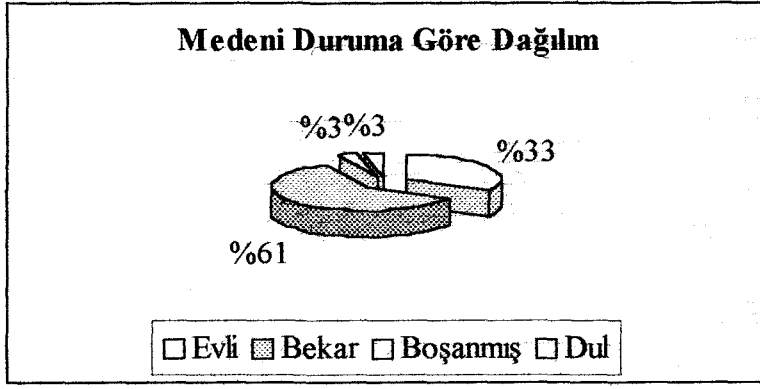
Şekil 1: Ankete katılan özürülülerin cinsiyete göre dağılımı.

İşgücü piyasasında olanakları en sınırlı kesim olan sakat kadınların çalışma hayatındaki azınlık olma özellikleri anketimizde de ortaya çıkmıştır. Kadın sakatlar % 30 seviyelerinde kalmıştır. Bu da en son 1997 İBB Kültür Daire Başkanlığı'ndan ulaşılabildiğimiz % 32,7'ye % 67,3'lük orana denktir. Gerçekten de sakat kadınlar istihdamda diğer tüm gruplara göre en fazla sıkıntı yaşayan grup olma özelliğini sürdürmektedir.

Tablo 2: Medeni durumlarına göre dağılım.

Medeni Hali	Kişi Sayısı
Evli	10
Bekar	18
Boşanmış	1
Dul	1

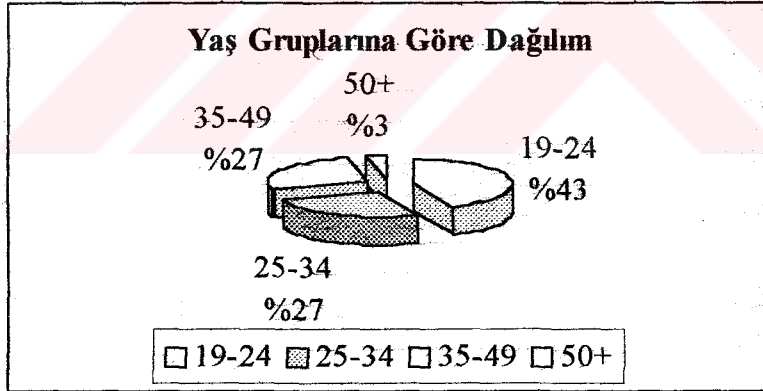
Medeni durumlara bakıldığında, 10 kişinin evlenmiş, 18 kişinin halen bekar olduğunu görürüz.



Şekil 2: Medeni durumlarının yüzde olarak ifadesi.

Tablo 3: Yaş gruplarına göre dağılım.

Yaş	Kişi Sayısı
19-24	13
25-34	8
35-49	8
50+	1



Şekil 3: Yaş gruplarına göre dağılım yüzdeleri.

Yaş gruplarını tanımlarken dört grup oluşturuldu; Şekil 3'te ankete katılanların yaş gruplarına göre dağılım yüzdeleri görülmektedir. Bu şekil değerlendirildiğinde 19-24 yaş grubunun % 43'lük değerle en yüksek orana sahip olduğu görülür. Bunun sebebi ise hem Türkiye genelinde genç nüfusun yüksek oranda olması hem de gençlerin iş hayatına atılmakta daha dinamik ve atılgan olmalarıdır. Diğer yaş gruplarına göre avantajları, her türlü işe

yatkın ve eğitilebilir olmalarından dolayı tercih edilmeleri olmaktadır. Genç kesimin ardından % 27'lik oranlarıyla 25-34 ve 35-49 yaş grubu gelmektedir.

Tablo 4: Yaş grubu ve medeni hal dağılımı.

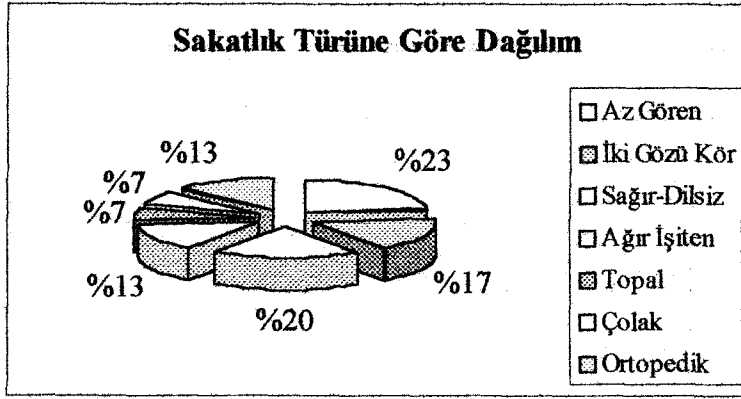
	<b>Evli</b>	<b>Bekar</b>	<b>Boşanmış</b>	<b>Dul</b>
<b>19-24</b>	1	12		
<b>25-34</b>	4	3	1	
<b>35-49</b>	4	3	1	
<b>50+</b>				1

Tablo 4'te medeni durumların yaş gruplarına göre dağılımı görülmektedir. Evli kesimin azlığı hemen göze çarpmaktadır. Geçim sıkıntısı, sakatların yaşamında da evlenmeyi zorlaştıran bir etken olmaktadır. Gençlerde evlenme oranı 1/13 olurken 25-49 yaş arasında bu oran % 50 olmuştur.

Tablo 5: Sakatlık türlerine göre dağılım.

<b>Sakatlık Türü</b>	<b>Kişi Sayısı</b>
Az Gören	7
İki Gözü Kör	5
Sağır-Dilsiz	6
Ağır İşiten	4
Topal	2
Çolak	2
Ortopedik	4

Tablo 5'te sakatlık türlerine göre dağılım incelenmiştir. Bu tabloda belirtilen ortopedik özürlüler grubuna, kamburlar, tekerlekli sandalye kullananlar dahil olmuştur. Topal ve çolak grubuna ise bedensel özürlü olarak literatürde rastlamak mümkündür. Bu grupların içinde birden fazla sakatlığa sahip kimseye rastlanmamıştır.



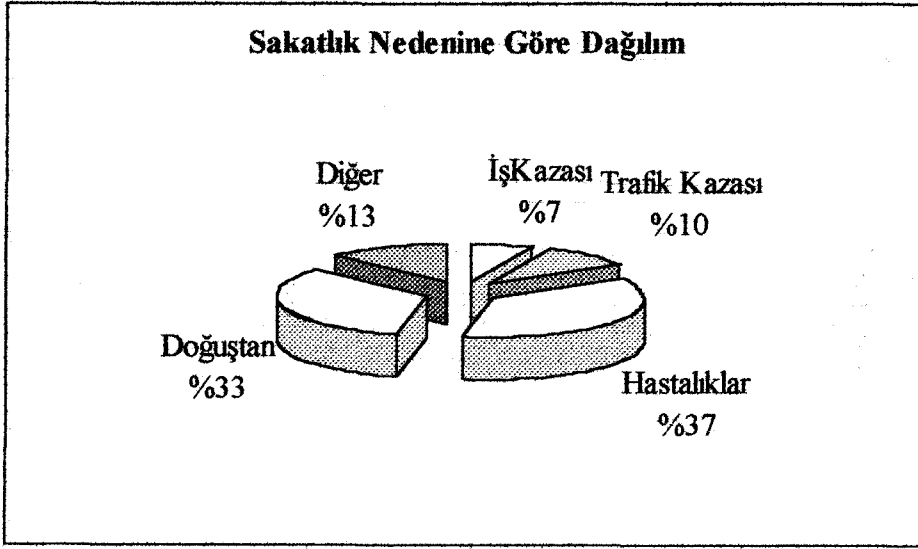
Şekil 4: Sakatlık türüne göre dağılım yüzdeleri.

Araştırma yapılan grup içinde, sakatlık türlerinin dağılımı Şekil 5'te belirtilmiştir. Görülmektedir ki, görme özürlüleri 12 kişiyle çoğunluğu oluşturmaktadır. Bunu 10 kişiyle işitme özürlüleri takip etmektedir. Görme ve işitme özürlüleri diğer duyularındaki gelişmiş hassasiyetten dolayı yaptıkları işte büyük titizlik ve asgari hata payına sahiptirler. Bu nedenle özellikle ortopedik özürlüleri ile çolak ve topal kişilere göre daha fazla istihdam olanaklarından faydalanabilmektedirler. Oysa toplumdaki topal sayısı hem körlerden hem de sağırlardan daha fazladır. ( İBB Kültür Daire Bşk, 1997 )

Tablo 6: Sakatlık nedenlerine göre dağılım.

Sakatlık Nedeni	Kişi Sayısı
İş Kazası	2
Trafik Kazası	3
Hastalıklar	11
Doğuştan	10
Diğer	4

Araştırma dahilindeki özürlülerin özür türlerinin, özür nedenlerini göstermek için hazırlanan tablo 6'da amaç; özür türlerinin doğuştan veya sonradan olma oranlarını belirlemek, sonradan olma özürlülerin de nedenlerine göre dağılımlarını değerlendirmektir. Burada en çarpıcı olan gerçek şudur ki, trafik kazaları % 10 ile kendini göstermektedir.



Şekil 5: Sakatlık nedenine göre dağılım yüzdeleri.

Trafik kazalarını % 7 ile iş kazaları izlemektedir. Hastalıklar ise %37'lik oranlarıyla en geniş grubu oluşturmaktadır. "Diğer" grubunda ise orduda mayına basan veya çatışmalarda yaralanmış kişiler bulunmaktadır. Nitekim, tablo 7'de görülebilen topal ve çolak grup içerisinde erkek popülasyonun yoğunlaşmasından da bu sonuca varılabilir.

Tablo 7: Sakatlık türlerinin yaş grupları ve cinsiyete göre dağılımı.

	19-24	25-34	35-49	50+
	K / E	K / E	K / E	K / E
<b>Az Gören</b>	1 / 3	.....2	.....1	
<b>İki Gözü Kör</b>	2 / 3	1 / 1	.....1	
<b>Sağır-Dilsiz</b>			2 / 2	
<b>Ağır İşiten</b>	.....1		.....2	1.....
<b>Topal</b>	.....1	.....1		
<b>Çolak</b>	.....1	.....1		
<b>Ortopedik</b>	1.....	1.../.1		
<b>Toplam</b>	13	8	8	1

Tablo 7'de özür türlerinin yaş gruplarına ve cinsiyetlere göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 8: Mesleklerine ve cinsiyetlere göre dağılım.

İşler	Bayan	Erkek	Toplam
1. Mukavva-karton kutu imal işçisi	3	6	9
2. Metal mamuller montaj işçisi		2	2
3. Ambalajcı		3	3
4. Torna tezgah operatörü		2	2
5. Kontrolör		2	2
6. Fermuar imal işçisi	2	1	3
7. Tlf. Santral operatörü	2	2	4
8. Etiketçi	1	1	2
9. Sipariş alıcı		1	1
10. Depolama memuru		1	1
11. Temizlikçi	1		1

Araştırmamızda geniş bir örnek kullanmamıza rağmen karşımıza geniş yelpazede bir meslekler ve yapılan işler grubu çıkmıştır. 30 kişilik grup içinden 11 farklı iş çeşidi çıkmıştır. Bunun nedeni ise büyük şirketlerin sakat çalışanlarına ulaşmakta imkansızlıklarla karşılaşılması sonucunda tek bir işi yapan sayıca fazla bir grupla görüşilememesidir. Sonuç itibarıyla, belli bir şirket yerine farklı iş gruplarında ve işletmelerde çalışan sakat kişilerle çalışılmıştır. (Tablo 8)

Tablo 8’de iş grupları 1’den 11’ e kadar numaralandırılmıştır. Bunlar içerisinde 1,2,3,6, ve 8 numaralı işler çok tekrarlı ve dikkat isteyen iş grupları olarak tanımlanabilir. Çalışma kollarından “üretim” koluna dahil olan kaplama, ambalaj ve montaj türündeki işler sakat kimselerin çoğunlukla istihdam edildikleri işlerden olmaktadır. Bu işlerin özelliği tamamıyla el becerisine dayanması ve herhangi bir ihtisas eğitimi gerektirmemesidir.

Tablo 8’de cinsiyetlere göre işlerin dağılımını incelerken bayanların karton kutu imal, fermuar imal, etiket, telefon santral operatörü ve temizlikçi olarak istihdam edildiği görülmektedir. Buna karşın erkekler kadınların yaptığı tüm işlerin yanısıra, daha fazla inisiyatif gerektirecek

işlerde de çalışabildikleri görülmektedir. Torna tezgah operatörlüğü, kontrolörlük, bu tür işlerdendir.

Tablo 9: Mesleklerin özür türlerine göre dağılımı.

İşler	Özür Türleri		
	Görme özürü	İşitme özürü	Bedensel Özürü
Mukavva-karton kutu imal işçisi	9		
Metal mamuller montaj işçisi	2		
Ambalajcı	2		1
Torna tezgah operatörü		2	
Kontrolör		2	
Fermuar imal işçisi		3	
Tlf. Santral operatörü	2		2
Etiketçi			2
Sipariş alıcı			1
Depolama memuru			1
Temizlikçi		1	

Araştırmaya katılan sakat kişilerin sakatlık türlerine göre istihdam edildikleri iş grupları tablo 9'da görülmektedir. Görme özürülerin çoğunlukta olduğu bu araştırmadan da anlaşılmaktadır ki, görme özürüler ile işitme özürüler ve bedensel özürüler istihdam alanlarında iş gruplarına ayrılmaktalar ve belli bir sakatlık türü belli bir iş grubunda daha fazla yoğunlaşmaktadır. Görme özürüler mukavva ve karton kutu üretimi, ambalaj ve metal mamuller montaj işçisi olarak tercih edilirken, işitme özürüler imalat sektöründe fermuar imalat işçisi, operatör, kontrolör olarak iş olanaklarına sahiptir. Bu noktada, araştırmamıza dayanarak, işitme özürülerin görme özürülere oranla daha fazla işyerinde yükselme olanaklarına sahip olduklarını vurgulayabiliriz.

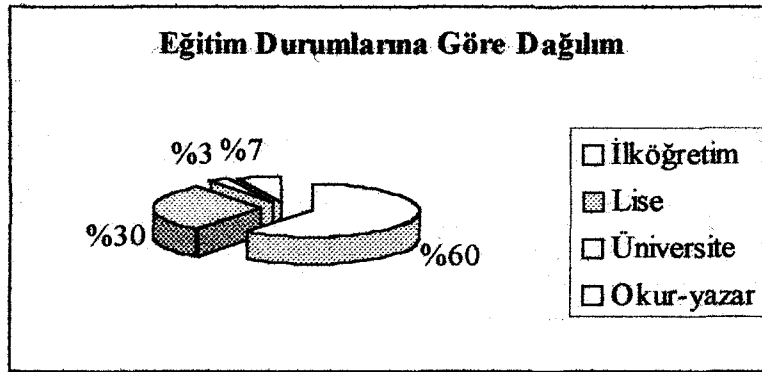
Araştırmanın bu bölümünde vurgulanması gereken bir diğer konu ise, tablo 9'da adı geçen tüm iş türlerinin, bir kaç hariç, giriş

seviyesindeki işler olduğudur. İş tecrübesi ne olursa olsun, bu gibi giriş seviyesindeki işlerde yıllarca hiç kariyer beklentisi olmaksızın çalışan sakat insanların sayısının çokluğu açıkça gözler önüne serilmektedir. Bu insanlar arasında eğitimi ve ilgi alanı yaptığı işe göre çok daha üstün durumda olan insanların bulunduğu da bilinmektedir. Piyasadaki iş bulma olanaklarından yeterince faydalanamamak birçok kalifiye sakat insanı daha başka işlere yönelmeye itmiştir.

Tablo 10: Eğitim durumlarına göre dağılım.

Eğitim Durumu	Bayan	Erkek	Toplam
İlköğretim	7	11	18
Lise	2	7	9
Üniversite		1	1
Y. L-Doktora			
Okur-yazar		2	2

Tablo 10'da araştırmaya katılanların eğitim durumlarının cinsiyetlere göre dağılımı görülmektedir. Araştırmada yüksek lisans seviyesine rastlanılmamıştır. % 60'lık bir kesim ilköğretim mezunudur, % 30'luk bir kesim ise liseden mezun bulunmaktadır. Lise mezunlarının ancak % 22'si, ilköğretim mezunlarının ise % 38'i kadın sakatlardan oluşmaktadır. Okur-yazar sayısı 2'dir ve okur-yazar seviyesi karşılaşılan en alt seviyeye tekabül etmektedir.



Şekil 6: Eğitim durumlarına göre dağılım yüzdeleri.



Tablo 11: Yaş gruplarına göre eğitim durumu.

Eğitim Durumu	19-24	25-34	35-49	50+
İlköğretim	5	5	7	1
Lise	7	2		
Üniversite		1		
Y. L-Doktora				
Okur-yazar	1		1	

Tablo 11’de yaş gruplarına göre eğitim durumu gösterilmiştir. Araştırmaya katılan yaş grupları içerisinde 19-24 yaş grubunun eğitim açısından diğerlerine göre daha fazla eğitim olanağına sahip olduğu görülebilir. 25- 34 yaş grubunda ise bir tane üniversite mezunu bulunmaktadır. Okur-yazar seviyesindeki iki kişiden biri 19-24, diğeri de 35-49 yaş grubundadır.

Tablo 12: Eğitim derecelerine göre iş bulma yöntemleri.

Eğitim Durumu	Gazete ilanı	Başvuru	İş-Kur	Tanıdık
İlköğretim	0	3	9	6
Lise	2	2	1	4
Üniversite	0	0	0	1
Y. L-Doktora	0	0	0	0
Okur-yazar	0	0	0	2
	<b>Top= 2</b>	<b>Top= 5</b>	<b>Top= 10</b>	<b>Top= 13</b>

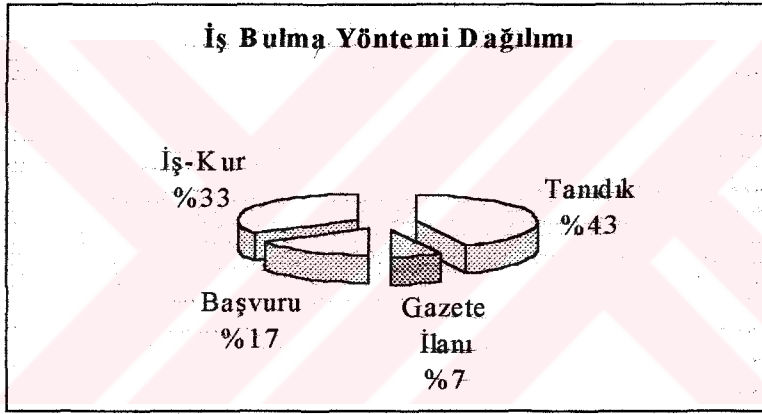
İş bulma yöntemlerinden dört tanesi tablo 12’de gösterilmiştir. Gazete ilanı ile iş bulanların sayısı sadece 2’dir. Buna karşın, tanıdık vasıtasıyla iş bulma 13 kişiyle en yüksektir. İş-Kur, 10 kişiye istihdam sağlamış, kendi başvurusuyla iş bulanların sayısı ise 5 olmuştur.

Ülkemizde, bilindiği gibi, gazete ilanlarında sakatların da başvurabileceği belirtilmediği halde iki kişinin bu yolla iş bulmuş olması sevindiricidir. Sakat insanların istihdamını kolaylaştırmak, onların kapasitelerinden iş dünyasında yeterince faydalanabilmek için iş ilanlarında mutlaka belirtilmesi gereken konular; eşit fırsatlardan

yararlanmanın ve eşit koşullarda işe alınmanın şirket politikalarıyla garanti altına alınmış olduğu ve sakatların işe alım sınavı ile mülakatlarda gerek duyabilecekleri tercüman vb. elemanların kendilerine sağlanacağı gibi konulardır.

Tablo 13: İş bulma yöntemlerine göre dağılım.

İş Bulma Yöntemi	Kişi Sayısı
Tanıdık	13
Gazete İlanı	2
Başvuru	5
İş-Kur	10

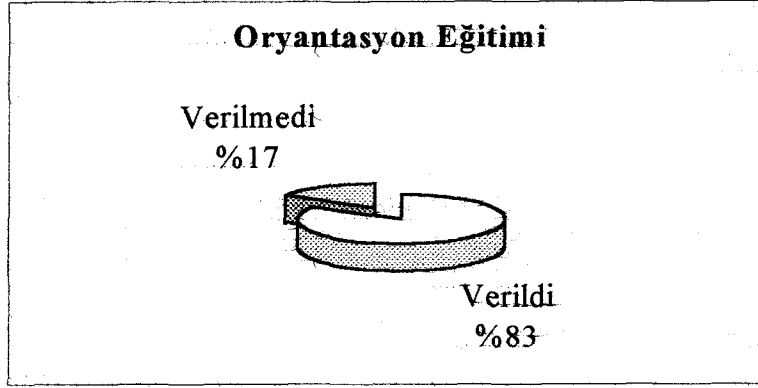


Şekil 7: İş bulma yöntemi dağılım yüzdeleri.

Araştırmamızda, işe alım sonrası sakat çalışanlar adına neler yapıldığını, işyerlerinde gereken düzenlemelerin yapılıp yapılmadığını ve işveren ve çalışanların sakat çalışanlara karşı tutum ve yaklaşımlarını da incelemeye çalıştık. Araştırmamızın bu ikinci bölümünde de işyerinde eğitim, oryantasyon, sakatlık ve farklılık bilinci oluşturma, gerekli fiziki düzenlemelerin yapılması, çalışma saatlerinde düzenlemenin yapılması konularına yer verildi. Bu bölümde özellikle insan kaynakları yönetimi ve işyerinde sakat çalışanların yönetimi konularında yararlı ipuçları sağlanabilir.

Tablo 14: İşyerinde oryantasyon eğitimi alma dağılımı

Oryantasyon Eğitimi	Kişi Sayısı
Verildi	25
Verilmedi	5



Şekil 8: İşyerinde oryantasyon eğitimi verilme yüzdeleri.

Şekil 8’de işyerlerinde oryantasyon eğitimi verilme yüzdeleri görülmektedir. Oryantasyon verilme oranı % 83 ile yüksek bir orana denk gelmektedir. Bu oranın yüksek oluşunda imalat sektöründe oryantasyon eğitimine verilen önemin payı büyüktür.

Tablo 15: Meslekler ve oryantasyon eğitimi verilmesi.

Meslekler	Oryantasyon	
	Verildi	Verilmedi
Mukavva-karton kutu imal işçisi	+	
Metal mamuller montaj işçisi	+	
Ambalajcı	+	
Torna tezgah operatörü	+	
Kontrolör	+	
Fermuar imal işçisi	+	
Tlf. Santral operatörü	+	
Etiketçi		+
Sipariş alıcı		+
Depolama memuru		+
Temizlikçi		+

Tablo 15’te meslekler göre oryantasyon eğitiminin verilip verilmediği incelenmiştir. Belirgin bir şekilde görülmüştür ki, belli bir

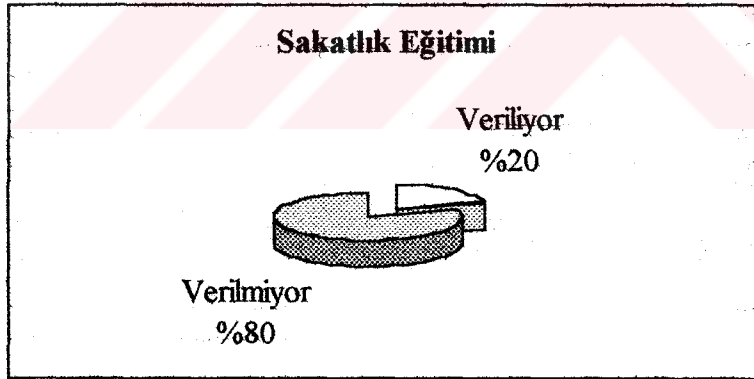
düzyeyde işçilik ve el hünery gerektiren imalat işlerinde oryantasyon elzem görülmüştür. İmalat sektöründe 50 ve üzeri sayıda işçi çalıştıran bu şirketlerde oryantasyon eğitimi verilmektedir.

İşe yeni başlayanlar için 1 aylık bir oryantasyon eğitimi uygulanırken, iş tecrübesi olan kişilerde oryantasyon eğitiminin süresi 1 haftaya inmektedir.

İşyerinde insan kaynakları uygulamalarını ilgilendiren bir diğer konu ise sakatlarla ilgili bilinçlendirme eğitimlerinin sağlanmasıdır. Tablo 16'da sakatlarla ilgili eğitim oranları verilmiştir.

Tablo 16: İşyerinde sakatlarla ilgili eğitim.

Sakatlık Eğitimi	Kişi Sayısı
Veriliyor	6
Verilmiyor	24



Şekil 9: İşyerinde sakatlık eğitimi verilme yüzdesi.

Şekil 9'da da görüldüğü gibi, oryantasyon eğitiminde görülen yüksek yüzdelerle rağmen işyerinde sakatlık eğitimine verilen önem tam tersine yetersizdir. Araştırmaya katılanlar bu eğitimi, personele ulaştırılan sakatlarla ilgili aylık broşürler, belli aralıklarla yapılan emniyet ve kaza önleme toplantılarında konu hakkında bilinçlendirmeye yönelik sunumlardan oluşan bir faaliyet olarak tanımlamaktadırlar. Gelişmiş ülkelerdeki şirketlerde

bilinçlendirme eğitiminin nasıl yapıldığına ilişkin çalışma bir önceki bölümde sunulmuştur.

Araştırmanın son bölümünü 17 soruluk anket oluşturmaktadır. Anketle ilgili bulgular aşağıda sunulmuştur;

Tablo 17: İşyeri düzenlemeleri ve sakatlık yönetimi durumu.

	<b>Evet Olumlu</b>	<b>Hayır Olumsuz</b>
1. Oryantasyon eğitimi aldınız mı?	25	5
2. İşyerinizde sakatlarla ilgili eğitim veriliyor mu?	6	24
3. İşyerinizde sakatlığınızla ilgili özel bir düzenleme yapıldı mı?	5	25
4. Çalışma saatlerinizde özel bir düzenleme yapıldı mı?	0	30
5. İşyerinde herkesle eşit fırsatlara sahip misiniz?	3	27
6. Hiç terfi veya maaş artırımını için başvurduğunuz mu?	4	26
7. İş arkadaşlarınızın size karşı tutumları?	28	2
8. Patronunuzun size yaklaşım ve tutumu?	25	5
9. İşinizden memnun musunuz?	5	25
10. Aldığınız ücretten memnun musunuz?	6	24
11. İşe alınırken size diğerleriyle eşit fırsatlar tanındı mı?	2	28
12. İşyerinizde sakatlık eğitimi verilmesini istermisiniz?	30	0
13. Sakatlığınızdan dolayı özel bir düzenlemeye ihtiyaç duyuyormusunuz?	7	23
14. Çalışma saatlerinizde özel bir düzenlemeye ihtiyacınız var mı?	12	18
15. Son zamanlarda işinize devamsızlık yaptığınız oldu mu?	0	30
16. İşinize geç gittiğiniz oldu mu?	2	28
17. İşyerinde emniyet ve kaza önleme eğitimi veriliyor mu?	28	2

## ALTINCI BÖLÜM

### SONUÇ

Sakatlara yardımcı olmanın ve onları koruyabilmenin en uygar ve akılcı yolu, hiç kuşkusuz çalıştırılmalarının sağlanabilmesi ve çalışma hayatında korunmalarıdır. Çağımızın ilk yarısındaki savaşlar, bunalımlar ile devletin sosyal bir nitelik kazanması, sakatların çalıştırılabilmesi için yasal zorunluluk yolunun seçilmesinde ve bu alanda pek çok ülkede bazı mevzuatın yürürlüğe girmesinde etmen olmuştur. Böylece işverenlere, sakatlara iş verme doğrultusunda zorunluluklar getiren ve sakatları çalışma hayatında özel koruyucu hükümleri içeren yasalarla koruyan, çok yakın bir geçmişe dayalı yeni bir uygulama dönemi başlamıştır.

Ülkemizde de sakatların çalıştırılması yolu ile korunmasını amaçlayan böyle bir yöntem izlenilmektedir. Ülkemizde gecikmeksizin bu yolun seçilmiş olması; iyi niyetli, çağdaş bir aşama, ileriye dönük uygar bir çizgi olarak nitelendirilmelidir.

Ülkemizde sakatların toplumda ve çalışma hayatındaki görünümünü nasıldır? Bu soruya, bu çalışmanın hemen hemen her bölümünde sayısal veriler ve kanıtlarla belirlemeye çalıştığımız üzere, iyimser bir cevap verebilmek güçtür.

Şöyle ki; sakatların çalıştırılmaları gereği üzerinde ülkemizde henüz bir düşünce birliğine ulaşıldığı söylenemez. Sakatların çalıştırılmaları, sağlamların çalıştırılmalarından tümüyle soyutlanmakta ve ülkemizin ekonomik gelişmişliğine yönelik devam etmektedir. Bu alanda yapılan bilimsel araştırma ve incelemeler ise yok denilebilecek kadar azdır.

Ülkemizde her yıl hastalıklar ve her tür kazalar nedeni ile azımsanmayacak sayıda insan sakatlanmakta ve bu konuda etkili tedbirler alınmamaktadır. Sakatlar tıbbi ve mesleki yönden gereğince ve yeterince esenlendirilememekte, temel ve özel eğitim olanaklarından yararlandırılmamaktadır. Sakatların eğitilmelerindeki yetersizlik nedeni ile eğitim kurumlarında sağlam-sakat öğrenci ilişkileri kurulabilmesi olanaksızlaşmakta ve bu konuda yeni kuşaklar ilgisiz ve bilgisiz kalmaktadır.

Gönüllü derneklerin iyi niyetli çabaları ise, kıt olanakları, aralarında bir işbirliği ile koordinasyonun sağlanamaması ve ne yönde hizmet sunabilecekleri konusunda devletin yol gösterici hizmetleri olmadığı için sorunlara olumlu çözümler getirememektedir. Ülkemizdeki sosyal güvenlik kuruluşları ise, sakatlananların tıbbi ve mesleki yönden esenlendirilmesini değil, parasal ödentide bulunmak gibi verimsiz ve kolaycı bir yolu izlemeyi yeğ tutmaktadırlar.

Sakatların çalıştırılmalarını öngören yasaların uygulanabilmesinde de pek çok aksaklıklar ile karşılaşmaktayız. Yasalardaki açık hükümlere karşın, pek çok sakat işe yerleştirilememekte, işe yerleştirilenler ise yasaların sözü ile özüne uygun olmayan şartları kabullenmek durumunda ve işverenin insafına bırakılmaktadır. Bu alanda görevli kılınmış kuruluşlar ise; eğitilmiş personel, organizasyon ve düzenlemeler yönünden yetersiz kalmakta, denetim ve işbirliği gerçekleştirilememekte, yasalarca öngörülen yaptırımlar ise yetersiz ve etkisiz kalmaktadır.

Sakatlar ve çalıştırılmaları gereği konusunda yeterli ve doğru bilgilere sahip olmayan işverenlerin ve kamuoyunun, sakatların çalıştırılmalarını öngören yürürlükteki yasaların gerilerinde kaldıklarını düşünmek yanlış olmayacaktır.

Ülkemizde sakatların ulaşım, spor, eğlence vb. gibi sosyal ve kültürel gereksinimleri ise tümüyle karşılanamamaktadır.



Yukarıda çok genel çizgileri ile belirtmeye çalıştığımız sorunların çözümlenemeyeceği kuşkusuz düşünülemez.

Devletin sakatların korunmaları ve çalıştırılmaları gereğine inanması ve ülkenin koşullarına uygun, bilinçli ve yoğun bir çalışmayı göze alması bu konudaki hareket noktası olmalıdır. Bunun için, öncelikle ülkemizdeki sakatların nitelik ve niceliklerinin sağlıklı biçimde incelenmesi ve bilinmesi gerekir. Bir yönden Genel Nüfus Sayımları ile ülkemizde sakatlar ve sakatlıklarla ilgili bilgiler toplanırken, diğer yönden ülkemizin nitelik ve koşullarına uygun bazı yeni bilgi toplama kaynakları araştırılarak bulunmalıdır.

Sakatlara yönelik olarak alınması gereken tedbirler; sakatlıkları önlemeye ve sakatların çalıştırılmaları ile çalışma hayatında korunmalarına ilişkin olmak üzere 2 grupta toplanabilir.

Sakatlıkları önlemeyi amaçlayan tedbirler; koruyucu ve tedavi edici her tür sağlık hizmetlerinin geliştirilip, yaygınlaştırılabilmesinden başlayarak, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin etkin tedbirlerin alınması ile trafik kazaları gibi sakatlık nedeni zararlı olguları önlemeye veya etkilerini azaltma çabalarına kadar uzanan geniş bir alanı kapsar.

Sakatların çalıştırılmaları ile çalışma hayatında korunmalarına ilişkin tedbirler ise, sakatların işe yerleştirilmeden önce, işe yerleştirilmede ve işe yerleştirildikten sonra olmak üzere birbirini izleyen ve tamamlayan evreler içindedirler.

Sakatlara, işe yerleştirilmeden önce sağlanması gereken hizmetler arasında, temel ve özel eğitimlerinin yapılabilmesi ile mesleki yönden eğitilmeleri en önemli yeri tutmaktadır.

Bu bakış açısından yola çıkılarak işverenlere düşen görevler de özetlenecek olursa; işyerlerinde sakat çalıştırmayı vicdani bir vazife



olarak görmek başta olmak üzere, sakatların işe alınmasında eşit fırsatların yaratılmasını ve duyurulmasını, iştirakçilerin sayısının artmasını sağlayıcı önlemlerin alınması öncelikli olan maddedir. İkinci olarak, sakatlar için gerekli işyeri düzenlemelerinin aşırı masraflı olduğu gibi bir yanlış yargıdan sıyrılıp, gerçekçi ve bilimsel araştırmalar yapılması ve bu yöndeki araştırmalara sponsorluk edip teşvik edilmesi gerekmektedir.

İşyerinde sakatlık bilinci oluşturma eğitimleri çalışanların sakatlarla iyi kaynaşmasını ve beraberce verimli çalışabilmelerine olanak tanıyan aktivitelerin yapılmasını sağlamak, sakatların iş tatminini ve inançlarını güçlendirmek adına yapılabilecek yararlı işlerdendir.

Malesef sakatların sosyal güvenlik mevzuatında tatil günlerinin düzenlenmesinde de hakkaniyetli bir düzenleme görülmemektedir, bu konuda işverenler sakatların özel ihtiyaçlarını daha yakından görüp müdahale edebilme olanağına sahiptirler. Esnek mesai düzenlemeleri de bu tür müdahalelerdendir. Bu uygulamanın yanısıra sakatlar için kariyer planlaması, yeni iş tanımlarının yapılması, iş-üstü eğitimi verilmesi gibi uygulamalar sıralanabilir.

Özetle belirtmeye çalıştığımız bu tedbirler bir bütün olarak ele alınmadıkça, yürürlükte bulunan mevzuat sözüne ve özüne uygun olarak uygulama alanı bulmadıkça, ve toplumun tüm kesimleri bilinçlendirilmedikçe, zaman geçtikçe sakatların sorunlarının daha da büyüyeceği ve sorunları çözmenin güçleşeceği kuşkusuzdur. Unutulmamalıdır ki, sakatların işgücüne katılmaları kendilerine olduğu kadar ailelerine ve topluma da büyük katkı sağlayacak, toplumsal barış ve huzurun korunması ve artırılmasında önemli rol oynayacaktır.

## TABLO VE ŞEMALAR

<b>TABLolar</b>	<b>Sayfa</b>
<u>Tablo 1.</u> Cinsiyete göre dağılım	89
<u>Tablo 2.</u> Medeni duruma göre dağılım	89
<u>Tablo 3.</u> Yaş gruplarına göre dağılım	90
<u>Tablo 4.</u> Yaş grupları ve medeni hal dağılımı	91
<u>Tablo 5.</u> Sakatlık türlerine göre dağılım	91
<u>Tablo 6.</u> Sakatlık nedenlerine göre dağılım	92
<u>Tablo 7.</u> Sakatlık türlerinin yaş grupları ve cinsiyete göre dağılımı	93
<u>Tablo 8.</u> Mesleklere ve cinsiyetlere göre dağılım	94
<u>Tablo 9.</u> Mesleklerin, özür türlerine göre dağılımı	95
<u>Tablo 10.</u> Eğitim durumlarına göre dağılım	96
<u>Tablo 11.</u> Yaş gruplarına göre eğitim durumu	97
<u>Tablo 12.</u> Eğitim dereceleri ve iş bulma yöntemleri	97
<u>Tablo 13.</u> İş bulma yöntemlerine göre dağılım	98
<u>Tablo 14.</u> İşyerinde oryantasyon eğitimi alma durumu	99
<u>Tablo 15.</u> Meslekler ve oryantasyon eğitimi çizelgesi	99
<u>Tablo 16.</u> İşyerinde sakatlıkla ilgili eğitim durumu	100
<u>Tablo 17.</u> İşyerinde sakatlık yönetimi	101

<b>ŞEKİLLER</b>	<b>Sayfa</b>
<u>Şekil 1.</u> Cinsiyete göre dağılım yüzdeleri	89
<u>Şekil 2.</u> Medeni durumların yüzdeleri	90
<u>Şekil 3.</u> Yaş gruplarının dağılım yüzdeleri	90
<u>Şekil 4.</u> Sakatlık türlerine göre dağılım yüzdeleri	92
<u>Şekil 5.</u> Sakatlık nedenine göre dağılım yüzdeleri	93
<u>Şekil 6.</u> Eğitim durumlarına göre dağılım yüzdeleri	96
<u>Şekil 7.</u> İş bulma yöntemi dağılım yüzdeleri	98
<u>Şekil 8.</u> İşyerinde oryantasyon eğitim oranları	99
<u>Şekil 9.</u> İşyerinde sakatlık eğitimi oranları	100



## EKLER

### ANKET FORMU

1. YAŞINIZ: .....

2. CİNSİYETİNİZ: ..... O..BAYAN, .....O. ERKEK

3. MEDENİ HALİNİZ:

O Evli      O Bekar      O Dul      O Boşanmış

4. EĞİTİM DURUMUNUZ:

O İlköğretim

O Lise

O Üniversite

O Y. Lisans-Doktora

O Okur-yazar

5. SAKATLIK TÜRÜNÜ BELİRTİNİZ: \_\_\_\_\_

6. SAKATLIĞINIZIN NEDENİNİ YAZINIZ:

7. MESLEĞİNİZ: \_\_\_\_\_

8. ŞU AN ÇALIŞTIĞINIZ İŞİ HANGİ YÖNTEMLE  
BULDUNUZ?

O Gazete İlanı

O Tanıdık vasıtasıyla

O İş-Kur

O KendimBaşvurdum

Aşağıdaki bölümde bir çizelge bulunmaktadır. Lütfen soruları dikkatlice okuyunuz ve soruların yanındaki kutucukları cevabınıza göre işaretleyiniz.

	<b>Evet Olumlu</b>	<b>Hayır Olumsuz</b>
1. Oryantasyon eğitimi aldınız mı?		
2. İşyerinizde sakatlarla ilgili eğitim veriliyor mu?		
3. İşyerinizde sakatlığınızla ilgili özel bir düzenleme yapıldı mı?		
4. Çalışma saatlerinizde özel bir düzenleme yapıldı mı?		
5. İşyerinde herkesle eşit fırsatlara sahip misiniz?		
6. Hiç terfi veya maaş artırımını için başvurduğunuz mu?		
7. İş arkadaşlarınızın size karşı tutumları?		
8. Patronunuzun size yaklaşım ve tutumu?		
9. İşinizden memnun musunuz?		
Aldığınız ücretten memnun musunuz?		
10. İşe alınırken size diğerleriyle eşit fırsatlar tanındı mı?		
11. İşyerinizde sakatlık eğitimi verilmesini istermisiniz?		
12. Sakatlığınızdan dolayı özel bir düzenlemeye ihtiyaç duyuyormusunuz?		
13. Çalışma saatlerinizde özel bir düzenlemeye ihtiyacınız var mı?		
14. Son zamanlarda işinize devamsızlık yaptığınız oldu mu?		
15. İşinize geç gittiğiniz oldu mu?		
16. İşyerinde emniyet ve kaza önleme eğitimi veriliyor mu?		

İlgi gösterdiğiniz ve vakit ayırdığınız için teşekkür ederiz!

## KAYNAKÇA

1. UŞAN, M. Fatih, İş Hukuku'nda Sakat İstihdamı, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Ya. Ankara 1999.
2. FRIEDMAN, Sara M. and KELLER, T. Robert, "The Handicapped in the Workforce," Academy of Management Review, July 1999.
3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğü, Yürürlüğe Koyan Bakanlar Kurulu Kararnamesi: No. 96/7994 – 4 Nisan 1996.
4. DOYLE, Brian J., Disability Discrimination, The New Law, Bristol 1996-Reprinted 1998.
5. DfEE., The Disability Discrimination Act 1995, What Employers Need To Know, DL 170 October 1996, Disability-on The Agenda, London 1996.
6. DfEE., The Disability Discrimination Act 1995, Code of Practice For The Elimination Of Discrimination In The Field of Employment Against Disabled Persons Or Persons Who Have Had A Disability, Disability-on The Agenda, London 1996.
7. DfEE., The Disability Discrimination Act 1995, Guidance on Matters To Be Taken Into Account In Determining Questions Relating To The Definition Of Disability, Disability-on The Agenda, London 1996.
1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğü, Yürürlüğe Koyan Bakanlar Kurulu Kararnamesi: No. 96/7994 – 4 Nisan 1996.
9. PETERSEN, J. Donald, Paving the Way for Hiring the Handicapped, Personnel, March-April 1996.
10. COHEN, F. Cythia and COHEN, E. Murray, AIDS in the Workplace: Legal Requirements and Organizational Responses, Labor LawJournal, July 1996.

11. BRESSLER, B. Roy, and LACY, A. Wayne, An Analysis of the Relative Job Progression of the Perceptibly Physically Handicapped, *Academy of Management Journal*, March 1995.
1. Türkiye Sakatlar Konfederasyonu; Ulaşılabilirlik İçin Avrupa El Kitabı; (terc. Hamide Tokmak), Yay. No. 4, Mart 1995.
13. SPARBER, G. Andrew, The Hazards of Managing the Emotionally Handicapped, *Personnel Journal*, October 1994.
14. MARGULIES, N. and RAIA, A., *Conceptual Foundations of Organizational Development*, New York, McGraw-Hill, 1994.
15. TROST, C., New Approach Forced by Shifts in Population, *Wall Street Journal*, November 22, 1994.
16. MORHMAN, A., *Designing Performance Appraisal Systems: Aligning Appraisals and Organizational Realities*, San Francisco, Jossey-Bass, 1994.
1. TBMM., Özürlülerin Problemlerini Araştırma Komisyonu Raporu, 19. Dönem, 95. Birleşim, 27.4.1993, 292 Sıra Sayılı Tutanığa Ek.s. 20
18. MUNTER, Mary, *Cross-Cultural Communication for Managers*, *Business Horizons*, May-June 1993.
19. RADAR, *Disability and Discrimination in Employment*, London 1993.
20. HODGETTS, M. Richard, KROECK, K. Galen, *Personnel and Human Resource Management*, The Dryden Press, Harcourt Brace Jovanovich College Publishers, 1992.
21. WEST, Ruth Clarke, *U.S. Labor and Employment Laws, 1991 Edition Current Through*, Washington DC:1991.
22. COX, H. Taylor, *Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness*, *Academy of Management Executive* 5, no. 3 (1991).

23. BYNOE, Ian, OLIVER, Michael, BARNES, Colin, Equal Rights for Disabled People The Case For A New Law, London 1991.
24. LODEN, Marilyn and ROSENER, B. Judy, Workforce America, Homewood, Ill., Business One Irwin, 1991.
25. SONGER, N., Workforce Diversity, B&E Review, April-June 1991.
26. KIRP, L. David, Uncommon Decency: Pacific Bell Responds to AIDS, Harvard Business Review, May-June 1991.
27. DOKTOR, Robert, TUNG, Rosalie, ANN, Mary, Future Directions for Management Theory Development, Academy of Management Review 16 (1991).
28. DREYFUSS, Joel, Get Ready for the New Workforce, Fortune, April 29, 1990.
29. FINE, M., JOHNSON, F., and RYAN, M. S., Cultural Diversity in the Workforce, Public Personnel Management 19(1990).
30. CAUDRON, S., Monsanto Response to Diversity, Personnel Journal 69, no. 11 (1990).
31. NOEL, R. Thomas, Employing the Disabled: A How and Why Approach, Training and Development Journal (August 1990).
32. LETCHINGER, S. Robert, AIDS: An Employer's Dilemma, Personnel, February 1990.
33. PATI, C. Gopal, Countdown on Hiring the Handicapped, Personnel Journal, March 1990.
34. BRAHAM, J., No, You Don't Manage Everyone the Same, Industry Week, February 6, 1989.
35. Employee Benefits Research Institute. Business, Work, and Benefits: Adjusting to Change. Washington, D. C.: Employee Benefits Research Institute, 1989.



36. TERPSTRA, E. David and COOK, E. Susan, Complainant Characteristics and Reported Behaviors and Consequences Associated with Disability in the Workplace, *Personnel Psychology* 38, 1989.
37. CUMMINGS, T., and HUSE, E., Organization Development and Change, St. Paul, Minn, West Publishing, 1989.
38. MCLAGAN, P., Flexible Job Models: A Productivity Strategy for the Information Age, In J. P. Campbell, and Associates, *Productivity in Organizations: New Perspectives from Industrial and Organizational Psychology*. San Francisco: Jossey-Bass, 1988.
39. COPELAND, Lennie, Valuing Diversity, Part I: Making the Most of Cultural Differences at the Workplace, *Personnel*, June 1988.
40. LINDER, J., Dual-Career Couples Change the Rules, *Cincinnati Enquirer*, February 29, 1988.
41. STEVENS, E. George, Understanding AIDS, *Personnel Administrator*, August 1988.
42. International Center for the Disabled, *The ICD Survey II, Employing Disabled Americans*, New York, International Center for the Disabled, 1987.
43. LAWLER III, E. E., *High-Involvement Management: Participative Strategies for Improving Organizational Performance*. San Francisco, Jossey-Bass, 1986.
44. NAISBITT, J., and ABURDENE, P. *Reinventing the Corporation*, New York, Warner Books, 1985.
45. Management Research Group, *Management Effectiveness Analysis Technical Considerations*, Portland, Maine, Management Research Group, 1985.
46. DPT., *V. Beş Yıllık Kalkınma Planı Öncesinde Gelişmeler 1972-1983 (Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler)* Ankara 1985.