



ANKARA  
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DE BEDENSEL ENGELLİLERİN İSTİHDAMI:  
KARİYER MESLEKLER ÖRNEĞİ**

**Emine YURTTAKAL**

**Tez Danışmanı  
Dr. Öğr. Üyesi Yusuf PUSTU**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI  
KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**HAZİRAN 2019**

**TÜRKİYE'DE BEDENSEL ENGELLİLERİN İSTİHDAMI:  
KARİYER MESLEKLER ÖRNEĞİ**

**Emine YURTTAKAL**

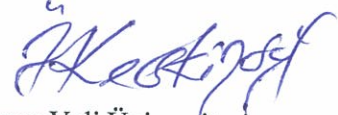
**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI  
KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**HAZİRAN 2019**

Emine YURTTAKAL tarafından hazırlanan “Türkiye de Bedensel Engellilerin İstihdamı : Kariyer Meslekler Örneği” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Amme İdaresi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

**Başkan :**Doç.Dr.Ömer KESKİNSOY



Siyaset Bilimi Ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

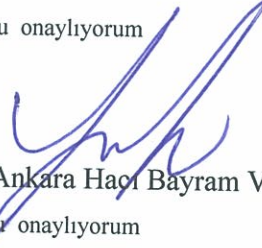
**Üye :** Dr.Öğr.Üyesi Tekin AVANER



Kamu Yönetimi Anabilim Dalı,Jandarma Ve Sahil Güvenlik Akademisi/Güvenlik Bilimleri Enstitüsü

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

**Danışman :** Dr. Öğr.Üyesi Yusuf PUSTU



Siyaset Bilimi Ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

Tez Savunma Tarihi:18/06/2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....  
Prof. Dr. Figen ZAİF

Enstitü Müdürü

## ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarımı kabullendiğimi beyan ederim.

Emine YURTTAKAL

18.06.2019



# TÜRKİYE’DE BEDENSEL ENGELLİLERİN İSTİHDAMI:

## KARİYER MESLEKLER ÖRNEĞİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Emine YURTTAKAL

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Haziran 2019

### ÖZET

Engellilik, tarih boyunca tüm toplumlarda büyük bir sorun olarak varlığını sürdürmüştür. Engelli insanların toplum içinde yer edinebilmeleri ve buna yönelik alınacak önlemler açısından bazı bilgilere ihtiyaç vardır. Türkiye’de var olan engelli sayısı ve türü ile engelliliğe neden olan faktörler öncelikli ihtiyaç duyulan bilgi olarak sayılabilir. Ancak bu konuda literatürde yeterince bilimsel veri mevcut değildir. Engellilerin toplumda bağımsız bireyler olarak var olmaları, toplumsal yaşama eşit haklarla katılım sağlamaları ile mümkün olabilir. Bu katılımın yegâne anahtarlarından biri çalışmaktır. Çalışmak, temel insan haklarındandır. Engelli insanların çalışma yaşamı içerisinde var olabilmeleri için gerekli eğitimleri alabilmelerinin kolaylaştırılması, istihdam politikasındaki %3’lük engelli kotasının artırılması, eğitimleri doğrultusunda çalışabilmeleri için gerekli düzenlemelerin yapılması ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin verilmesi gibi sosyal politikalar son derece önemlidir. Bu politikaların yanı sıra engelli insanların eğitimlerinin kazanımı olarak kariyer mesleklere alınmaları için uygun şartların oluşturulması büyük önem arz etmektedir. Bu çalışmada, birbiri ile çelişkili kavramlar olarak algılanan engellilik ve kariyer meslek kavramlarının aynı zamanda ötekileştirme ve cam tavan etkisinin doğurduğu sonuçlar incelenecektir. Bunun yanında, engelli insanların kariyer mesleklere alımı konusunda karşılaştıkları sorunlar ortaya çıkarılmaya çalışılacaktır. Çalışmada esas olarak söz konusu problemin bedensel engelli insanlar üzerindeki yansımalarına odaklanılacaktır.

Bilim Kodu : 111608

Anahtar Kelimeler : Engelli, Kariyer Meslek, Bedensel Engelli, Dışlanma, Türkiye

Sayfa Adedi : 154

Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Yusuf PUSTU

EMPLOYMENT RATING PHYSICALLY DISABLED IN TURKEY:  
CAREER PROFESSIONS

(M.S. Thesis)

Emine YURTTAKAL

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY  
GRADUATE EDUCATION INSTITUTE

June 2019

ABSTRACT

Disability has continued its existence as a big problem in all societies throughout history. There is a need for some information on people with disabilities in terms of being taken part in society and measures to be taken for this. The factors causing disability with the existing number and type of disability people in Turkey can be considered as priority needed information. However, there is not enough scientific data in the literature in this regard. The existence of disability people as independent individuals in society can be possible by their participating in social life with equal rights. One of the only keys to this participation is to work. Working is a fundamental human right. In order for people with disabilities to exist within their working life, social policies such as facilitating access to necessary training, increasing the quota of disability by 3% in the employment policy, making the necessary arrangements so that they can work in the direction of their education and providing vocational rehabilitation services are extremely important. In addition to these policies, it is also of great importance to the establishment of appropriate conditions for the recruitment of career professionals as a result of the training of people with disabilities. In this study, the concepts of disability and career professions, which are perceived as contradictory concepts, will be examined at the same time as the consequences of differentiation and the effect of glass ceiling. In addition, the problems faced by people with disabilities in taking career professions will be tried to be revealed. In this study, we will mainly focus on the reflection of the problem on people with physical disabilities.

Science Code : 111608  
Key Words : Disabled, Career Profession, Physical Disability, Exclusion, Turkey.  
Page Number : 154  
Supervisor : Dr. Öğr. Üyesi Yusuf PUSTU

# İÇİNDEKİLER

	<b>Sayfa</b>
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	x
RESİMLERİN LİSTESİ .....	xi
KISALTMALAR.....	xii
1. GİRİŞ .....	1
2. ENGELLİ KAVRAMI VE ENGELLİLERİN İSTİHDAMA KATILIMI.....	7
2.1. Engelli Kavramı .....	7
2.2. Engellilik Çeşitleri ve Bedensel Engellilik.....	11
2.3. Engellilik ve Ayrımcılık – Sosyal Dışlanma.....	13
2.4. Dünyada Engellilere Bakış Açısı .....	19
2.4.1. Tarihsel Süreç Bağlamında Engelli İstihdamı.....	20
2.4.2. Avrupa Birliği Hukuku’nda Engellilere Yönelik İstihdam Stratejileri.....	23
2.5. Türkiye’de Engellilerin İstihdamı .....	26
2.5.1. Engelli İstihdamında Uygulanan Yöntemler .....	28
2.5.2. Engellilerin İstihdam Durumu.....	29
2.5.3. Engellilerin İstihdamında Cam Tavan Etkisi.....	34
2.5.4. Bedensel Engellilerin İstihdam Durumu .....	36
2.5.5. Engellilerin İstihdamı İle İlgili Devlet Politikaları ve Kalkınma Planları .....	41
2.5.5.1. Dokuzuncu kalkınma planı .....	44

	<b>Sayfa</b>
2.5.5.2. Onuncu kalkınma planı.....	45
<b>3. KAMU KURUMLARINDA ENGELLİLERİN İSTİHDAMI VE KARİYER MESLEKLER .....</b>	<b>47</b>
3.1. Türkiye’de Engelli Haklarına İlişkin Hukuki Dayanaklar ve İstihdam Hakkı.....	47
3.2. Türk Hukuk Sisteminde Engellilerin Çalışma Hakkı.....	48
3.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda Yer Alan Düzenlemeler .....	48
3.2.2. Engelliler İle İlgili Olarak Genel Yasal Düzenlemeler .....	50
3.2.3. İş Kanunu’nda Yer Alan Düzenlemeler .....	52
3.2.4. 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun’da Engellilerin İstihdamına Yönelik Yer Alan Düzenlemeler.....	53
3.3. Kariyer Meslek Kavramı ve Türkiye’de Kamu Kurumlarında İstihdam Edilen Kariyer Meslekler.....	56
3.3.1. Kamu Kurumlarında İstihdam Biçimleri.....	64
3.3.2. Kamu Kurumlarında Engellilere Yönelik Personel Alım Şekilleri .....	65
3.3.3. Kamu Kurumlarında İstihdam Edilen Kariyer Meslekler ve Alım Şekilleri .....	75
3.3.4. Sosyal Devlet Anlayışı ve Engellilere Uygulanan Kota .....	79
<b>4.ENGELLİLERİN KARİYER MESLEKLERDE İSTİHDAMINDA MALİYE BAKANLIĞI ÖRNEĞİ.....</b>	<b>81</b>
4.1. Türkiye’de Bedensel Engellilerin Kariyer Mesleklerde İstihdamı.....	81
4.1.1. Kamu Kurumlarının Kariyer Meslek Personeli Alımlarında Engel Durumlarına Bakış Açısı .....	82
4.1.2. Maliye Bakanlığı Örneğinde Kariyer Meslek Personeli Alım Şekilleri ve Engellilik.....	91
4.2. Bedensel Engellilerin Kariyer Mesleklerde İstihdam Sorunları ve Çözüm Önerileri .....	96
<b>5. SONUÇ.....</b>	<b>107</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>113</b>



	<b>Sayfa</b>
EKLER.....	125
EK-1. Türkiye’de Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Yer Alan Kariyer Meslekler .....	126
EK-2. Engelli Memur İstihdamının Kurumsal Bazda Sayısal Görünümü.....	131
EK-3. Gazete İlanları/Duyuruları.....	138
EK-4. Gazete Köşe Yazısı .....	153
ÖZGEÇMİŞ.....	154



## ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 2.1. Türkiye Özürlüler Araştırması'na Göre Engel Türleri.....	12
Çizelge 2.2. Seçilmiş Ülkelerde İstihdam Oranları .....	30
Çizelge 2.3. İstihdam Edilen Engelli Memurların Yıllar İtibarıyla Sayısal Dağılımı ....	32
Çizelge 2.4. Engelli Nüfusun Engel Gruplarına Göre Dağılımı.....	39
Çizelge 2.5. İstihdam Edilen Engelli Memurların Engel Gruplarına Göre Sayısal Dağılımları .....	40
Çizelge 2.6. İstihdam Edilen Engelli Memurların Engel Oranlarına Göre Sayısal Dağılımları .....	40
Çizelge 3.1. 1864-1921 Yılları Arası Mülki İdareyi Düzenleyen Mevzuat.....	63
Çizelge 3.2. 2012/Ağustos - 2018/Nisan Dönemleri Arası EKPS/Kura Yerleştirme Bilgileri .....	71
Çizelge 3.3. İstihdam Edilen Engelli Memurların Hizmet Sınıflarına Göre Sayısal Dağılımları .....	74
Çizelge 3.4. İstihdam Edilen Engelli Memurların Eğitim Durumlarına Göre Sayısal Dağılımları .....	75
Çizelge 4.1. BİMER Başvurusuna Cevap Veren Kurum Çizelgesi .....	87
Çizelge 4.2. 2017 Yılı Soru Önergesine İstinaden Verilmiş Olan Çalışan Engelli Sayısı...	89

## ŞEKİLLERİN LİSTESİ

**Şekil**

**Sayfa**

Şekil 3.1. 2012/Ağustos - 2018/Nisan Yılları Arası EKPSS/Kura İlan Edilen  
Kadro ve Yerleşen Aday Sayısı Karşılaştırma Grafiği ..... 73



## RESİMLERİN LİSTESİ

**Resim**

**Sayfa**

Resim 4.1. Engelli Bireyin Alt Yapı Nedeniyle Engellenmesi ..... 100



## KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

<b>Kısaltmalar</b>	<b>Açıklamalar</b>
<b>ABD</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>AFAD</b>	Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
<b>ARGE</b>	Araştırma Geliştirme
<b>BDDK</b>	Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu
<b>BİMER</b>	Başbakanlık İletişim Merkezi
<b>BM</b>	Birleşmiş Milletler
<b>BTK</b>	Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu
<b>CİMER</b>	Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi
<b>Çev.</b>	Çeviri
<b>DESİP</b>	Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ile İstihdam Edilebilirliklerinin Geliştirilmesi Projesi
<b>DMK</b>	Devlet Memurları Kanunu
<b>DPB</b>	Devlet Personel Başkanlığı
<b>Dr.</b>	Doktor
<b>DSİ</b>	Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü
<b>EKPSS</b>	Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı
<b>EPDK</b>	Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu
<b>HIV</b>	(Human Immunodeficiency Virus) İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü
<b>ICF</b>	(International Classification of Functioning, Disability and Health) İşlevsellik, Yeti yitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması
<b>ICIDH</b>	(International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps) Bozukluklar, Yeti yitimi ve Engellilerin Uluslararası Sınıflandırılması
<b>ILO</b>	(International Labor Organization) Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İİBF</b>	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
<b>İŞKUR</b>	Türkiye İş Kurumu
<b>KAYA</b>	Kamu Yönetimi Araştırma Projesi
<b>KDV</b>	Katma Değer Vergisi
<b>KHK</b>	Kanun Hükmünde Kararname

<b>KOSGEB</b>	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme Başkanlığı
<b>KPSS</b>	Kamu Personeli Seçme Sınavı
<b>KYK</b>	Kredi ve Yurtlar Kurumu
<b>MGK</b>	Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği
<b>MEHTAP</b>	Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi
<b>MTA</b>	Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü
<b>MTV</b>	Motorlu Taşıtlar Vergisi
<b>NATO</b>	(North Atlantic Treaty Organization) Kuzey Atlantik Paketi Örgütü
<b>NGO</b>	(Non-Governmental Organization) Hükümet Dışı Kuruluşlar
<b>No.</b>	Numara
<b>OECD</b>	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
<b>Öğr.</b>	Öğretim
<b>OVP</b>	Orta Vadeli Program
<b>ÖMSS</b>	Özürü Memur Seçme Sınavı
<b>ÖSYM</b>	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
<b>ÖTV</b>	Özel Tüketim Vergisi
<b>ÖZİDA</b>	Başbakanlık Özürü İdaresi Başkanlığı
<b>Prof.</b>	Profesör
<b>RTÜK</b>	Radyo ve Televizyon Üst Kurulu
<b>SHÇEK</b>	Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
<b>SGK</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SODES</b>	Sosyal Destek Programı
<b>SPK</b>	Sermaye Piyasası Kurulu
<b>TBMM</b>	Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TC</b>	Türkiye Cumhuriyeti
<b>TCDD</b>	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları
<b>TDK</b>	Türk Dil Kurumu
<b>TEİAŞ</b>	Türkiye Elektrik İletim A.Ş.
<b>TİKA</b>	Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı
<b>TMSF</b>	Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu
<b>TODAİE</b>	Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
<b>TSE</b>	Türk Standartları Enstitüsü
<b>TÜBİTAK</b>	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
<b>TÜİK</b>	Türkiye İstatistik Kurumu

<b>UN</b>	(United Nations) Birleşmiş Milletler
<b>vb.</b>	Ve benzeri
<b>WHO</b>	(World Health Organization) Dünya Sağlık Örgütü
<b>Yay.</b>	Yayın
<b>YDS</b>	Yabancı Dil Sınavı
<b>YÖK</b>	Yükseköğretim Kurulu



# 1. GİRİŞ

Engelli bireylerle ilgili alan yazında birçok tanım yer almaktadır. Bu tanımlar içerisinde en kapsamlı tanımlardan biri 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'da yer alan "Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi" tanımlamasıdır.

2002 yılında Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü<sup>1</sup> ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (ÖZİDA)<sup>2</sup> iş birliği ile yapılan "Türkiye Özürlüler Araştırması"na göre Türkiye'de engellilerin toplam nüfusa oranı %12,29 olup, %78,29'unun istihdamın tamamen dışında kaldıkları anlaşılmaktadır. Bu durum, nüfusun önemli bir kısmını oluşturan engellilerin istihdamı konusundaki sebepleri sorgulatmaktadır. Engelli bireylerin istihdamının önünde var olan problemler, ihtiyaçlarını karşılayabilmelerini ve yaşam kalitelerini artırabilmelerini, ailelerinin gelir düzeylerine, bakım maaşu gibi sosyal yardımlara bağılı kılmıştır (Orhan, 2013: 10-11). Toplumdan dışlanmış bireylerin, toplumla yeniden bütünleşmesi amacıyla yürütölen politikaları içerisinde barındıran sosyal içerme (Tokol, 2016: 155), hem iş gücü piyasasında hem de sosyal güvenlik sisteminde etkin politikaların gerçekleştirilmesini öngörmektedir. Ancak sosyal içermeden uzak, yalnızca bakım tarzı yardımlarla desteklenmeye çalışılan engellilerin bu durumu sosyal politika amacına da ters düşmektedir.

Türkiye'de engelliler ile ilgili yasal düzenlemeler açısından önemli adımlar atılmıştır. Ancak yapılan düzenlemelere rağmen engellilerin toplumsal akışa uyum sağlayamadıkları, ilave düzenlemelere ihtiyaç duydukları, toplumun bir kısmı tarafından alt sınıf kategorisinde değerlendirilmelerinden dolayı engelliler görölmeyen insan olmaktan kurtulamamışlardır. Bu durum engelli bireylere karşı önyargının oluşması,

---

<sup>1</sup> 18 Kasım 2005 tarihli ve 5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu ile TC Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü'nün adı Türkiye İstatistik Kurumu olarak değiştirilmiştir.

<sup>2</sup> "Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığının (ÖZİDA) adı ve teşkilat yapısı değiştirilmiştir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulmasına ilişkin 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 08.06.2011 tarihinde, ÖZİDA ile Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğüne (SHÇEK) bağılı Özürlü Bakım Hizmetleri Dairesi Başkanlığı ve Yaşlı Bakım Hizmetleri Dairesi Başkanlığının birleştirilmesiyle Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 03.05.2013 tarihli ve 28636 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6462 sayılı Kanunla da bu genel müdürlüğün adı "Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir."



beraberinde toplum içerisinde dışlanmaları ile sonuçlanmaktadır (Aslan ve Şeker, 2011, 452- 453).

Toplumla bir bütün olma adına istihdam hakkı, yaşanan çevre ile uyum içerisinde olma konusunda anahtar bir role sahiptir. 2002 yılında Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) yapmış olduğu “Türkiye Özürlüler Araştırması”nda araştırma grubu içerisinde yer alan engellilere göre, en fazla ayrımcılığa istihdam alanında uğramaktadırlar. Bu da genel bir önyargının varlığını görünür kılmaktadır (ÖZİDA, 2010).

Türkiye’de kamu personeli olabilmek için merkezi düzeyde yapılan “Kamu Personeli Seçme Sınavı”na (KPSS) katılma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu sınav 03.05.2002 tarihli ve 24744 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik” hükümlerine göre yapılmaktadır. Kamuda kariyer meslek olarak istihdam edilen Başbakanlık<sup>3</sup>, Bakanlık, Genel Müdürlük müfettiş, denetçi, kontrolör, uzman, denetmen ve bunların yardımcıları ile stajyerleri açısından (A) grubu, diğer memur kadroları açısından (B) grubundan KPSS’ye katılması gerekmektedir. KPSS’de (A) grubundan sınava girmek, kurumların kendi mevzuatınca düzenlenen sınavlara girebilmenin ön şartlarından biridir (Bilgin, 2004: 253-254). (B) grubu kadrolara yerleştirilmeler ise, yerleştirmeye esas puanın alınması amacıyla yapılan merkezi bir sınavdır. Bununla birlikte engelliler için 07.02.2014 tarihli ve 28906 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik”

---

<sup>3</sup> Türkiye’de parlamenter sistemden ‘Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine’ geçişini öngören anayasa değişikliği, 16 Nisan 2017 tarihinde yapılan referandumda (halk oylamasında) kabul edildi. Anılan referandumun gereği olarak ve Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine uyum amacıyla çıkarılan 7 Temmuz 2018 tarihli ve 700 sayılı "Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" ile kanunlarda ve kanun hükmünde kararnamelerde yer alan “Başbakan”, “Başbakanlık” ve “Bakanlar Kurulu” ibareleri kaldırılmıştır.

Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine uyum amacıyla teşkilatı kaldırılan ve yeni oluşturulacak bakanlıkların yapısına ilişkin olarak yayımlanan, 9 Temmuz 2018 tarihli ve 703 sayılı "Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin 221’inci maddesinde Başbakanlık Başmüfettişi, Başbakanlık Müfettişi, Başbakanlık Müfettiş Yardımcısı kadrolarında görev yapanlar Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Mili Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği ve düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile bakanlıkların merkez teşkilatlarında bulunan durumlarına uygun başmüfettişlik, müfettişlik, müfettiş yardımcılığı, başdenetçi, denetçi ve denetçi yardımcılığı; Başbakanlık Uzmanı, Başbakanlık Uzman Yardımcısı kadrolarında görev yapanların Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Mili Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği ve düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile bakanlıkların merkez teşkilatlarında bulunan durumlarına uygun ve mesleğe özel yarışmayla girilen uzmanlık, uzman yardımcılığı, kadro ve pozisyonlarına Devlet Personel Başkanlığınca bir ay içinde atanacakları hükmü yer almaktadır. (Md. 221)

hükümlerine göre EKPSS uygulanmaktadır. Ancak EKPSS yoluyla kariyer mesleklere değil, “memur”, “hizmetli” gibi kadrolara atama yapılmaktadır.

“Kariyer” kavramı, Latince at arabası (carrus) ve yol (carrera), Fransızca koşu yolu, arena (carrere), İngilizcede meslek, meslek hayatı (career) kelimelerinin ürünüdür (Uyargil, 2009: 264). Genel anlam açısından iş yaşamındaki ilerlemeyi ifade etmesiyle birlikte, görevde yükselme ve alınan terfileri tanımlamaktadır (Noe, 2009: 400). Kariyer modeli personelin hakları, yükümlülükleri, hizmet koşullarını objektif kurullarla belirtilen, çalışma ve yetiştirme konusunda statülere göre hiyerarşik biçimde yükselme sisteminin uygulandığı modeldir (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2003: 221).

Türkiye’de son yıllarda değişen yönetim algısının ve işleyişinin bir yansıması olarak şekillenen “kariyer meslekler”, yine bu süreçle birlikte gündeme gelen ancak aynı zamanda “görünmez” bir kesim olduğu düşünülen engelli bireylere yönelik ön yargı, ötekileştirme ve cam tavan etkisi ile engelli bireylerin kariyer mesleklere uygun görülmemeleri nedeniyle engellilerin kariyer mesleğe alınması üzerine çalışma gereği doğurmuştur.

Bu perspektifte, engellilerin istihdamı ile ilgili olarak bazı engel türlerinin bazı meslek türlerine uygun olmamasından dolayı ideal bir yöntemden bahsedilememektedir (Örneğin, görme engelli birinin doktor olamayacağı gibi). Ancak, çalışma hayatında yer edinilmesi amacıyla uygulanan istihdam yöntemlerinin görece birbirlerinden üstünlükleri bulunmaktadır. Bu çalışmada, yöntemlerin üstünlükleri ve hangi yöntem ya da yöntemlerin Türkiye ve engelliler için pozitif katkı sağlayabileceği, ayrıca mevcut yöntemlerin üstünlüklerinden hareketle daha sağlıklı bir yöntem geliştirilebilir mi sorusuna da cevap bulunmaya çalışılacaktır.

Kariyer mesleğe engel teşkil etmesinin yersizliğini tartışmak amacıyla tüm engelli bireyler açısından değil, sadece bedensel engellilerin kariyer mesleklere alınması, çalışma konusu olacaktır.

Bu noktada, Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 13 Aralık 2006 tarihinde BM Genel Kurulu’nda kabul edilerek 3 Mayıs 2008’de yürürlüğe giren ve 30 Mart 2007’de Türkiye tarafından imzalanarak 3 Aralık 2008 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından onaylanan “Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi”nde yer alan engellilerin iş ve istihdam hakları ile bu konuda 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’da yer alan maddeler üzerinde durulacaktır. Günümüz Türkiye’sinde engellilere yönelik olarak anayasal düzeyde pozitif ayrımcılık

ilkesi benimsenmiş olup, çeşitli kanunlarda ve yönetmeliklerde engellilere yönelik pozitif ayrımcılık yapılması yönünde birçok hükme yer verilmiştir.

Özetle, bu çalışmada Türkiye’de bedensel engellilerin kariyer mesleklere alınabilmesi için nelerin nasıl yapılabileceği şeklinde çözüm önerileri sunulacaktır. Böylece araştırmanın sorunsalına dönük çözüm önerileri, elde edilecek veriler ışığında tartışılacaktır. Bilindiği üzere dezavantajlı gruplar arasında önemli bir kesimi oluşturan engellilerin kamu kurumlarında varlıkları üzerinde yeterince düşünülmemesi ve/veya görülmemesi, engellilere yönelik önyargının ve ötekileştirmenin varlığını görünür kılmaktadır. Engelli bireylerin kamu kurumlarının kariyer meslek kadrolarında pasif, yararsız şekilde değerlendirilmesi nedeniyle istihdam edilmeyerek daha alt kadrolarda istihdam edilmesi ve bu şekilde köretilmesi, bedensel engellilere yönelik olarak kariyer meslek çerçevesinde araştırma yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu çerçevede engellilere yönelik genel politikalar hakkında bilgi verilerek, yasal düzenlemelerin engelli bireylere ne şekilde uygulandığı araştırılacaktır.

Engelli çalışanın bir maliyet olarak görülmesi değil, entelektüel bir sermaye olarak görülmesi temel savıyla yola çıkılarak yapılan bu çalışmada, klasik personel yönetimi anlayışından koparak, insan kaynakları yönetimi alanına hizmet etmesi amaçlanmıştır. Engellilerin kariyer meslek istihdamında yaşanan sorunların araştırılması ve çözüm önerileri geliştirilmesi hem alan yazın hem de sosyal politikada geliştirilebilecek yeni bakış açıları adına da oldukça önemlidir. Çalışmada alan yazın ve hukuksal çerçeve bir bütün olarak ele alındığında, engellilerin istihdam edilebilirliğini arttırmak üzere geliştirilecek olan somut öneriler için ihtiyaç duyulan girdiler oluşturulması hedeflenmektedir. Buna bağlı olarak çalışmada, engelli bireylerin herhangi bir unvanla istihdam edilmesi şeklinde bir istihdam değil, yaşam hakkını elde etmiş her birey gibi eğitim süreci boyunca türlü zahmetlere katlanarak, eğitimlerini tamamlamış olan engelli bireylerin elde etmiş oldukları başarının teslim edilmesi adına, kariyer mesleklerde istihdam edilmesinin irdelenmesi de amaçlanmaktadır.

Sosyal refahın faydalı biçimde topluma sunulması amacıyla devletin ekonomiye aktif ve kapsamlı müdahalelerde bulunmasına rağmen, toplumsal refah modellerinin engelli bireyleri yeterince dikkate almadığı görülmektedir. Araştırma, engelli bireylerin bu toplumun temel bir parçası olarak görülmelerine ve istihdam çalışmalarında bu durumun göz önünde bulundurulmasına katkı sağlayacaktır.

Mevcut engelli istihdam politikalarının üstünlükleri ve zayıflıklarını ortaya çıkarmaya yönelik yapılan inceleme sayesinde engelli istihdamının kamu idaresine sağladığı katma değer tartışılacak, zayıf görülen tarafların güçlendirilmesi amacıyla sunulan önerilerden pratikler oluşturulabilecektir. Çalışmada var olan uygulamalara ilişkin derinlemesine tartışma yapılarak, farklı bakış açısının yeni yöntemler üretebilme adına ışık olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın bu alanda yapılmış ilk nitel çalışma olması ve engelli istihdamına ilişkin konunun daha önce hiç yapılmamış bir şekilde kariyer meslek alanında incelenmesi, Türkiye’de bu konuyla ilgili daha önce bir çalışmanın yapılmamış olması çalışmanın önemini arttırmaktadır.

Engelli türlerinin çeşitliliği ve her engel türünün kariyer mesleklere uygun olmamasından dolayı bedensel engel dışındaki engel grupları araştırma kapsamına alınmamıştır. Araştırmada öncelikli olarak gerekli olan verilerin toplanması için Maliye Bakanlığı<sup>4</sup> Vergi Denetim Kurulu Başkanlığında çalışan müfettişler ile mülakat (görüşme) yöntemi kullanılmak istenmiş ve bu amaçla 27.07.2017 tarihli ve 817 sayılı yazı ile Vergi Denetim Kurulu Başkanlığına başvurulmuştur. Yapılan başvuru; Vergi Denetim Kurulu Başkanlığınca uygun görülmemesi nedeniyle 06.10.2017 tarihli ve 33228 sayılı yazı ile reddedilmiştir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı<sup>5</sup> ile iletişime geçilerek, bakanlıkları tarafından yapılan çalışmalar tez çalışmasında kullanılmak üzere talep edilmiş, bakanlığın dilekçe yoluyla başvuru karşılığında bilgi paylaşacağını belirtmesi üzerine Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER) üzerinden Bakanlığa başvurularak gerekli bilgiler talep edilmiştir. Fakat Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, sitelerinde gerekli bilginin var olduğunu belirterek, başkaca bir bilgi paylaşımında bulunmamışlardır.

Aynı şekilde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı<sup>6</sup> ile de iletişime geçilerek, “Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ile İstihdam Edilebilirliklerinin Geliştirilmesi Projesi (DESİP)” çalışmaları ve kariyer meslek çalışanları hakkında istatistiki bilgiler talep edilmiş, fakat Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da bilgi edinme yoluyla bilgi

<sup>4</sup> 9 Temmuz 2018 tarihli 703 sayılı KHK ile Maliye Bakanlığı’nın adı, “Hazine ve Maliye Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir.

<sup>5</sup> 9 Temmuz 2018 tarihli 703 sayılı KHK ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birleştirilerek adı “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir.

<sup>6</sup> 9 Temmuz 2018 tarihli 703 sayılı KHK ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı birleştirilerek adı “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir.

paylaşabileceklerini belirtmişlerdir. Bunun üzerine gerekli bilgi BİMER üzerinden talep edilmiştir.

Ayrıca, Devlet Personel Başkanlığı (DPB) yetkilileri ile yüz yüze görüşülmüş, engelli personelin istihdam durumu ile ilgili bilgi talep edilmiş, ancak bu tür bir istihdam bilgilerinin kurumlarında mevcut olmadığını bildirmişlerdir. Dolayısıyla alan çalışması sınırları daralmış, büyük ölçüde alan yazın taramasına dayalı bir araştırma yöntemi benimsenmiştir. Bu durum tezin sınırlılığını oluşturmuştur. Ayrıca, Türkiye’de yer alan tüm kamu kurumları kariyer meslek açısından incelenmek istenmiş olsa da kurumların faaliyet raporlarına bakıldığında ve BİMER üzerinden kurum içi uzmanlık sayıları istendiğinde Maliye Bakanlığı örneği dışında diğer kurumların kurum içi kariyer personel alımı olmaması çalışma sırasında yalnızca Maliye Bakanlığı üzerinde durulması gerekliliğini doğurmuştur. Şöyle ki; Maliye Bakanlığı bünyesinde halihazırda görev yapmakta olan Gelir Uzmanı unvanlı personel için “Gelir Uzman Yardımcılığı” unvanı ile mesleğe giriş sınavı başvurusunda sağlık şartı açısından bedensel engel şartı aranmakta, ancak “Kurum İçi Gelir Uzmanlığı” sınavlarına başvuru esnasında bu şart aranmamaktadır. Tezin temel taşı bu aşamada ortaya konmaktadır. “Kurum içi Gelir Uzmanlığı” sınavlarına katılarak başarılı olan ve görevini devam ettiren engelli personelin “Gelir Uzman Yardımcılığı” unvanı ile aynı meslekte görev yapmak için giriş sınavı başvurusuna kabul edilmemesinin yalnızca kurumların bakış açılarıyla ilişkili olduğu tezi savunulacaktır. Bu nedenle yalnızca Maliye Bakanlığı örneği üzerinde çalışma yapmış olmak tezin sınırlılığını oluşturmuştur.

## 2. ENGELLİ KAVRAMI VE ENGELLİLERİN İSTİHDAMA KATILIMI

### 2.1. Engelli Kavramı

Günümüz çalışma alanları ve yaklaşımlara göre engellilerle ilgili yapılan birçok tanım bulunmaktadır. Dünya Engelliler Vakfı tarafından, 2010'da yayımlanan “Engelsiz Şehir Planlaması Bilgilendirme Raporu”nda, “engelli” teriminin özürlü ve sakat sözcüklerini ifade etmek için kullanılsa da bu kelimelerin farklı anlamlar içerdiği belirtilmektedir. Kavram olarak engelli, özürlü olma durumunun odağa alınarak nesnelleştirilmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Koca, 2010: 4).

“Engelli”, BM Genel Kurulu'na göre, “normal bir kişinin kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendisine yapması gereken işleri, bedensel veya ruhsal yeteneklerindeki kalıtımsal ya da sonradan olma herhangi bir noksanlık sonucu yapamayanlar” olarak tanımlanmaktadır.

Alanyazında, engelli tanımı çeşitliliği ile birlikte, engelli olma durumunu ifade etmek için kullanılan birçok kavramın yer aldığı görülmektedir. Bu durum, kavram ve tanım çeşitliliği ile birlikte ulusal ve uluslararası alanda engellilikle ilgili politika ve çalışmaların hız kazandığını göstermektedir. Öte yandan, engelli kavramıyla ilgili bu çeşitli tanımlar, kavram kargaşası oluşturmakta ve konuyla ilgili kapsamlı çalışmaların önünde bariyer etkisi yaratmaktadır.

Engellilik ile ilgili ulusal ve uluslararası organizasyonlar tarafından yapılan engelli tanımları şu şekilde sıralanabilir:

#### 1) Birleşmiş Milletler (UN)'in Engelli Tanımı

BM tarafından 13 Aralık 2006 tarihinde BM Genel Kurulu'nda kabul edilen ve 3 Mayıs 2008'de yürürlüğe giren “Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme”<sup>7</sup> nin 1'inci maddesinde “Engelli kavramı diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişileri içermektedir” şeklinde engelli kavramı tanımlanmıştır.

#### 2) Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün Engelli Tanımı

<sup>7</sup> Bkz. 14.07.2009 tarihli ve 27288 sayılı Resmi Gazete.

ILO tarafından 1 Haziran 1983 tarihinde kabul edilen “159 nolu Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkında Sözleşme”<sup>8</sup>’inde “sakat” terimi kullanılmakta ve anılan sözleşmenin 1’inci maddesinde; “Bu sözleşmenin amaçları açısından “sakat” terimi, uygun bir iş temini muhafazası ve işinde ilerlemesi hususundaki beklentileri, kabul edilmiş fiziksel veya zihinsel bir özür sonucu önemli ölçüde azalmış olan bir bireyi ifade eder” şeklinde tanımlanmaktadır.

### 3) Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ’nün Engelli Tanımı

Dünya Sağlık Örgütü, engellilik kavramı hakkında aşağıdaki şekildeki gibi sağlık boyutuna ağırlık veren hastalık sonuçlarına dayanan, bir tanımlama ve sınıflama yapmıştır:

- “Noksanlık (Impairment): Sağlık bakımından “noksanlık” psikolojik, anatomik veya fiziksel yapı ve fonksiyonlardaki bir noksanlığı veya dengesizliği ifade eder.”
- “Özürülük (Disability): Sağlık alanında “sakatlık” bir noksanlık sonucu meydana gelen ve normal sayılabilecek bir insana oranla bir işi yapabilme yeteneğinin kaybedilmesi ve kısıtlanması durumunu ifade eder.”
- “Maluliyet (Handicap): Sağlık alanında “maluliyet” bir noksanlık veya sakatlık sonucunda, belirli bir kişide meydana gelen ve o kişinin yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel durumuna göre normal sayılabilecek faaliyette bulunma yeteneğini önleyen ve sınırlayan dezavantajlı bir durumu ifade eder.”

(Koca, 2010: 4).

Sağlıklı olmak sadece hastalık ve engelliliğin olmaması değil, kişinin sağlıklı olması ayrıca zihinsel rahatlığın yanında sosyal ve fiziksel açıdan da iyi olması halidir. Engellilik ise ruhsal, zihinsel veya fiziksel olarak sürekli olmak kaydıyla ya da belirli bir oranda görüntü ve fonksiyon kaybıyla sonuçlanan organ bozukluğu veya yokluğu nedeniyle kişinin normal yaşam akışına uyamama durumudur. Bu pozisyondaki kişilere engelli denilmektedir (Mutluer, 1997: 10).

### 4) Türkiye’de İş ve Çalışma Hayatını Düzenleyen “4857 sayılı İş Kanunu” nda Engelli Tanımı

22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu, Türkiye’de iş ve çalışma hayatını düzenleyen bir kanundur. Engellilerin iş hayatıyla ilgili düzenleme de bu Kanuna bağlı olarak 24.03.2004 tarihli ve 25412 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Özürü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik”<sup>9</sup> ile yapılmıştır.

<sup>8</sup> Bkz. 10.07.1999 tarihli ve 23751 sayılı Resmi Gazete.

<sup>9</sup> Bkz. 24.03.2004 tarihli ve 25412 sayılı Resmî Gazete.

Bu Yönetmelik kapsamında engelli kavramı yerine “özürlü” kavramı kullanılmakta ve “özürlü”, “Bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde 40’undan yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belgelenenleri” şeklinde tanımlanmıştır.

5) “*Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği*”nde Engelli Tanımı

31.05.2006 tarihli ve 26184 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe “Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği”<sup>10</sup>nde engelli kavramı yerine “Özel Eğitime İhtiyacı Olan Birey” kavramı kullanılmış ve “Çeşitli nedenlerle bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren birey” şeklinde tanımlanmıştır.

6) “*Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*”nda Engelli Tanımı

16.06.2006 tarihli ve 26200 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”<sup>11</sup>nda engelli kavramı yerine malûl kavramı kullanılmış ve “çalışma gücünün en az yüzde 60’ını iş kazası veya meslek hastalığı sonucu kaybedenler” şeklinde tanımlanmıştır.

7) “*Engelliler Hakkında Kanun (5378 Sayılı Kanun)*”da Engelli Tanımı

Son olarak, 01.07.2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’da yer alan “engelli” kavramı kullanılmış ve anılan Kanunun “Tanımlar” başlıklı 3’üncü maddesinin (c) bendinde “engelli” tanımına yer verilmiş olup, “engelli”, “fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duygusal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey” şeklinde tanımlanmıştır.

Bireylerin fiziksel ve sosyal noksanlıkları sebebiyle ulusal ve uluslararası düzlemde çok sayıda kavram ve tanım yer almaktadır. Engelli tanımı yerine “özürlü”, “sakat” ve “bozukluk” gibi aynı anlamı taşıyan pek çok benzer sözcük kullanılmaktadır (Kaya, 2017: 9). “Engelli”, “özürlü”, “sakat” ve “yetersiz” terimleri günlük yaşamda çoğunlukla birbirleri yerine tercih edilmektedir. Aynı anlamı taşıdığı düşünülerek birbiri yerine kullanılan bu kavramların, farklı anlamlar taşıdıkları çoğunlukla bilinmemekte ya da kavramların taşıdıkları farklı anlamlar kullanım aşamasında göz ardı edilmektedir (Şişman,

<sup>10</sup> Bkz. 31.05.2006 tarihli ve 26184 sayılı Resmî Gazete.

<sup>11</sup> Bkz. 16.06.2006 tarihli ve 26200 sayılı Resmî Gazete.



2012: 70). Engellilerle ilgili pek çok tanımın bulunması ve bu tanımların farklı anlamları olmasına rağmen aynı anlamı ifade edecek şekilde kullanılması, elbette beraberinde bir kavram kargaşasına yol açmaktadır.

Tufan (2006), Radikal Gazetesi'nde yer alan yazısında engelli ve özürlü kavramlarını ele almıştır. Tufan'a göre bireye özürlü yerine engelli kelimesinin kullanılması daha yerinde olmaktadır. Engelli kavramının kullanılması ilk aşamada "bireyde kusur bulunduğu düşüncesini akla getiremez". Çünkü kişi elinde olmayan sebeplerle de engelli sayılabilmektedir. Buna örnek olarak fiziksel çevredeki (kaldırımlar, merdivenler vb.) sorunlara işaret etmiştir. Bireyin fiziksel çevredeki düzenlemeler ile engelli veya engelsiz sayılabileceğine değinmiştir.

Diğer taraftan Aydınöz'e göre engelli, bireyin birtakım fiziksel ya da ruhsal veya zihinsel özellikleri veyahut da toplumun yapısı ve şartları sebebiyle toplumun diğer bireyleriyle eşit fırsatlara sahip olamadığını, bununla birlikte engellendiğini belirten bir kavram olarak ifade edilmiştir (Aydınöz, 2008: 5).

Türk Dil Kurumunda (TDK) yer alan tanımlamalar incelendiğinde; özürlü kişi "gelişiminin türlü yanlarıyla öğrenme gücü gibi süreçlerin biri ya da birkaçından yetersiz ya da sakat olan kişi" olarak belirtilmiştir. Sakat ise; "Vücudunda hasta veya eksik bir yanı olan, engelli, özürlü" şeklinde ifade edilmiştir. Özürlü bireyin gelişimsel ya da öğrenme gücünde var olan eksiklikler sakatlığa isnat edilmiştir. Bununla birlikte, TDK'ya göre engelli; "Engeli olan, mâniâli, vücudunda eksik veya kusuru olan" kişi olarak ifade edilmiştir (tdk.gov.tr, 20.05.2018).

Çalışma boyunca ele alınacak engelli tanımı ise, bireyin ruhsal, bedensel, zihinsel, duygusal yetilerindeki yokluk veya bozukluk nedenleri ile birlikte oluşan durumun engelli tanımını yüklenmek için yeterli görülmemektedir. Engellilik durumu asıl olarak başarma duygusundan kopuşla başlamaktadır. Bireyin, vücut bütünlüğündeki yokluk veya bozukluk nedeni ile engelli olduğunu değil, toplum ve sistem tarafından yeterli görülmediği düşüncesi ile engellenen olduğunun kabul edilmesi durumudur.

Görüldüğü üzere, kişinin sağlık bütünlüğünün çeşitli nedenlerden dolayı zarar görmesi sonucu oluşan durumlar, farklı yorum şekilleriyle ulusal ve uluslararası farklı kaynaklarda yer almaktadır. Bu bağlamda gerek uluslararası kuruluşların tanımlamalarında gerekse Türkiye'de yapılan yasal düzenlemelerde yer verilen tanımlamalarda "engelli" kavramı farklı şekillerde tanımlanmıştır.

Bütün bu ad ve sıfatların dışında, insanın insan olma özelliğinden uzaklaşmadan, toplumsal cinsiyet ayrımına karşı geliştirilen “iş insanı” kavramı benzeri yürüyemeyen ya da yürümekte zorlanan insan, duyamayan insan, göremeyen insan tarzında nitelendirilmeler yumuşak geçişin başlangıcı olacaktır. Bununla birlikte ad ve sıfatlara karşı olan engelli kişilerin de mevzuat alanında yapılan ve yapılacak olan düzenlemelerdeki nitelendirilmelere karşı düşüncelerini olumlu yönde etkileyecektir.

## **2.2. Engellilik Çeşitleri ve Bedensel Engellilik**

WHO ile Dünya Bankası'nın ortak yaptıkları çalışmanın neticesine göre dünyada 1 milyar engelli bulunduğu belirlenmiştir (Bulgan, 2015: 103). Türkiye’de 2002 yılında, Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü ve ÖZİDA iş birliği ile yapılan “Türkiye Özürlüler Araştırması”na göre ise toplam nüfusun %12,29’luk oranı engellidir (Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, 2009). Yapılan bu araştırmada çeşitli engel türlerinin tanımları yapılmış olup, “engelli”, “doğuştan veya sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yetilerini çeşitli derecelerde kaybetmiş, normal hayatın gereklerine uyamayan kişiler” olarak tanımlanmıştır.

Toplumsal akışa uyum sağlanabilmesi ve sosyokültürel hayattaki ihtiyaçların tespiti amacıyla engellilik tanımı ile birlikte çeşitleri de önem arz etmektedir. Kaynaklar incelendiğinde engel çeşitleri açısından türlü sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir.

Türkiye Özürlüler Araştırması’nda yer alan engel türlerine ilişkin tanımlamalar Çizelge 2.1’de yer almaktadır. Araştırmada, ayrıca “süreğen hastalık” nedeniyle

“Kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan, sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklar (Kan hastalıkları, kalp-damar hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, idrar yolları ve üreme organı hastalıkları, cilt ve deri hastalıkları, kanserler, endokrin ve metabolik hastalıklar, ruhsal davranış bozuklukları, sinir sistemi hastalıkları, HIV).”

engelli tanımı da yapılmıştır (Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, 2009).

<b>Engel Türü</b>	<b>Kavram</b>
<b>Ortopedik Engelli</b>	“Kas ve iskelet sisteminde yetersizlik, eksiklik ve fonksiyon kaybı olan kişi” şeklinde tanımlanarak birlikte “el, kol, ayak, bacak, parmak ve omurgalarında kısalık, eksiklik, fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü, kemik hastalığı bulunanlar ile felçlilerin, serebral palsi hastalarının, spastikler ve spinabifida olan kişilerin” de ortopedik engelli gruba girmektedir.
<b>Görme engelli</b>	“Tek veya iki gözünde tam veya kısmi görme kaybı veya bozukluğu olan kişi” şeklinde tanımlanarak birlikte “görme kaybıyla beraber göz protezi kullananların, renk körlüğü, gece körlüğü (tavukkarası) olan kişilerin” de bu gruba girmektedir.
<b>İşitme engelli</b>	“Tek veya iki kulağında tam veya kısmi işitme kaybı olan kişi” yi ifade ettiği belirtilmekle birlikte “işitme cihazı kullanan kişilerin” de bu gruba dâhil olduğu belirtilmiştir .
<b>Dil ve Konuşma Engelli</b>	“Herhangi bir nedenle konuşamayan veya konuşmanın hızında, akıcılığında, ifadesinde bozukluk olan ve ses bozukluğu olan kişi” yi ifade ettiği belirtilmekle birlikte “işittiği halde konuşamayan, gırtlaklı alınanlar, konuşmak için alet kullananlar, kekemeler, afazi, dil-dudak-damak-çene yapısında bozukluk olanların” da bu gruba dâhil olduğu belirtilmiştir.
<b>Zihinsel Engelli</b>	“Çeşitli derecelerde zihinsel yetersizliği olan kişiyi” ifade ettiği, ayrıca “zekâ geriliği olanların (mentalretardasyon), down sendromu, fenilketonüri (zeka geriliğine yol açmışsa) olanların” da bu gruba dâhil olduğu belirtilmiştir.

Çizelge 2.1. Türkiye özürülüler araştırmasına göre engel türleri.

Kaynak: (Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, 2009)

Özelde “bedensel engellilik” ibaresi, 31.05.2006 tarihli ve 26184 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği<sup>12</sup>,nde “Ortopedik yetersizliği olan birey” olarak belirtilmiş olup, “Hastalıklar, kazalar ve genetik problemlere bağlı olarak kas, iskelet ve eklemlerin işlevlerini yerine getirememesi sonucunda meydana gelen hareket ile ilgili yetersizlikler nedeniyle özel eğitim ve destek eğitim hizmetine ihtiyacı olan birey” şeklinde tanımlanmıştır.

Fiziksel ya da bedensel engelli ise; “Bedensel hareket özgürlüğünü kısıtlayan engellilik türüdür. Halk arasında sakat olarak da tabir edilen bu engellilik türü, genellikle el ve ayaklarda oluşan sakatlıklar veya uzuv kayıpları, felç gibi durumları kapsar” şeklinde tanımlanmaktadır (engellihaklari.net, 2018). Bedensel engelliler hareket organlarında eksiklik veya arıza bulunmasından dolayı sağlıklı insan hareketliliğine sahip olmayan ancak yardımcı araç ve cihazlarla hareket edebilen, fiziki engeli bulunan kişidir (Talay,

<sup>12</sup> 31.05.2006 tarihli ve 26184 sayılı Resmî Gazete.

Akpınar, Belkayalı ve Bektaş, 2008). Beyin ve omurilik felcinden dolayı oluşan engeller, çocuk felci, kas ve iskelet sisteminde meydana gelen bel kemiği arızaları, kas zayıflamaları ve güçsüzlüğü, kemik hastalığı bulunanlar, felçliler ile gündelik yaşam içerisinde hareket yeteneğini kısıtlayıcı engellere sahip kişiler bu gruba girmektedir.

Bedensel engele sahip kişiler durumlarına göre tekerlekli sandalye kullanmakla birlikte, koltuk değneği, kanedyen değnek, protez (takılan yapay organ veya parça), ortez (uzun bacak yürüme breysi veya kısa bacak yürüme breysi) tarzı yardımcı bir cihazla da hareket yeteneğine sahip olabilmektedirler.

Doğum öncesi, doğum anı veya doğum sonrası meydana gelen olumsuz durumlardan dolayı oluşan arızanın tüm müdahalelere rağmen düzeltilememesi sonucunda oluşan bedensel engel, süreğen (sürekli) hastalık kapsamına girmektedir. Süreğen hastalıklar ise, Nilüfer Rehberlik ve Araştırma Merkezi tarafından hazırlanan Raporda bireyin değişik türden etkinliklere katılımını sınırlandıran tıbbi sorunların ve bakımlarının sürekli olması şeklinde tanımlanmaktadır (niluferram.meb.k12.tr, 2018). Buna rağmen bedensel engelli bireyin sol ayağındaki felç ya da benzeri türde rahatsızlıklarda, araçlarda bulunan debriyaj sistemine ihtiyaç duymadıkları için otomatik vites, sağ ayağında bulunan rahatsızlıklardan dolayı ise özel tertibatlı (gaz- fren pedallarının elden kullanımlı) araç kullanabilmekte, bu yolla da toplumla bütünleşme yönünde ulaşım sorunlarının bir kısmını aşabilmektedirler.

### **2.3. Engellilik ve Ayrımcılık – Sosyal Dışlanma**

Hemen hemen bütün toplumlarda, farklı olana yönelik bir önyargı vardır. Toplumun büyük çoğunluğunu oluşturan grup normal olarak adlandırılmaktadır. Teorik olarak “normal”, önyargısız bakış açısıyla yaklaşılacak ve genel olanı ifade etmek için kullanılan bir sözcüktür. Pratikte ise “normal” ve “anormal” ayrımına neden olmaktadır. Azınlıkta kalan kesimin anormal olarak değerlendirilmesinden dolayı önyargıyla karşılaşmaları kaçınılmaz bir sonudur. Azınlık grubunda yer alan engellilerin toplum içerisinde maruz kaldıkları en önemli sorun ayrımcılık ve dışlanmadır. Engellilerin karşılaştığı ayrımcılık ve önyargı konusuna değinmeden önce önyargıdan kısaca bahsetmek faydalı olacaktır (Tekeş, 2013: 2).

Ön yargı sözlük anlamı olarak önceden edinilmiş olumlu veya olumsuz yargı, peşin hüküm ve fikirlerin benzer olay veya durumlarla karşılaşıldığında tezahür etmesi durumudur (tdk.gov.tr, 2018). Ön yargı tek bir toplumda değil birçok toplumda bilinçli ya

da bilinçsiz bir şekilde sergilenmektedir. Başta iletişim olmak üzere birçok sosyal soruna da yol açabilmektedir.

Ayrımcılık, önyargının muameleye dönüşümünün sonucudur. Aynı zamanda ayrımcılık, bir gruba sunulan fırsatların diğer bir grubun sunulan fırsatlardan mahrum bırakılmasıdır. Ancak önyargı her durumda ayrımcılığa neden olmamaktadır. Bireyin ilkeler gereği ayrımcı tutumlardan kaçınabileceği gibi, aynı nedenlerle eşitlikten yana olan bir kişinin de ayrımcı hal ve hareketlerde bulunması ihtimali bulunmaktadır. Genel olarak insanlar muhataplarına göre davranış sergileme eğilimindedirler. Bunun sonucunda davranış ve tutum farklılıkları ortaya çıkmaktadır (Tekeş, 2013: 5).

Ayrımcılığa çoğunlukla azınlıkta yer alan gruplar maruz kalmaktadır. Çeşitli özellikleri nedeniyle sayıca çoğunluktan farklı ve engellenen konumda bulunan gruplar, azınlık olarak nitelendirilmektedir. Azınlıkta yer alan grupların toplum tarafından ayrımcılığa maruz kalması; bu grupların toplumdaki koparak, kendi içlerine dönük bir yaşam tarzı oluşturmalarına neden olmaktadır. Ayrımcılığı engellemek ise, önyargıları ortadan kaldırarak toplumun anlayış düzeyini yükseltmekten geçmektedir (Tekeş, 2013: 5).

Engellilere karşı güdülen önyargılar, engelli kişilerin toplumla bütünleşememelerinin en önemli engelidir. Ancak engelli bireylerin karşı karşıya bulunduğu ayrımcılığın tek nedeni doğrudan önyargılar değildir. Engelliler için mevcut olan olumsuz koşullara önyargıyla ilişkili başka faktörler de dayanak oluşturmaktadır. Bu faktörlerden birincisi, direkt olarak sosyo-ekonomik düzeyle ilgilidir. Engelli olma ve fakirlik, fakirliği yaratan diğer nedenlerle beraber, engelli kişiler için derin bir çaresizlik döngüsü oluşturmaktadır. Fakirliği meydana getiren nedenlerden biri olan eğitim seviyesi düşüklüğü, aynı zamanda engelli kişilerin toplumla bütünleşememesine de neden olmaktadır.

Eğitim kurumlarının erişilebilirlik yönünden eksikliklerinin bulunması, asansör, engelliler için ayrı lavabolar bulunmaması, eğitim kurumlarına ulaşım gibi hususların engelli bireyler düşünülmeden düzenlenmesi, eğitim kurumlarında görev yapan kişilerin özel eğitim konusunda deneyimsiz olmaları engelli bireylerin eğitim alabilirliklerini zorlaştırmaktadır. Bu zorluklara rağmen üniversite eğitimine erişebilen engelliler olsa da bu kişiler için de başka olumsuzluklar meydana gelmektedir. Engelli öğrenciler, engelli olmayan öğrencilere göre daha umutsuz görünmekte, istedikleri bir işte çalışmaya ilişkin inançları daha az olmaktadır. Özellikle eğitim sonunda kendisi ile birlikte aynı eğitimi alan ve engeli bulunmayan öğrencilerin sahip olacakları olanaklara ve iş imkânlarına sahip

olamayacaklarını bilmek, bu olumsuzlukların etkilerini daha derin kılmaktadır. Ayrıca, engeli bulunmayan yaşlılarına göre boş vakitlerini verimli geçirememekte, sağlıklı yaşlılarından daha az kitap okuyup, daha az tiyatroya ve sinemaya gitmekte veya üniversite tarafından düzenlenen etkinliklere daha az iştirak etmektedir. Üniversitelerdeki erişilebilirlik yönünden eksikliklerin bulunması yanı sıra, eğitim materyallerinin engelli kişilerin kullanımı için uygun olmaması veya üniversitelerin değişik bölümlerinde görevli akademik ve idari personelin önyargılı davranışları gibi sebepler engelli öğrencilerin günlük hayatlarını zorlaştırmaktadır. Engelli kişilerin toplum içerisinde ötekileştirmelerini ve kendilerine yönelik önyargıyı tetikleyen faktörler daha eğitimlerinin ilk safhasında başlamaktadır (Dökmen ve Kışlak, 2004: 33-47). Yeteri düzeyde eğitim alamayan engelli kişiler, işe girmeleri konusunda zorluklar yaşamakta, öte yandan engelleri sebebiyle, sosyal dışlanma sorunuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Sosyal olarak dışlanan engelliler, ihtiyaçlarını giderememeleriyle birlikte netice itibarıyla toplumdan kopuş sürecini yaşamaktadırlar. Etkin olan bütün faktörler, engelli bireylerin istihdamını güçleştirmekte, bunun yansıması olarak bir başkasının yardımına muhtaç duruma gelmektedirler (Özgökçeler, 2006).

Bedensel engellilerin sosyal dışlanma açısından bireylerin terfi durumuna göre dağılımı açısından yapılan araştırmaya göre engellilerin istihdam içerisinde genel olarak daha düşük maaşlı ve terfi imkânı gibi olanakları olmayan vasıfsız işlerde çalıştırıldıkları anlaşılmaktadır. Bu durum engellilerin meslek ve eğitim alanlarındaki dezavantajla ilintilemektedir. Engellilerin daha vasıfsız işlerde çalışmaları genel olarak yaşamış oldukları önyargının sonucunda oluşan dışlanmışlık nedeniyle oluşmaktadır. Yapılan araştırmalara göre engellilerin büyük bir çoğunluğu iş yaşamında hiç terfi almamıştır (Ergüden, 2008).

Engelli çalışanların 2/5'i işlerini kendileri bulmaktadır. Diğer kısım ise dernek, arkadaş, aile, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), DPB, engelli kontenjanı ve EKPSS yoluyla iş bulabilmektedirler (Ergüden, 2008). Bu durumun bir sonucu olarak iş başvurularında engelli olmak bir dezavantajdır. İşe alım aşamasında işverenler yüksek nitelikte ve aynı eğitim seviyesindeki sağlıklı işsiz kişileri, engelli kişilere oranla 2 kat daha fazla, ortalama nitelikteki kişileri ise 3 kat daha fazla tercih etmektedirler (Tekeş, 2013: 7). Engel oranı daha düşük olan engellilerin öncelikli olarak tercih edildiği görülmektedir (Benli, 1997: 49-60). Bu tespit engellilerin istihdamında ön yargının boyutunun yanında engel türleri ve oranlarına karşı da önyargının bulunduğunu göstermektedir.

Engelli bireylerin istihdamı, engellilerin ekonomik refahına hizmet etmenin yanı sıra onlara yönelik önyargıların engellenmesi bakımından da oldukça önem ihtiva etmektedir. Engel bireylerle yakın bir ilişki ya da iletişim içerisinde bulunmanın onlara yönelik davranışların daha olumlu hale gelmesinde çok etkili olduğu bilinmektedir. Bu sebeple, okul çağına gelmiş engellilere ilişkin olarak yapılan kaynaştırma eğitimleri ve engelli kişilerin çalışma yaşamının bir parçası olması için yapılan projeler toplumsal açıdan da önemlidir (Yıldırım ve Dökmen, 2004).

Engelli bireylerin yaşadıkları birçok sorunun özünde toplumun bu kişilere yönelik önyargılarından kaynaklandığı bilinmektedir. Bu önyargılar, engelli kişinin eğitim hayatına, iş ve sosyal yaşantısına olumsuz yönde etki ederek, engelli olmanın yaşattığı sınırlılıkları aşmasını engellemektedir. Sosyal hayatın engelli bireylere uygun olmaması eğitim hayatına etki etmektedir. Yeteri düzeyde eğitim alamayan engelli kişilerin iş bulma imkânı ise zor ve sınırlı şartlar çerçevesinde olabilmekte veya hiç olamamaktadır. Bu durum da engelli olmanın çoğunlukla birlikte yaşandığı bir handikap olan yoksulluğa neden olmakta ve böylelikle, engelli bireyler için oldukça güç olan şartlar daha da güç hale gelmektedir. Bu olumsuz kısırdöngünün ortadan kaldırılması ancak önyargıların yok edilmesi ile mümkün olabilmektedir. Önyargıları yok edilmiş bir toplum ise, yeni yetişen neslin daha hoşgörülü kişiler olmalarını sağlamakla mümkün olacaktır (Tekeş, 2013: 8).

Bireyin kendi geleceğini inşası ve toplumla bütünleşmesi adına ihtiyacı olan fırsatlardan eşit şekilde yararlanamaması ve bundan dolayı temel ihtiyaçlarını dahi karşılayamayarak toplumdaki soyutlanması, temel yurttaşlık haklarından mahrum kalma, mahrum bırakılma sürecine sosyal dışlanma denir (Sapançalı, 2005: 53).

Sosyal dışlanma ifadesi, ilk olarak 1974 yılında Rene Lenoir tarafından Fransa'da dile getirilmiş, daha sonra ise tüm dünya tarafından kullanılan bir kavram haline gelmiştir. 1990'lı yıllar içerisinde Avrupa Birliği'nde meydana gelen işsizlik oranlarındaki artış, artan uluslararası göçün sonucu refah seviyesindeki gerileme ve baş gösteren sosyokültürel nedenlerden ötürü kavramın üzerindeki etki önemli bir ivme kazanmıştır. Sosyal dışlanma çeşitli boyutlarda olduğundan, sosyal risk boyutuyla sosyal bölünme tehlikesi taşımaktadır. Dışlanmaya neden olan faktörlerin aşılması yolunda çözüm geliştirilmesinin güçlüğü, bugün birçok ülkede dışlanmayı sosyal politika tartışmalarının odağına yerleştirmiştir (Özgökçeler, 2006). Sosyal dışlanma kavramında Lenoir ekonomik anlamda dışlanmadan bahsetmemiş, sadece toplumsal ilişkiler ağının zayıflaması nedeniyle oluşan dışlanmadan

ve toplum dışında kalmış kişilerden bahsetmiştir. Sosyal güvenceden yoksun olan kişilerin, toplumla olan ilişkilerinin de zayıfladığından bahsetmiştir (Küçükali, 2014: 65).

Bauman ise sosyal dışlanma sürecini, yalnızca gelirden yoksun kalma ya da istihdam içerisinde yer edinememe şeklinde özetlenemeyeceğini, beraberinde birçok alandan mahrum kaldığı şeklinde ifade etmektedir (Bauman, 1999: 3-14).

Köken olarak Avrupa'ya dayanan sosyal dışlanma, dinamik bir süreci ifade etmektedir. Gelir dağılımındaki adaletsizlik, işgücü piyasasındaki değişme, fakirlik ve sosyal korumacılıktan tam olarak yararlanamama sosyal dışlanmanın belli başlı nedenleridir. Engelli bireyin nedenselliklerden dolayı toplumla kaynaşamaması bireyin sürecin dışında kalmasına neden olmaktadır. Küreselleşmenin getirisi olan serbest rekabet ortamında ucuz emek gücünden dolayı “çalışan yoksul” nosyonu ortaya çıkmıştır. Düşük gelir sahibi bireyler, gelirlerinin büyük bir bölümünü veya tamamını temel yaşamsal ihtiyaçlara ayırmakta, kültürel faaliyet ve eğitimlerine yeteri kaynağı ayıramamaktadırlar. Bu nedenden ötürü sosyal yaşam bağları zayıflamaktadır ([yenimakale.com](http://yenimakale.com), 2017).

Sosyal risklerin çeşitliliği ve rakamsal oranı düşünüldüğünde kişiler günümüz koşullarında çok daha fazla risk altındadırlar. Sosyal dışlanma beraberinde dışlanmış insanları getirmektedir (Toplu, 2009: 5). Bu döngüsel süreç kişilerin toplumdaki kopuş sürecini hızlandırmakta, toplumsal bütünleşmenin de önünde önemli bir engel teşkil etmektedir.

Toplumsal ön yargılar nedeniyle engelliler genel olarak bakıma muhtaç, üretken değil tüketen olarak, aile ya da sosyal devlet aracılığıyla bakıma muhtaç olarak görülmektedir. Bu bakış açısının ardında acıma duygusu beslenmektedir. Acıma duygusu nedeniyle ön planda görünen engelli olma durumu beceri ve yeteneklerini perdelemektedir (Ergün, 2005). Bu perdenin aralanması için engelli kişinin toplumun her alanında kesintisiz bir şekilde yer alması gerekmektedir. Sosyal bütünleşme açısından bu varoluş büyük önem arz etmektedir.

Bir işe sahip olmak, birey için sadece gelir elde etmek değil, bunun ötesinde sosyal ilişkiler ağını geliştiren, özgüven konusunda ilerleme kaydettiren ve ailevi ilişkilerini de düzenleyen önemli bir faktördür. İstihdamda engellenen grup içerisinde ön sıralarda engelliler yer almaktadır. Engellilerin var olan birçok problemini çözebilme adına istihdamın rolü çok büyüktür. Bundan dolayı engellilerin, engelli olmayan bireylere oranla, istihdam içerisinde yer edinmeye daha fazla ihtiyaçları vardır. Psikolojik ve sosyal açıdan



da iyileştirmenin gerçekleşmesi adına gelir getirici bir işte çalışarak sorumluluk almaları süreci pozitif yönden etkileyecektir (Çizel, 2012: 19).

Engelli olmak sosyal dışlanmaya neden olan bir olgudur. Bununla birlikte sosyal çevreye, kültürel faaliyetlere, kamusal hizmetlere erişimde güçlükler yaşanması ve sonucunda erişilebilirlik sorunları nedeniyle engellenme durumu yaşamaları fiziksel engelin dışında da artı bir engel durumu olarak değerlendirilmektedir. İkinci engel durumu sayılan bu olgunun ortadan kaldırılabilmesi için sosyal içerme veya toplumsal bütünleşmenin önemi büyüktür. Sosyal içerme, dışlanma nedeniyle sosyal çevreden ve iktisadi hayattan soyutlanmalarına sebep olan etkenlerin ortadan kaldırılarak, toplum tarafından kabul edilen standartlara ulaşılmasının sağlanmasıdır (Genç ve Çat, 2013: 365).

Kişide bulunan fiziksel, algısal, vücut bütünlüğü işlevindeki sorunlar nedeniyle sağlıklı olan bireyle eşit durumda olmayışı kişinin ayrımcılıkla karşılaşmasına neden olmaktadır. Kişinin engelden dolayı soyutlanması toplumsal sorunların artışına neden olmaktadır (Karataş, 2001: 142). Bununla birlikte, 2009/15137 karar sayısı ile 14.07.2009 tarihli ve 27288 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan milletlerarası bir sözleşme olan “Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme” de ayrımcılığa,

“Engelliliğe dayalı ayrımcılık; siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı kapsamaktadır. Engelliliğe dayalı ayrımcılık makul düzenlemelerin gerçekleştirilmemesi dahil her türlü ayrımcılığı kapsar.”

şeklinde yer vermiştir. BM, engellilere yönelik uygulanacak tüm ayrımcılığa karşı engel olunmasını Türkiye’nin de taraf olduğu işbu sözleşme ile vurgulamıştır (Gülmez, 2009: 101).

Engelliler, dolaylı yollardan olabildiği gibi doğrudan da ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler. Doğrudan uygulanan ayrımcılıkta engelli kişilerle engelsiz kişilere oranla daha az alakadar olunmakta; dolaylı yoldan uygulanan ayrımcılık ise engelli bireyin tek başına başaramayacak durumların varlığının kabul edilmesi ve bu kabul ile eğitim, istihdam, sosyokültürel etkinliklerden soyutlanarak dışlanmasıdır. Bu durum, engelli kişiye karşı yapılan bir haksızlıktır (Demir, 2011: 770).

Engelli kişinin sosyal imkânlardan yararlanamaması, gelir dağılımındaki payının daha küçük olması, sosyal dışlanma ile karşı karşıya kalmasında önemli bir nedendir. Bu tür bir sonucun ortaya çıkmasının en önemli sebebi ise engellerin aşılması yönünde politikalar geliştirilmemesi veya var olan politikaların yürürlüğe konulmamasıdır. Daha

sağlıklı bir sonuca ulaşabilmek adına “engelli kişi kime denir?” sorusuna yanıt aranmalıdır (Küçükali, 2014: 66).

Daha geniş bir ifade ile engelli kişi, sosyal tarafını güçlendirme yolunda kendisinde bulunan fiziksel, ruhsal, sosyokültürel gibi yetersizlikler nedeniyle sorunlarla karşı karşıya kalan kişidir (Seyyar, 2006: 213).

Sosyal devlet, zayıf olan tarafı güçlü olan tarafa karşı koruyarak, eşitlik adalet gibi toplumsal dengeyi sağlamakla mükellef olan devlettir. Toplumdaki herkesin fırsat eşitliğinden yararlandığı, yüksek yaşam standartlarına sahip olduğu, farklılıkların güçlendireceği düşüncesine sahip olan, karşılıklı sevgi, saygı ve yardımlaşmanın olduğu toplumsal düzen, temel sosyal devlet ilkesidir. Bununla birlikte sağlık, ulaşım, eğitim, istihdam gibi konulara dâhil edilmeyen engelli kişi, temelde sosyal devlet payından mahrumdur (Küçükali, 2014: 66).

Engelli bireylere engellerini aşması için gerekli koşulların oluşturulmadığı toplumlarda, engelli bireyler toplum içerisinde etkin bir şekilde bulunamamakta ve toplumla entegrasyonunu sağlayamamaktadır. Bütün bu olumsuz durumlar, engelli bireylerin kendilerini eksik görmelerine ve öz güvenlerinin yitirilmesine neden olabilmektedir (Seyyar, 2003: 54).

Görülmeyen olmak engelli bireyin zaman içerisinde özgüven yoksunluğu yaşamasına ve bireyin kendisi ile birlikte topluma da zarar verici olmasına yol açar. Ailevi ilişkiler başta olmak üzere arkadaşlık, komşuluk, topluma karışma isteği giderek zayıflayarak, tükenmişlikle birlikte yerini yabancılaşmaya bırakır. Bununla birlikte çalışma erişkinliğinde olan engelli bireyin aktif çalışma hayatında yer almayarak sürekli olarak tüketen pozisyonunda kalması ekonomik açıdan da istenen bir sonuç değildir (Kıvık, 2005).

#### **2.4. Dünyada Engellilere Bakış Açısı**

Sağlığın olduğu yerde sağlıksızlığın olması en tabii sonuçtur. Sağlıksızlığın doğurduğu kalıcı etkiler neticesinde çeşitli türden engeller oluşmaktadır. Engel ve engellilik, sebepleri ve neticeleri yönünden tüm toplumu etkileyen ve ilgilendiren niteliktedir. Vücut yapısıyla ya da dış görünüşüyle ilgili farklılıklar, sosyal yaşam üzerinde asırlardır belirleyici konumdadır. Bu belirleme, sosyal kabullerin dışında kalan bedenlerin

“öteki” ya da “diğer” olarak tanımlanması sonucunu doğurmaktadır. Geçmişte engelliliğe, toplumsal yönünü önemsemeyerek çoğunlukla tıbbi açıdan bakılmıştır. Bu bakış açısı, engeli bulunan insanların “farklı” olduklarına ilişkin anlayışın yerleşmesinde önemli etkide bulunmuştur (Yılmaz, 2004: 1).

WHO tarafından, 1980 yılında, deneme amacı ile sakatlıkla ilgili terimleri standart hale getirmek ve ortak bir dil oluşturmak maksadıyla “Bozukluklar, Yeti yitimi ve Engellilerin Uluslararası Sınıflandırılması” (ICIDH) isimli bir sınıflama sistemi ortaya koyulmuştur. Bu sisteme göre engellilik kavramıyla ilgili tanımlar (Karademir, 2008: 5):

“Yetersizlik ya da özürülük: Kişinin fizyolojik, psikolojik, anatomik yapı ya da işlevlerindeki geçici ya da kalıcı herhangi bir eksiklik ya da anormalliktir.”

“Sakatlık (Disability): Yetersizlik sonucu oluşan ve normal bir insanın başarı ile sonuçlandırabileceği herhangi bir aktiviteyi gerçekleştirmede ortaya çıkan eksiklik ya da sınırlamadır.”

“Engellilik (Handicapped): Yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel etmenlere bağlı olarak özürülük ve sakatlık sonucu oluşan, o birey için normal olarak bir işlevin yerine getirilememesi ya da eksik kalmasıdır.”

şeklindedir.

2001 yılında WHO tarafından engellilik ile ilgili bu sınıflandırmanın uluslararası kullanımı onaylanarak “ICF” adıyla bireyin uzuv kayıplarının hayat standartları ve çevresindeki koşullara göre sınıflandırılmasına ilişkin olarak “İşlevsellik, Yeti yitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması” sistemi yayımlanmıştır. ICF’ye göre “engelli” (handicap) ifadesinin küçük düşürücü olduğu düşünüldüğünden bu kavram tamamıyla çıkarılmış olup, bunun yerine daha geniş anlam gücü olan “yeti yitimi” ifadesinin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu sınıflandırma sistemine göre, örneğin “zihinsel engeli bulunan kişi” yerine “öğrenme güçlüğü olan kişi” ifadesi kullanılmıştır (Karademir, 2008: 5).

#### **2.4.1. Tarihsel Süreç Bağlamında Engelli İstihdamı**

19. yüzyılın sonlarına doğru sosyal politikada kendilerine yer bulan engelliler hakkındaki çalışmaları, tarih yönünden üç döneme ayırabiliriz. Birinci dönem, Birinci Dünya Savaşı’na kadar olan dönem olup, bu dönemde engelli bireylerin özel ve temel eğitim hizmetlerinden olabildiğince faydalanmaları gayesi içeren çalışmalar yapılmıştır. İkinci dönem, Birinci Dünya Savaşı’ndan sonrası olan dönem olup, bu dönemde engelli bireylere çoğunlukla tıbbi iyileştirme ve meslek edindirme hizmetleri verilmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır. Üçüncü dönem ise, İkinci Dünya Savaşı’ndan sonraki dönem olup,

bu dönemde engelli bireylerin istihdam edilmek suretiyle korunmaları amacını taşıyan çalışmalar yapılması hız kazanmıştır. Hâlihazırda da engelli bireylere ilişkin sosyal politikalar, engelli bireylerin istihdamı ile çalışma yaşamları ve iş ilişkileri bakımından engelli bireyler ile ilgili olarak özel düzenlenmeler yapılmasına yöneliktir. Engelli bireylerin iş edindirilmeleri ve o işi kaybetmemelerine yardımda bulunarak korunmaları, uluslararası sosyal politika kuralları açısından da uygundur. Öte yandan, söz konusu bu sosyal politikalar aynı amaç doğrultusunda sağlık ve eğitim politikaları ile de uyumaktadır (Altan, 2004: 251-252).

Engelli bireylerin sosyal ve ekonomik hayata iştirak etmelerine ilişkin çalışmalar 20. yüzyılın başlarında başlamaktadır. Engelli çalıştırma zorunluluğu düşüncesi ise, özellikle Dünya Savaşları bitiminde Avrupa'daki toplumlarda harp gazisi nüfusunun artışı ile ortaya çıkmıştır (Kayacı, 2005: 5).

Türkiye'deki tarihsel sürecine bakıldığında azınlık içerisinde yer alan engellenen kişilere her dönem için pozitif davranış ve tutumların sergilendiği gözlenmektedir. Örf, adet, gelenek ve göreneklerimiz bu pozitif bakış açısına ve engelli bireylere yönelik sunulan hizmetlere destek oluşturmaktadır. Asırlık geçmişi bulunan vakıf, hayrat ve loncalar bu konuda önem arz eden görevler üstlenmişlerdir. Engelliler, Osmanlı Devleti'nde yaşlılar evinde himaye edilmekte veya bazıları yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılmaktaydı. Engellilik alanındaki çalışmalar Cumhuriyetin kurulmasıyla beraber uluslararası gelişmelere uyumlu bir şekilde başlamıştır. 1924 yılında "Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi"nin onaylanması, Cumhuriyet döneminde atılan ilk adımlardan biridir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi gibi pek çok uluslararası belgeye konu olmuş olan engelliliğe, insan hakları sorunu olarak yaklaşılmış, aynı zamanda da "engellilik", Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda ve buna bağlı çıkarılan yasalarda da yerini almıştır. Halkın huzur ve refahını, insanı baz alan düşünce ürünü olan sosyal hukuk devleti gereği Anayasa ve kanunlar karşısında tüm vatandaşların eşit hak ve ödevlere sahip olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla da çalışmalar yapılmıştır (Özgöbek, 2007: 12-19).

Engellilere yönelik çalışmalar, 1980 yılından sonra hız kazanmıştır. 1981 yılında, engelli bireylere hizmet sağlanması amacıyla "Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu" kurulmuştur. Türkiye'de engellilere yönelik yapılan çalışma ve düzenlemeler, uluslararası gelişmelerden esinlenmiştir. 1980'li yıllardan önce engelli bireylerin toplum içerisine katılımları dini görüşler ve geleneksel yaşam tarzları etrafında şekillenmiştir.

Bundan dolayı engelli bireylere ilişkin olarak yapılan hizmetlerin büyük bir kısmını tıbbi rehabilitasyon ve bakım maaşı tarzı hizmetler oluşturmuştur. 1980 sonrası engelliliğe bakış açısındaki değişim ayrıca uluslararası boyutta anlam kazandırmak ve “Dünya Eylem Programı”nın Türkiye’de gerçekleştirilmesi amacıyla “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” bünyesinde engelli bireylere ilişkin koordinasyonunu sağlamak amacıyla 1981 yılında “Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu” oluşturulmuştur. Bu Kurul, 1997 yılında “Başbakanlık Engelliler İdaresi Başkanlığı” kuruluncaya değin çalışmalarına devam etmiştir. Kurul, bütün kamu kurum ve kurum kuruluş ve temsilcileriyle sivil toplum kuruluşların da temsil edildiği 60 civarı kişinin katılımıyla çalışmalarını devam ettirmiştir (Özgöbek, 2007: 12-19).

Esas olarak bakıldığında Türkiye’de engelli bireylere yönelik bilimsel çalışmalara ve bu çalışmalar ışığında gelececek sosyal, siyasal, ekonomik, kültürel, hukuki düzenlemelere çok geç kavuşulmuştur. Avrupa’daki engellilerin karşılaştıkları birçok toplumsal engelle karşı göstermiş oldukları mücadeleci tavırlar nedeniyle bilimsel bakış açısının gelişmesini sağlarken, Türkiye’de Avrupa’daki gibi sistemli olmayan yine de engelliliğe bakış açısını olumlu yönde etkileyen ilk faaliyetlerin 1990’lara rastladığını görmekteyiz. Engellilere yönelik devlet politikalarındaki gelişmelerin Cumhuriyet dönemiyle biçimlendiği ifade edilebilir. Cumhuriyet döneminden itibaren engelli çocukların eğitim öğretim faaliyetlerine yönelik başlayan hareketler 1950’li yıllara gelindiğinde kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarınca da önemsenmeye başlanılmıştır. Engelliler 1960’lı yıllardan itibaren sosyal konuları açısından dikkat çekmeye başlamıştır. Engellilerin çalışma hayatlarına katılımlarına ilişkin tartışmalar 1970’li yıllarda başlarken, 1980’li yıllarda anayasa ve kalkınma planlarında engelli bireylere yönelik engellilik tanımı yapılarak, politikalar geliştirilmeye başlanmıştır. 1990’lı yıllarda ise engelli bireylerin sorunlarına ilişkin araştırmalar yapılmak istenmiş ve akabinde engelli bireylere özgü olarak faaliyette bulunan bir kurum kurul kurularak kurumsallaşmaya gidilmiştir (1997 yılında ÖZİDA kurulmuştur). 2000’li yıllarda özellikle Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne üye olabilme çalışmalarının hızlanmasıyla engellilere yönelik çalışmaların önemi artmış, konular bu önem çerçevesinde değerlendirilmeye başlanmıştır (Ataman, 2007: 247).

Türkiye’de, gözleri görmeyenler, duyma rahatsızlığı yaşayanlar, kol veya bacak bölgelerinde oran olarak daha yüksek rahatsızlığı olanlar sakat, özürlü veya engelli olarak tanımlanıp böyle kabul edilmektedir. Kardiyolojik rahatsızlıklar, böbreklerdeki rahatsızlık nedeni ile diyaliz makinesine bağlananlar ve solunum sistemlerinde rahatsızlık

bulunanlar ise sakat, özürlü veya engelli olarak kabul edilmemektedir. Diğer bir deyiş ile toplumda oluşan algılara göre hasta, hastalıklı ve engelli kişiler farklı bakış açısı ile adlandırılmaktadır (Karademir, 2008: 4).

Türkiye’de mevzuat hükümlerinde, kanunlarda ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde (KHK) yer alan ve engelli bireyleri tanımlamak üzere kullanılan ibarelerin değiştirilmesi amacıyla, 25.04.2013 tarihinde 6462 sayılı “Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” kabul edilmiştir<sup>13</sup>. Söz konusu kanunun gerekçesinde, taraf olunan Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi ve insan hakları belgelerinde yer alan özürlü, sakat kişi ya da birey yerine engelli kişi ya da birey ifadesinin tercih edildiği belirtilmektedir. Türkiye’de yer alan mevzuat hükümlerinde tam bir birlik olmayıp, sağlık yönünden dezavantajlı konumda bulunan bireyleri tanımlamak için “sakat”, “çürük”, “özürlü” ve “engelli” gibi nitelendirilmeler kullanılmıştır. Söz konusu “sakat”, “çürük”, “özürlü” gibi ifadeler toplumsal algının negatif yönde şekillenmesine neden olabilmektedir.

Yapılan hukuki düzenleme ile kavramsal düzeyde bir birlik sağlanmak istenmiş, uluslararası düzenlemelerde ve alan yazında yoğunluk kazanan eğilim yansıtılmaya çalışılmıştır. Toplumsal olarak olumsuz algıların en asgari düzeye indirilmesi amacıyla mevzuatta yer alan “sakat”, “çürük”, “özürlü” ve türevleri yerine engelli ifadesi kullanılmaya başlanmıştır.

#### **2.4.2. Avrupa Birliği Hukuku’nda Engellilere Yönelik İstihdam Stratejileri**

Birinci Dünya Savaşı’ndan sonra özel ve kamu sektörü olmak üzere belli oranlarda engelli çalıştırılması amacıyla Avrupa kıtasında yer alan devletlerde çalışmalar yapılmıştır (Uşan, 1999: 90). Kota şeklinde engelli istihdam etme uygulamaları, özellikle harpten sonra sakat kalan harp malullerinin istihdam edilmesini sağlamak amacıyla, ilk olarak Almanya’da (1919), sonrasında Avusturya (1920), İtalya (1921), Polonya (1921) ve Fransa’da (1923) uygulanmıştır (Özbayram, 2014: 48).

Amerika Birleşik Devletleri (ABD) mevzuatında engelli bireyler için uygulamada bulunan “Engelli Amerikalılar Yasası”, engelli kişiler bakımından önemli bir kanun

---

<sup>13</sup> “Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” için bkz. 03.05.2013 tarihli ve 28636 sayılı Resmî Gazete.

olmasıyla beraber engellilik hakkında birçok faydalı uygulamalardan bahsetmektedir. Amerika hukukunda “engelli” kavramı, kısa ve öz bir şekilde tanımlanmıştır. Daha önce meydana gelmiş engelli olma durumları ile engeli bulunmamasına rağmen engelli gibi dışlanan bireyler de Kanunun koruması altındadır. Aynı şekilde çalışma yaşamına katılmaları sağlanmaktadır (Çakmak, 2008: 51). 1990 yılında kabul edilen Engelli Amerikalılar Yasası mihenk taşı olma özelliği taşımakta, ayrıca engelli bireylerin “Azad edilme – Serbest Bırakılma Bildirisi” olarak değerlendirilmektedir. Engelli Amerikalılar Yasası; engelli bireylerin istihdamı, barınma ve ulaşımı ile ilgili haklarını garanti altına almakta, toplumsal farkındalık yaratmak amacıyla engelli bireylerin sağlıklı Amerikalılarla aynı haklara sahip olduğu vurgulanmaktadır ve engelli bireylere özgü, eşit muamele için çalışan etkili, güçlü ve düşüncelerini özgürce savunan yeni bir kültür yaratmaktadır. Engelli Amerikalılar Yasası’nın, ayrıca engelliler ile ilgili hukuk açısından ilgiyi önemli ölçüde artırdığı savunulmaktadır (Çakmak, 2008: 53-54).

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) üyesi birçok ülkede, engele odaklanılmamakta, bunun yerine daha ziyade engelli bireylerin hâlihazırda bulunan iş görülebilirlik kapasitesinin desteklenmesine ve artırılmasına ilişkin uygulamalar yapılmaktadır, ancak pasif sosyal yardım sisteminin istihdamı artırıcı bir şekilde dönüştürülmesi için başka yapılması gereken hususlar bulunmaktadır (Gökbay, Ergen ve Özdemir, 2001: 7).

Avrupa Birliği’nin engelli bireylerle ilgili stratejisine göre ise, herkesin iştirak edebileceği açık bir toplumun oluşturulmasının amaç edildiği anlaşılmaktadır. Bu amaçla, engellerin tespit edilmesi ve bertaraf edilmesi önem arz etmektedir. Bu düşünce, “BM Genel Kurulu” tarafından kabul edilen “Engelli Kişilere Fırsat Eşitliği Sağlanması ile ilgili Standart Kurallar”da belirtilmiştir. “Avrupa Birliği’nin Engellilerle İlgili Stratejisi”nin üç temel odak konusu bulunmaktadır:

- 1) Komisyon ve Üye Ülkeler arasında iş birliği,
- 2) Engellilerin katılımının tam anlamıyla sağlanması,
- 3) Engellilikle ilgili konuların politika yapım sürecinde tüm ana plan ve programlara dâhil edilmesi (statik.iskur.gov.tr, 09.01.2018).

Herkesin iştirak edebileceği açık bir toplum oluşturulması amacıyla ilgili uygulamaların birçoğu etkin bir biçimde “Avrupa Birliği’ne üye ülkeler” tarafından uygulanır. Bu hususta yetki devri ilkesi uygulanmakta olup, en etkin sonuca ulaşmak için

ulusal düzeyde verilecek bütün çalışmalar ulusal düzeyde yapılmaktadır. Fakat Komisyon üye devletlerin ana rolü teşkil ettiği hallerde bile aşağıda belirtilen amaçlara göre bir rol üstlenebilir:

- 1) “Engellilik alanında Üye Ülkelerle ve bu ülkeler arasındaki iş birliğini güçlendirmek”
- 2) “Karşılaştırılabilir bilgi ve istatistiklerle başarılı uygulamaları derlemek, bu türden bilgi ve deneyimlerin ülkeler arasında paylaşılmasını ve daha da geliştirilmesini sağlamak”
- 3) “Engellilikle ilgili konularda farkındalık yaratmak”
- 4) “Komisyonun hem kurum içi hem de kurum dışı tüm politika ve yasama çalışmalarına engellilikle ilgili konuların dâhil edilmesini sağlamak” (statik.iskur.gov.tr, 09.01.2018).

Avrupa Birliği boyutunda engellilerle ilgili faaliyette bulunan Engelliler Yüksek Çalışma Grubu olup, bu grup engelli bireylerin yaşadığı sorunlarla bölgesel anlamda ilgilenmektedir. “Engelliler Yüksek Çalışma Grubu üyeleri” Avrupa Birliği’ne üye olan ülke hükümetlerinin temsilcileri, “Avrupa Engelliler Forumu” ve Avrupa genelinde faaliyette bulunan “Avrupa Sosyal NGO<sup>14</sup> Platformu (Avrupa Sosyal Sivil Toplum Kuruluşları Platformu)”, “Avrupa Kadınlar Lobisi”, “Avrupa Hizmet Verenler Birliği” ve “Avrupa Rehabilitasyon Platformu” temsilcilerinden oluşmaktadır. Bu “çalışma grubu”, belirli dönemlerde toplanmak suretiyle engellilikle ilgili ulusal ve uluslararası düzeyde çalışmaları değerlendirmekte, önemli tespitler ve uygulamalar hakkında bilgi alışverişinde bulunmakta, belirlenen bütüncül yaklaşım ilkelerinin uygulamaları ile ilgili bağlayıcı kararlar almakta ve Avrupa Birliği düzeyinde engelliliğe yönelik yaklaşımlara yön verici kararlar almaktadır (engelsizkariyer.com, 20.02.2018). Engellilikle ilgili konularda dikkat oluşturulmasına ilişkin çalışmalar, “Avrupa Engelliler Günü” olarak her yıl Aralık ayında kutlanan etkinlikler kapsamında yapılmaktadır (statik.iskur.gov.tr, 20.02.2018). Ayrıca BM’nin 1992 yılında almış olduğu karar ile bütün dünyadaki engelli bireylerin sorunlarına dikkati daha fazla çekmek ve onları daha iyi anlayabilmek amacı ile her yıl 3 Aralık günü, “Uluslararası Engelliler Günü” olarak ilan edilmiştir (teb.org.tr, 20.02.2018).

Avrupa Birliği, ayrımcılıkla mücadele kapsamında 27 Kasım 2000 tarihli ve 200/78/EC sayılı kararı ile “İstihdamda ve İşte Eşit Muamele Direktifi” yayımlamış olup, bu direktif ile birlikte üye ülkelerde çalışma ve istihdam konularında ayrımcılık ile mücadelede genel bir çerçeve ortaya koyulmuştur. Bu direktif ile engelli bireylere ilişkin özel düzenlemeler yapılması yerine engelli bireylerin haklarını kullanırken maruz kaldıkları engellerin bertaraf edilmesine yönelik uygulamalar yapılarak engelli bireylerin topluma tam olarak katılımlarının sağlanması hedeflenmektedir. Bu direktif ile beraber

---

<sup>14</sup> “Hükümet Dışı Kuruluşlar” (Non-Governmental Organizations-NGO)



ayrıca işyerlerinde engelli bireyler için uygun çalışma şartlarının oluşturulmasına yönelik düzenlemeler yapılması gerektiği değerlendirilmiştir (eyh.aile.gov.tr, 20.02.2018).

3-4 Haziran 1999 tarihlerinde yapılan Köln Zirvesi sonuç bildirgesinde, Avrupa Birliği'nde birlik düzeyinde uygulanan temel hakların, bir Şartta toplanmak suretiyle açıklanmasının gerekliliği belirtilmiş ve "Köln Zirvesi"nin bu direktifi doğrultusunda sürdürülen çalışmalar neticesinde, 7 Aralık 2000 tarihinde İtalya/ Nice'de yapılan "Avrupa Konseyi"nde "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı"; Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon tarafından ortak deklarasyonla kabul edilerek imzalanmıştır. Bu Şart; özellikle üye devletlerin ortak anayasal değerlerinden ve uluslararası yükümlülüklerinden, "Avrupa Topluluğu Antlaşmaları ile Avrupa Birliği Antlaşması"ndan, "Avrupa Topluluğu" ve "Avrupa Konseyi" tarafından kabul edilen Sosyal Şartlardan, "İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunması Hakkında Avrupa Sözleşmesi"nden ve "Avrupa Toplulukları Adalet Divanı" ile "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi"nin içtihat hukukundan kaynaklanan saygınlığa, özgürlüğe, eşitliğe, dayanışmaya, adalete, vatandaşlığa ilişkin temel hakları ve ilkeleri tek bir belgede bir arada toplamaktadır. Bu Şart'ta yer alan hakların, özgürlüklerin ve ilkelerin "Avrupa Birliği" ülkelerince tanınacağı belirtilmiştir (eskisehirab.gov.tr, 21.02.2018).

"Avrupa Komisyonu", engelli bireylerin politika oluşturma süreçlerine katılımının artırılması amacıyla, engelli bireylere yönelik hizmet veren sivil toplum örgütlerinin aktif olarak katılımlarına büyük önem vermektedir. Bu nedenle Avrupa Birliği boyutunda engelli bireylerin menfaatleri için mücadelede bulunan tüm üye ülkelerden engelli kişilere yönelik hizmet veren sivil toplum örgütlerinin bir araya geldiği "Avrupa Engelliler Forumu"nu teşvik etmektedir (eyh.aile.gov.tr, 21.02.2018).

## **2.5. Türkiye'de Engellilerin İstihdamı**

Engelli istihdamı ve engelliye bakış açısı dinsel, geleneksel, kültürel, ekonomik boyutlardan etkilenen bir olgudur. Toplumlara göre değişebilir ve gelişmişlikle beraber doğru orantılı ve pozitif değerler alır. Teokratik, ataerkil ve gelenekselci toplumlarda engelliye bakış ağırlıklı olarak şefkat ve acıma dürtüsüyle şekillenmektedir. Ancak bu bakış açısıyla toplum farkında olmadan engelliye daha da pasifleştirmekte ve azla yetinmeyi bilmesi gereken bir birey haline getirmektedir. Dolayısıyla diğer sağlıklı bireylerle eşit olamayacağı da kabullenilmiş olmaktadır. Ülkelerin gelişmişlik katsayıları

arttıkça insan ve diğer canlıların yaşam hakkı ön plana çıkmakta, insanca yaşam hakkı engelli engelsiz veya din dil ırk ayırt edilmeksizin tüm bireylerin temel hakkı olarak görülmektedir. Ülkemizin temel toplumsal dinamiklerine bakıldığında yarıdan fazla nüfusun muhafazakâr, dini ve manevi duyguların nispeten ağır bastığı ancak bunun yanında tam anlamıyla toplumsal yaşamda üst refah seviyelerine ulaşamadığı bir yaşam standardı göze çarpmaktadır. Engellilerin istihdam ve diğer bireylerle eşit yaşam hakkının kişi ve toplum duygusallığı ve inisiyatifinden kurtarılıp standart bir hak ve anlayış haline getirilmesi, toplum kültürünün doğal bir parçası haline getirilmesi oldukça ciddi yasal düzenleme ve icracı kurumlar gerektirmektedir. Her ne kadar istihdam örnekleri verilebilse de cumhuriyet öncesi ve sonraki 40 yıllık dönemde aktif bir engelli istihdam ve toplum bireyi olarak kabul edilme politikaları hayata geçememiş ve genel engelli toplum nüfusunu tam anlamıyla kucaklayamamıştır. O dönemdeki ismiyle Avrupa Ekonomik Topluluğu üyelik başvuru süreçleriyle, toplumsal refah ve bu yönde alınması gereken yasal düzenlemeler ve kriterlerin yerine getirilmesi sürecinde insan yaşamı ve hakları daha objektif olarak değerlendirilmeye başlanmış ve engellilerin yaşam standartlarının değerlendirilmesi de bu dönemde devlet mekanizması tarafından ele alınmıştır. Ancak, bu süreç siyasi ve ekonomik buhranlar nedeniyle çok yavaş ilerlemiş ve çoğu zaman kesintiye uğramıştır. Türkiye, yüzünü Avrupa'ya çevirerek sanayi ve teknolojik anlamda ilerleyip toplumsal sosyal refahı arttırmak isterken bir yandan da bölgesel ve kültürel etkenlerin getirdiği sorunlarla boğuşmuştur. Bununla birlikte, engelli istihdamı ve engellilerin diğer insanlarla eşit şartlarda yaşam hakkına ve ekonomik özgürlüğe sahip olmasını da “sosyal refah devleti” kavramının bir parçası olarak görmek gerekir. Ülkemizde engelliye bakış açısında teolojik ve kültürel etkenler ağır basarak şefkat, yardım ve acıma duygusu gelişse de bu sürecin ötesinde istihdam, onun da diğer bireyler gibi hayatın tüm aşamalarında bulunma ve yaşama hakkı çok irdelenmemiştir. Aksine bu tutum engelli bireylerin durumlarını daha da kabullenmeleri ve kaderci bir yapıya kavuşarak evleri ve bahçelerinden ibaret bir yaşamı içselleştirmelerine neden olmuştur. Gelişmiş ülkelere bakıldığında din ve kültürel etkinin orada da etkili olduğu görülebilir. Ancak temel fark bunun bir adım ötesinde engelli bireye saygı ve onun da toplumun bir parçası olduğu ve kamusal alanların onun yaşamına uygun hale getirilmesi yönünde üst düzeyde çaba gösterilmesidir. Bu süreç Türkiye’de başlamış olsa da gelişmişlik düzeyi yüksek ülkelere uzun zaman sonra kaldığı rahatlıkla gözlemlenmektedir. Tutum ve bakış açısı geliştirilmesinde ekonomik boyutun etkisi şüphesiz tartışılmaz. Ekonomik güçler, bu

anlamda pozitif payda olarak yer almakta ve engelli bireyler kişi ve toplum vicdanından öte yasal ve kamusal güven altına alınmalıdır.

### **2.5.1. Engelli İstihdamında Uygulanan Yöntemler**

Dünyada engelli bireylerin istihdamına ilişkin olarak iki önemli yöntem uygulanmaktadır. Bunlardan birincisi ve tarih olarak da daha önce uygulanan engelli çalıştırma yükümlülüğü yöntemidir (kota rejimi). Diğer yöntem ise, engellilere yönelik ayrımcı davranışları bertaraf etmeyi amaçlayan ayrımcılığı önlemeye yönelik kanunlaştırma hareketleridir, yani diğer bir deyişle ayrımcılığı önlemek amacıyla mevzuat yapılması yöntemidir (Uşan, 2003: 15).

Kota rejimi yükümlülüğü, engelli bireylerin istihdamı noktasında olumlu anlamda korunmalarına ilişkin ilk düzenlemedir. Kota rejimi, aynı zamanda sosyal adalet duygusuyla beraber yasal mecburiyet gereği işverenler üzerinde oluşan manevi bir mükellefiyettir. Kota rejimi, ilk olarak 1919 yılı Ocak ayında Almanya'da uygulanmıştır. Daha sonra, 1920'de Avusturya'da, 1921'de İtalya ve Polonya'da, 1923'de ise Fransa'da engelli işçiler için kota öngörülmüştür. Kota rejimi, Avrupa'da engelli bireylerin istihdamının sağlanması noktasında temel sistem olmuştur (Durmuşoğlu, 2005: 18)

Kota rejiminde, engelli bireylerin çalıştırılması mecburiyetine ilişkin olarak iki sistem bulunmaktadır. Bu sistemlerden birincisi direkt kota sistemi olup, 1995 yılından önce İngiltere'de uygulanmış ve daha sonra İtalya, İspanya gibi birçok ülke tarafından da genel itibariyle benimsenmiştir. İkincisi ise, kotaya bağlı kalınmasa bile bunun maliyetini ödemeyi kabul eden, Fransa, Avusturya ve Almanya'da uygulanan sistemdir. Direkt kota sisteminde, işverenler kanunun ifade ettiği şekilde engelli bireyleri çalıştırmak durumundadırlar. Uygulanan sisteme göre, kota ihlallerinde farklı yaptırımlar yapılabilmektedir. Birinci sistemi uygulayan ülkelerde, İspanya ve İtalya'da olduğu gibi, kota ihlalinde, hapis cezası ve/veya para cezası yaptırımı gerektirmektedir. İkinci sistemde ise, karşılığının ödenmesi esastır. Aynı şekilde yükümlülüğün ihlal edildiği durumlarda bu sistemde de ceza uygulanmaktadır (Özbayram, 2014: 47).

Engelli bireylerin istihdamına ilişkin olarak bir başka sistemden de bahsedilebilir. Bu sistem, belirli işler için sadece engelli bireylerin çalıştırılabileceği işler olarak da adlandırılan "seçilmiş iş yöntemi"dir. Örnek verilecek olursa; İtalya, Danimarka ve Yunanistan'da "santral memuru görevlileri", daha çok görme engelliler için ayrılmış bir

iştir. Türkiye’de de adı bu şekilde anılmasa da görme engelli bireylerin en fazla istihdam edildiği birim, telefon santral memurluğudur (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2011: 53).

### **2.5.2. Engellilerin İstihdam Durumu**

Geçmiş yıllarda sosyal politika anlayışı genel olarak bakım maaşı üzerineydi. Bakıma muhtaç görülmek engelli birey tarafından özgüven eksikliğiyle içselleştirilmekte, psikososyal olarak içe kapanmasına neden olmaktadır. Bakım maaşı engelli birey tarafından aşağılama olarak da algılanmaktadır. Emek piyasasında istenmediği düşüncesi ise toplumdaki soyutlanmasına neden olmaktadır. Her bireyin temel yaşamsal ihtiyaçları için çalışmaya ihtiyaç duyduğu gibi, engelli bireylerin de tedavi, ihtiyaç duydukları yaşamsal gereçlerin karşılanması için çalışmaya ihtiyaçları vardır. Toplumsal bütünlüğün sağlanmasının, engelli bireyi psikososyal olarak iyileştirmenin, ötekileştirmenin önüne geçebilmenin en akılcı yolu engelli bireyi her alanda teşvikler ve yasal düzenlemelerle tam kapasite istihdam edilmelerinin sağlanmasıdır.

Engelli bireylerin, üreten bireyler olarak toplumda yer bulamaması oldukça büyük bir problem teşkil etmekte olup, bu durum, engelli bireylerin toplumla bütünleşmelerinin önünde çok büyük bir engel oluşturmaktadır (Öztürk, 2011: 28).

Engelli bireyleri başka kimselere muhtaç ve toplum nezdinde kambur olarak görünmenin rahatsızlığından kurtaracak, kendilerini toplum nezdinde değer verilen ve toplumun saygı duyduğu bir birey olarak görülmesini sağlayacak en önemli etken, şüphesiz istihdamdır. Aşağıda yer alan Çizelge 2.2’de, bazı ülkelerdeki engelli istihdamına ilişkin veriler yer almakta olup, Türkiye’deki engelli istihdamındaki durumun diğer ülkelerdeki engelli istihdamı ile karşılaştırılması görülmektedir (Kuşçuoğlu ve Dönmez, 2013: 21).

Ülke	Yıl	Engelli İstihdamı (%)	Genel İstihdam (%)	Engellilerin Genel İstihdama Oranı
İsviçre	2003	62,2	76,6	0,81
Zambiya	2005	45,5	56,5	0,81
Meksika	2003	47,2	60,1	0,79
Norveç	2003	61,7	81,4	0,76
Kanada	2003	56,3	74,9	0,75
Almanya	2003	46,1	64,8	0,71
Avusturya	2003	43,4	68,1	0,64
Hollanda	2003	39,9	61,9	0,64
Hindistan	2002	37,6	62,5	0,61
Avustralya	2003	41,9	72,1	0,58
İngiltere	2003	38,9	68,6	0,57
ABD	2005	38,1	73,2	0,52
İspanya	2003	22,1	50,5	0,44
Türkiye	2002	21,7	48,7	0,44
Japonya	2003	22,7	59,4	0,38
Peru	2003	23,8	64,1	0,37
Polonya	2003	20,8	63,9	0,33
Güney Afrika	2006	12,4	41,1	0,3

Çizelge 2.2. Seçilmiş ülkelerde istihdam oranları.

Kaynak: (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2011: 19)

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından engellilerin istihdamının teşvik edilmesine yönelik olarak 2011 yılında hazırlanan “İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi” Çizelge 2.2’de yer almaktadır. Söz konusu çizelgenin aslında Türkiye haricindeki ülkelerde yaşayan engelli bireylerin istihdamına ilişkin bilgilere verildiği, Türkiye ile ilgili bilgilerin “2002 Türkiye

Özürülüler Araştırması” verilerine dayanarak Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğüne sonradan çizelgeye ilave edildiği, ancak bu bilgilerin istihdama ilişkin olmayıp işgücü piyasası katılımına ilişkin olduğu belirtilmiştir. Çizelge 2.2’de yer verilen Engelli İstihdamı (%) sütunu ilgili ülkede istihdam edilen engellilerin çalışma çağındaki toplam engelliler içerisindeki payını, Genel İstihdam (%) sütunu istihdam edilen toplam kişi sayısının çalışma çağındaki toplam nüfusa oranını, Engellilerin Genel İstihdama Oranı sütunu ise çizelgedeki engelli istihdamı sütunundaki değerin genel istihdam sütunundaki değere oranını ifade etmektedir. Çizelge 2.2’den de görüleceği üzere 2002 ve 2006 yılları arasında çeşitli coğrafya ve ekonomik güçleri farklı dünya ülkelerinin engelli istihdam oranları irdelenmiştir. Ekonomik ve kültürel gelişmişlik istihdam oranını pozitif olarak etkilese de ters orantılı veriler de mevcuttur. Bu unsurların bahse konu toplumlar içerisinde ayrıca incelenmesi gerekmektedir.

Genel anlam olarak sosyal refah seviyesi çok yüksek bir Avrupa ülkesi olan İsviçre’de buna paralel olarak engelli istihdamının genel istihdam içinde çok yakın değerlere ulaştığı görülebilmektedir. Burada ekonomik refahın önemli bir payda olduğu açıktır. Diğer yandan bir Afrika ülkesi olan ama İsviçre kadar gelişmemiş Zambiya’da engelli nüfusun hemen hemen yarısının istihdam edilmesi, ekonomik sıkıntılara rağmen gerekli yasal düzenlemeler ve uygulamaların aktif olduğu mesajını vermektedir. Bunun bir sonucu olarak engellilerin toplum inisiyatifinden kamusal inisiyatife alınıp yasal korumayla statü edinmesinin mümkün olduğu görülmektedir. Burada göz ardı edilmemesi gereken husus bu ülkede genel istihdam oranının da düşük olması ve engelli istihdamının oranının genele bu şekilde yaklaşmasıdır. Ancak sevindirici nokta iş bulma sıkıntısı çekilen ülkede mevcut iş kaynaklarının eşite yakın bir şekilde engelli istihdamına açılmış olmasıdır. Bunların yanında söz konusu ülkede engellilik nedenleri ve oranları da ayrıca incelenmelidir. Birkaç istisna dışında genel istihdam oranlarının yüksek olduğu ülkelerde engelli istihdamı da doğru orantılı olarak artmaktadır. Genel istihdam düştükçe engelli istihdamı da düşmektedir. Yalnız burada ülkelerin sosyal politika faaliyetlerini de göz ardı etmemek gerekir. Gelişmişlik düzeyi yüksek birçok ülkede genel istihdam oranları yüksek olmasına rağmen sosyal yardımlar neredeyse çalışan birey geliri gibi üst düzeyde uygulamaktadır. İngiltere ve ABD’de engelli istihdamı düşük fakat sosyal yardımlar yüksektir. Japonya da bu grupta sayılabilir. Ekonomik bağımsızlığın ters tepkisi burada görülmektedir. Burada amaç engelli bireye sadece ekonomik bağımsızlık kazandırmak değil onun toplumsal yaşamda da aktif hale gelmesini sağlamaktır. Temel esaslar

çerçevesinde değerlendirildiğinde ekonomik ve kültürel olarak gelişmiş ülkelerde engelli istihdamı ve gelirleri doğru orantılı olarak etkilenmektedir. Türkiye bu konuda oldukça geride ve genel istihdamın yarısından aşağıda bir konumdadır.

Aşağıda yer alan Çizelge 2.3'te, Türkiye'de istihdam edilen engelli memurların cinsiyet durumlarına ilişkin olarak DPB tarafından hazırlanan "İstihdam Edilen Engelli Memurların Yıllar İtibarıyla Sayısal Dağılımı" çizelgesi yer almakta olup, çizelgede Türkiye'de istihdam edilen engelli memurların yıllar itibarıyla 2002-2018 yılları arasında kadın ve erkek sayıları ayrı ayrı gösterilmek suretiyle istihdam sayılarına yer verilmiştir.

YIL	CİNSİYET		TOPLAM
	KADIN	ERKEK	
2002	1.033	4.744	5.777
2003	1.225	5.502	6.727
2004-2005	1.626	7.091	8.717
2006	1.547	7.368	8.915
2007	1.601	7.592	9.193
2008	1.826	8.140	9.966
2009	1.900	8.457	10.357
2010	3.736	15.051	18.787
2011	4.232	16.597	20.829
2012	5.739	21.575	27.314
2013	7.053	25.734	32.787
2014	7.473	26.605	34.078
2015	9.170	31.485	40.655
2016	9.995	33.156	43.151
2017	11.951	37.922	49.873
2018	12.687	39.127	51.814

Çizelge 2.3. İstihdam edilen engelli memurların yıllar itibarıyla sayısal dağılımı.

Kaynak: (dpb.gov.tr, 02.04.2018)

Çizelge 2.3'ten de görüleceği üzere kadın ve erkek istihdam sayıları 2009 yılına görece 2010 yılında adeta bir sıçrama yaşamış ve neredeyse 2 katına çıkmıştır. Bu dönemden sonra engelli istihdamı her yıl artış göstermiştir. Ancak genel engelli sayısına

bakıldığında bu rakamların oldukça düşük seviyelerde olduğunu söylemek mümkündür. Son yıllarda bu konuda büyük adımlar atılmış ve istihdam sayıları yükseltilmiştir. Ancak bunun yanında ülke nüfusu da artmakta ve ne yazık ki yeni engelli bireyler de topluma katılmaktadır. Engelli istihdamının en büyük katma değeri ekonomik güçtür. 2002 yılı ve öncesinde yaşanan siyasi ve ekonomik zorluklar devlet bütçesini de olumsuz etkilemiş, kararsız ve sürekliliği olmayan günübürlük politikalar istikrarlı bir istihdamın önüne geçmiştir. Toplumsal politikalarda en büyük payda, güven veren ve istikrarlı kararlar ve bu kararların uygulanma oranlarıdır. Bu çizelgede dikkati çeken bir diğer husus ise istihdamda kadın/erkek oranlarının oransızlığıdır. Bunun temel nedeni ise toplumsal ve kamusal yapıdaki erkek egemenliğidir. Normal şartlarda kanun önünde her birey eşit görülse de uygulamalarda açılan kontenjanların erkek ağırlıklı olduğu ve toplum içerisinde de engelliler içinde erkek bireylerin çalışmasının mümkün olduğu fikridir. Ne yazık ki tüm engelli istihdamı içinde kadın engelliler %15 ile %25 oranında yer bulabilmişlerdir. Yerleştirilen her beş engelliden ancak biri kadın engelli bireydir. Türkiye nüfusuna bakıldığında da kadın/erkek nüfusu oranı eşite çok yakındır. Erkekler yönünde pozitif işleyen ve hiç değişmeyen bu oranın toplumsal, bürokratik ve hukuksal bazda ayrıca irdelenmesi gerekmektedir.

Genel anlamda, engelli bireylerin istihdamı ile bağlantılı olarak yaşanan çeşitli problemler bulunmakta olup, Türkiye şartlarına göre engelli bireyleri ve engel farklılıklarını dikkate alan ARGE çalışmaları ve hangi meslekleri yapabilecekleri konusunda bir çalışma yapılmamıştır (Öztürk, 2011: 29).

Engelli bireylerin eğitim ve beceri seviyelerini yükseltmek suretiyle istihdam edilebilirliklerinin artırılması, engelli bireylere etkili eğitim, bakım ve rehabilitasyon hizmeti sağlanması, engelli bireyi ev içinde tecrit etmeyecek imkanların sağlanması, engelli bireylerin kamusal alana erişimlerinin ve orada var olmalarını kolaylaştıracak fiziksel ve sosyal imkanların sağlanması onların sosyal yaşamda yer alabilmeleri açısından oldukça önem arz etmektedir (Kuşçuoğlu ve Dönmez, 2013: 21-22).

Engelli kimseler iş tecrübelerini değişik işlerde kendi kendilerine yaptıkları girişimlerle oluşturmaktadır. Hâlbuki, gelişmiş ülkeler için işe ilişkin analizin yapılması, meslek tanımlarının yapılması oldukça önemlidir. Engeli bulunan kişiler hangi işler için uygundur? Yapılması istenen iş, sahip olunması gereken mesleki nitelikler nasıl bir eğitim süreci neticesinde edinilebilir? Söz konusu eğitim sürecine ilişkin özellikler nelerdir ve eğitim sürecinin safhaları nelerden oluşur? Tüm bunların detaylarının belirlenmesi



gereklidir. Emek piyasası, belli vasıflarla donatılmış bir işgücüne ihtiyaç duymuyorsa, işgücünü bu vasıflarla donatmayı devam ettirmesi, emek ve paranın heba olmasına ve bu özelliklere sahip olan işgücünün işsizliğine neden olmaktadır. Başka bir deyişle, sağlıklı insanların donanımlarında olduğu gibi, engelli bireylerin de emek piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda eğitilmelerinin sağlanması, özellikle işgücü niteliği kazandırılarak iş piyasasına hazırlanması gerekmektedir (Öztürk, 2011: 29-30).

Toplumun bu konunun farkında olmadığı aşikârdır. Bu farkındalık olmadığı için de bilhassa çalıştıran kesim, engeli bulunanlar için bu kişilere “iş yapabilecekler mi?” endişesi ve şüphesi içerisinde yaklaşmaktadır. Engelli bir kimsenin bir işe alınması durumunda, işyerinde muvaffakiyetli ve üretken olabilmesi için o iş ortamında gerekli tedbirler alınmalı, bazı düzenlemeler yapılmalıdır. Engelli kişilerin çalıştığı iş ortamında gerekli tedbirler alınmadığı ve düzenlemeler yapılmadığı durumlar da çalışan engelli kişinin işte başarılı olmadığı, işi yapamadığı, işyeri için üretken olamadığı gibi düşüncenin oluşmasına sebebiyet vermektedir. Netice itibarıyla bu husus, henüz herhangi bir işe başlamamış kişilerin önünde yeni engeller oluşturmaktadır. Diğer taraftan, engelli kişi işsiz kaldığı ve içerisinde bulunduğu toplum için üretken olamadığı durumlarda temel insani gereksinimlerinden olan kendisini gerçekleştirme olgusunu yaşayamadığı için bunalıma girmekte, ailesine ve içinde bulunduğu topluma yük olmak durumunda kaldığı için eziklik hissetmektedir (Öztürk, 2011: 30).

### **2.5.3. Engellilerin İstihdamında Cam Tavan Etkisi**

Sosyoloji alanında cam tavan çok az kadın ve dezavantajlı grupların yönetici pozisyonunda görev yapması ve yükselebilecekleri en yüksek kariyer basamağını belirleyen görünmez bir engel olarak yer bulur. Cam tavan kurumsal önyargılar ve çeşitli kalıplar tarafından meydana gelen, yönetim alanında kadınların daha üst düzey statülere sahip olmalarını engelleyen “görünmez şeffaf ve yapay engeller” olarak tanımlanmıştır (Kulualp, 2015: 101). Kadınların ilerlemeleri yönündeki görünmeyen engellerin şeffaf olarak nitelendirilmesinden dolayı Türkçe kavram karşılığı olarak “cam tavan” olarak adlandırılmıştır (Aytaç, 2001: 905-914). Bu kavram toplumsal cinsiyet sosyolojisi kapsamında değerlendirilir.

Cam tavan (glass ceiling) kavramı olarak, 1970’lerin son dönemlerine doğru ABD’de gündeme gelmiştir. İlk kez Wall Street’de 1986’da yapılan “İş yaşamında kadın”ı konu

alan söyleşide Hymowitz ve Schellhardt tarafından kullanılmıştır. Kavram kamu görevlerinde, şirketlerde üst düzey mevkilerde görev almak için çaba harcayan kadınların ve azınlık gruplarının kurumsal ve toplumsal açıdan maruz kaldıkları engelleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Bununla birlikte kişilerin iş yaşamında ırk, etnik köken vb. farklılıklarından dolayı karşılaştıkları engel ve ayrımcılıkları da kapsamaktadır. Engel türlerinin kişisel, kurumsal değerler sonucu oluştuğu düşünülmektedir. Örgütlerin bakış açıları dışlanmaya sebep olabileceği gibi ortadan kaldırılabileceğini de düşündürmektedir.

Sosyoloji ve ekonomide iş yaşamındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusundaki incelemenin büyük bir kısmını cam tavanlar oluşturmaktadır. Kavramın ardındaki asıl anlam “kadınların dikey hareketliliği önündeki tıkanma” olarak nitelendirilebilir. 1980’li yılların ortalarında gündem olan kavram, 1990’lı yılların ortalarında iki yöne doğru genişletilmiştir. Cam tavan kavramı bir taraftan kadınlarla birlikte ırk ve etnik azınlıkları da kapsamış, diğer taraftan sadece üst düzey yönetim mevkileri değil, yönetim ve karar mekanizmasının her düzeyini kapsayacak şekilde kullanılmıştır. Söz konusu metaforun ardında yatan temel fikir işverenlerin kadın ve azınlık gruplarının (engelli vb.) alt düzey konumlara gelmelerine olumlu baktıkları, daha çok söz sahibi olabilecekleri yüksek pozisyonlara gelmelerine ise genel olarak olumsuz baktıklarıdır. İş hayatında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dolaylı yoldan etkileyen olgulardan bir tanesi olarak görülen cam tavan, alan yazında kadınların ve azınlık gruplarının, iş yaşamı süresince ilerlemek adına ihtiyaç duyulan kaynak, fırsat ve bilgilere ulaşımını sağlayan ağ bağlarından dışlanmalarını konu edinmektedir (Başak, Öztaş, Kavruk ve Tokuroğlu, 2008: 33-34).

Kavram azınlık grubu içerisinde yer alan engelliler açısından değerlendirildiğinde; kariyer açısından ilk cam tavanı eğitim alanında yaşadıkları düşünülmektedir. Erişilebilirlik sorunları nedeniyle örgün eğitime tam ve etkin olarak katılma konusunda güçlükler yaşamaktadırlar. Bir diğer ayrımcılığı fırsat eşitliği konusunda yaşamaktadırlar. Bunun bir örneği olarak, engellilerin genel olarak eğitim seviyelerinin düşük olduğu varsayılarak, EKPSS yoluyla hizmetli veya memur olarak atanmaları, kariyer meslek sınavlarına da kurumların engel şartlarından dolayı katılamamaları gösterilebilir. Engelliler düşük eğitim seviyesine sahip, vasıfsız, yetersiz görülmelerinden dolayı kurumsal hiyerarşinin en alt kadrolarında istihdam edilmekte, kariyer mesleklerde kendilerini kanıtlama yolunda fırsat tanınmamaktadır.

Gelişen teknoloji sayesinde, her alanda gerçekleşen yenilikler engelliler açısından pozitif olarak içselleştirilmekte, yenilikler sayesinde kendilerini yenilemektedirler.

Topluma, eğitime, iş yaşamına ve dahi kendilerine bakış açıları değişmekte, gelişmektedir. Fakat cam tavan bu gelişmenin önünde önemli bir engel olarak yerini almaktadır. Örgütler tarafından düşük kapasiteli, düşük kalitede iş gücüne sahip olarak düşünülmesi engellileri iki gruba ayırmaktadır. Bir grup bu düşünceye boyun eğip kendi içerisine kapanırken, diğer bir gruba kamçı etkisi yaparak, konulan bu şeffaf engeli aşma yolunda çaba harcatmaktadır.

Bireyler engellerinden dolayı oluşan önyargı nedeniyle, eğitimini aldıkları alanlarda değil, santral memurluğu, evrak kayıt, danışma memurluğu gibi bölümlere uygun görülmekte bilgi ve isteklerine rağmen eğitimini aldıkları bölümlere dair servislerde görevlendirilmemektedirler. Bu durum engelli bireyi isteksizlik ve mutsuzluğa itmektedir.

Cam tavan, iş yaşamı ve kariyer basamaklarında yer bulmak isteyen engelli bireyler açısından önemli bir sorundur. Örgütsel düşüncelerde oluşabilecek pozitif bakış açılarıyla cam tavan etkisi en aza indirilebileceği düşünülmektedir.

#### **2.5.4. Bedensel Engellilerin İstihdam Durumu**

İstihdam içerisinde yer almak sağlıklı bireyler için ne derece önemli ise, engelli birey için o oranın, iki katı şeklinde önem arz etmektedir. Toplumla kaynaşmanın sosyalleşmenin yanı sıra, ekonomik olarak refaha kavuşmanın etkisi ile psikolojik olarak da iyileşmelerini sağlamaktadır. Ayrıca bu durum tamamı karşılanmayan tedavi, ortez, protez gibi yaşamsal cihazlarında teminini kolaylaştırmaktadır. Bu temin engelli kişinin psikososyal açıdan daha iyi bir seviyeye ulaşmasını kolaylaştıracaktır. Refah ve psikolojik iyileşme sayesinde, var olan veya olacak olan önyargılar, engelli kişiler tarafından daha az içselleştirilecektir. Sonuç olarak toplumsal iyileşme bu noktada hız kazanacaktır.

Sosyal dışlanma kavramı olarak, kişinin içerisinde bulunduğu toplumla kaynaşmasının gerçekleşmemesi, toplum düzeninde bazı kimselerin dışlarında bırakılarak yani dışlanarak tabakalı bir oluşum göstermek suretiyle ötekileştirilmesi, topluma dâhil olmasının engellenmesi iken, bu kavramın tam karşıtı olan sosyal içerilme ya da sosyal içerme kavramı ise engelli, yaşlı, işsiz gibi engellenen ya da dışlanan kişilerin sosyal yaşama dâhil edilerek toplumla bütünleştirilmesini ve kaynaştırılmasını ifade eden bir kavramdır. Bu açıdan sosyal dışlanma toplumsal, ruhsal veya fiziksel bir engellilik durumu olup, sosyal açıdan dışlanmış kişi ya da kişiler, eşitsizliğe maruz kalmış, her çeşit olumsuz duruma karşı; korunması, savunması olmayan zayıf kişilerdir (Sapancalı, 2005: 52-53).

İstihdam ile sosyal içerme kavramı arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Zira istihdam; engellenen bireylerin ötekileştirilmesinin önüne geçilmesinde, o kişiler için yeteri düzeyde maddi gelir sağlanmasında ve manevi gereksinimlerinin giderilmesinde ve en önemlisi de bu kişilerin kendilerine olan güvenlerinin güçlendirilmesinde katkıda bulunmaktadır. Engellenen kişiler arasında bulunan engelli bireylerin işgücü piyasasından uzakta bırakılması bu avantajlardan yoksun bırakılmaları anlamına gelmektedir. Böyle bir problemle karşı karşıya gelmemek için toplumda bu konuda farkındalık oluşturulması ve gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir (Genç ve Çat, 2013: 369).

Sosyal içermeyle ilgili politikalar, Türkiye’de ilk defa Kalkınma Bakanlığı<sup>15</sup> tarafından hazırlanan “Orta Vadeli Program”da (OVP) yer almıştır. “Kalkınma Bakanlığı” tarafından hazırlanan 2007-2009 yıllarına ilişkin OVP’de bulunan program dönemi gelişme eksenlerinden biri olarak “Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele” başlığı şeklinde belirlenmiştir. Engelli bireylerin yoksulluklarının önüne geçilmesi amacıyla istihdamlarının artırılması büyük önem taşımaktadır. Tamamen engellenen sosyal gruplara ilişkin olarak tasarlanan sosyal içerme programları içeriğinde engelli bireylere ilişkin hedef “Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele” başlığı altında 11’inci maddede “Engelliler için sosyal ve fiziki çevre şartların iyileştirilecek, engellilerin istihdamına yönelik mesleki eğitim imkânları ve danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi” olarak belirtilmiştir (Genç ve Çat, 2013: 370).

Engellilerin iş yaşamı ile ilgili Engelliler Hakkında Kanun’un “İstihdam” başlıklı 14’üncü maddesine göre, istihdamla ilgili çalışma yapılması Maliye Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmet Genel Müdürlüğü ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına aittir. Bu çerçevede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 1 Kasım 2016 - 1 Kasım 2017 tarihleri arasında kapsayacak bir yıllık hibe bileşeni olan çalışma düzenlemiştir.

“Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) tarafından fonlanan Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ile İstihdam Edilebilirliklerinin Geliştirilmesi Operasyonu (DESİP)” projesi yürütülmüştür. Çalışmanın hedefi dezavantajlı grup içerisinde yer alan hedef kitlenin işgücü piyasasına uyumunu sağlamak ve istihdam sırasındaki her türlü ayrımcılığa karşı mücadele etmektir. Bu bağlamda projenin amacı “dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına ve kamu istihdam hizmetlerine erişimini kolaylaştırmak”tır. DESİP projesi “Hibe bileşeni” ve “Hizmet

---

<sup>15</sup> 9 Temmuz 2018 tarihli 703 sayılı KHK ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Kalkınma Bakanlığı birleştirilerek adı “Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir.

bileşeni” şeklinde iki bileşenden meydana gelmektedir. 23 milyon Avro’luk hibe bütçesine sahip olan projede hibe bileşeninin genel amacını; dezavantajlı bireylerin sosyal uyum ve/veya istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla işgücü piyasasına erişilebilirliklerini ve işgücü piyasasına girişleri konusunda önlerine konan engellerin kaldırılması oluşturmaktadır.

Hibe programı kapsamında yer alan projeler “Türkiye çapında dezavantajlı gruplara yönelik mesleki eğitimlerin düzenlenmesi, rehabilitasyon ve rehberlik hizmetleri ile toplumsal önyargıların kırılmasına yönelik faaliyetleri ön plana alan projeler” oluşturmaktadır. DESİP projesi hizmet bileşeni 14 Ocak 2016 tarihinde başlamış olup, 14 Eylül 2017 tarihinde sona ermiştir (desip.org).

Bir ekonomide engelli bireylerin işgücü arzını belirleyen temel büyüklük, engelli nüfusunun toplam nüfus içinde payıdır. Engelli bireylerin iş bulma ve çalıştıkları işlerini idame ettirebilme ve iş yaşamında terfi edebilme olanakları oldukça zordur. Türkiye’de bu konuda anayasada ve yasalarda yer alan düzenlemelere işlerlik kazandırmak sosyal devletin yükümlülüğüdür (Keskin, 2001: 95-97). 2010 yılında, TÜİK tarafından gerçekleştirilen “Özürümlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması” verilerine göre, toplam nüfus içerisinde engelli nüfusun payı %12,29 olup, bu oran son yapılan nüfus sayımında elde edilen veriler incelendiğinde, 8.431.937 kişiye tekabül etmektedir. Aşağıda yer alan Çizelge 2.4’te 2010 yılında yapılan araştırmaya göre “Engelli Nüfusun Engel Gruplarına Göre Dağılımı” gösterilmiştir. Çizelge 2.4’ten de görüleceği üzere her bir engelli grubuna ilişkin olarak toplam engelliler içerisindeki payları belirtilmekte olup; ortopedik engellilerin oranı toplam engellilerin %8,8’i iken; görme engellilerin oranı %8,4’ü; işitme engellilerin oranı %5,9’u; dil ve konuşma engellilerin oranı %0,2’si; zihinsel engellilerin oranı %29,2’si, süreğen hastalığı olanların oranı ise %25,6’sıdır (Meşhur, 2011: 80).

ENGEL GRUBU	TOPLAM (%)
Ortopedik	8,8
Görme	8,4
İşitme	5,9
Dil ve Konuşma	0,2
Zihinsel	29,2
Süreğen Hastalık	25,6
Ruhsal ve Duygusal Hastalık	3,9
Birden Fazla Engele Sahip	18
TOPLAM	100

Çizelge 2.4. Engelli nüfusun engel gruplarına göre dağılımı.

Kaynak: (TÜİK, 2010)

TÜİK tarafından 2010 yılında yapılan “Özürülülerin Sorun ve Beklentileri Araştırmasına” göre, engellilerin %58,6’sını erkekler oluştururken, %41,4’ünü kadınlar oluşturmaktadır. Engelli bireylerden %62,4’ünün kentlerde yaşadığı ve engelli olma oranlarının yaş grubu açısından irdelendiğinde yaş yükseldikçe engelli olma oranlarının da arttığı anlaşılmaktadır. Fakat, bu artış oranı süreğen hastalığa bağlı olan engellilerde diğer engel grubunda yer alan kişilere göre daha yüksektir. Engel grupları açısından, gerek %40-%69 gerekse de %70 ve üzeri engeli bulunanların oranı %42,4’tür. Engelli nüfus içerisinde okuma yazma bilmeyenlerin oranının %41,6 olduğu, engelli bireylerden %22,3’ünün, ortopedik engeli bulunanların ise yaklaşık %33’ünün ilkokul mezunu olduğu görülmektedir. Bu oranlar, Türkiye’de engelli bireylerin eğitim sorununun en temel sorunları olduğunu göstermektedir. Engellilerin toplumla kaynaşmasının önündeki en önemli problemlerden birisi olarak engelli kişilerin eğitimsizliği karşımıza çıkmaktadır. Ortaokul ve daha üstü eğitim düzeyine sahip engellilerin oranı ise oldukça düşüktür (Meşhur, 2011: 81).

Aşağıda yer alan Çizelge 2.5’te, DPB tarafından yayımlanan “İstihdam Edilen Engelli Memurların Engel Gruplarına Göre Sayısal Dağılımları” incelendiğinde de engelli memurlar arasında en fazla istihdamın “ortopedik engelliler” üzerinde olduğu

görülmektedir. Bununla birlikte bir diğer engelli grubu olan “görme engellilerin”de istihdam oranlarının diğer gruplara görece oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

ENGEL GRUBU	CİNSİYETİ		TOPLAM
	KADIN	ERKEK	
Ortopedik	3.822	10.972	14.854
Sınıflanamayan	2.999	9.546	12.545
Görme	2.414	7.946	10.360
Süreğen (Kronik)	1.419	4.227	5.646
Zihinsel	583	2.704	3.287
İşitme ve Konuşma	1.031	2.366	3.397
Ruhsal ve Duygusal	243	1.046	1.289
Dil ve Konuşma	116	320	436
TOPLAM	12.687	39.127	51.814

Çizelge 2.5. İstihdam edilen engelli memurların engel gruplarına göre sayısal dağılımları.

Kaynak: (dpb.gov.tr, 02.04.2018)

ENGEL ORANI (%)	CİNSİYETİ		TOPLAM
	KADIN	ERKEK	
40- 60	9.416	29.915	39.331
61- 80	1.919	5.631	7.550
81- 100	1.352	3.581	4.933
TOPLAM	12.687	39.127	51.814

Çizelge 2.6. İstihdam edilen engelli memurların engel oranlarına göre sayısal dağılımları.

Kaynak: (dpb.gov.tr, 02.04.2018)

Çizelge 2.6’da, DPB tarafından yayımlanan “İstihdam Edilen Engelli Memurların Engel Oranlarına Göre Sayısal Dağılımları” Mart 2018 verilerine göre ise, engelli memurlar arasında en fazla istihdamın “engel oranı %40-60 arasındaki engelliler” olduğu ve bu grubun toplam engelli istihdamının %76’sını oluşturduğu görülmektedir. Bu oranlar arasında bulunan engelli bireylerin diğer engel türlerine göre erişilebilirlik konusunda daha

az sorun yaşadıkları ve bundan dolayı eğitime, binalara erişim konusunda diğer engel türlerine göre daha kolay ulaştıkları değerlendirilmektedir. Bu bağlamda halihazırda kamu kurum ve kuruluşlarına ait binaların engel oranı daha düşük engellilere göre uygun olduğu, ancak engel oranı daha yüksek olan engellilerin erişilebilirliklerini giderecek düzenlemelerin bulunmadığı düşünülmektedir.

### **2.5.5. Engellilerin İstihdamı İle İlgili Devlet Politikaları ve Kalkınma Planları**

Türkiye’de engellilere ilişkin politika ve uygulamalara yönelik çalışmalarla birlikte hukuki ve kurumsal yapının oluşturulmasına ilişkin faaliyetlerin 1990’ların ikinci yarısından itibaren arttığı söylenebilir. 25 Mart 1997 tarihinde engellilere daha iyi hizmet sunulması, ulusal ve uluslararası düzlemde birlik sağlanarak engellilere ilişkin ulusal çapta politika geliştirilmesine ve engellilerle ilgili sorun ve bu sorunların çözüm önerilerine yönelik olarak 1997 yılında 571 sayılı KHK ile ÖZİDA’nın kurulması, akabinde 1999 yılında I. Özürlüler Şurası ve 2005 yılında Özürlüler Hakkında Kanun’un (Engelliler Hakkında Kanun) yapılması engelli bireyler lehine çalışmaların yoğunlaştığının temel göstergeleridir. Buna karşılık Türkiye’de engelli bireylerle ilgili sorunları hukuki zemine taşımak suretiyle tartışma konusu yapıldığı görülmektedir. Yürürlüğe konulan mevzuat ve mevzuat hükümlerinde yapılan değişikliklere baktığımızda, Türkiye’de engelli bireyler çeşitli gerekçelerle birçok hukuki düzenlemede yer almaktadır. Bununla birlikte mevcut mevzuat hükümlerinde sık sık değişiklikler yapılması, sorunun varlığı konusundaki kabulü ayrıca çözümüne yönelik hukuki düzenlemelere yüklenen anlamı göstermektedir. Ancak engelli bireylere özgü olarak hazırlanan Engelliler Hakkında Kanun’un varlığına rağmen engelli bireylerle ilgili mevzuat hükümleri dağınıklık arz etmekte olup, bir araya toplanamamıştır (Şişman, 2011: 171).

10.12.2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu’nun 16’ncı maddesine göre çok yıllık bütçe hazırlığına ilişkin süreç, Bakanlar Kurulu tarafından Mayıs ayı bitimine değin makro ölçekte politika ve ilke, hedefler ile gösterge niteliğine sahip temel ekonomik gelişmişlikleri de içerecek biçimde Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan OVP’nin kabul edilmesiyle başlar. OVP’nin amacı, bütçe sürecinin başlatılmasıyla birlikte stratejik amaçlar temelinde devlet politikalarının ve uygulamalarının şekillendirilmesi ve kaynak tahsisinin bu çerçevede yönlendirilmesidir. Zira özel ve kamu kesimi için gelecek dönemlerde var olabilecek etkenlere karşı bir yol



haritası özelliğinde olan bu programlar, ekonomik ve sosyal alanda edinilen kazanımların daha güçlü bir temelde devam ettirilebilmesi suretiyle istikrar ve güvene katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kurum bütçelerinin hazırlanma sürecinde, hukuki ve idari düzenlemelerin eyleme geçirilme aşamasında, karar alma mekanizmasının eylem sürecinde programın amacı ve öncelikleri temel alınmalıdır. 3 yıllık bir dönemi içine alan program, yıl içerisindeki uygulama sonuçlarında ve genel şartlarda meydana gelen değişimle her yıl yenileme yaşamaktadır. Bu da programın dinamik bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir (bumko.gov.tr, 10.02.2018).

Türkiye’de, Kalkınma Bakanlığı tarafından yayımlanan orta vadeli kalkınma programlarında engellilere ilişkin konular da işlenmiştir. OVP’ler incelenirken çalışmaya yakın zaman içerisinde yapılan düzenlemelerin daha sağlıklı katkılar sağlayacağı düşüncesi ile Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan son 4 döneme ilişkin OVP, aşağıdaki şekildeki gibi engellilere ilişkin konular bağlamında incelenmiştir.

1) 2015-2017 yıllarına ilişkin OVP’nin “III-Makroekonomik Hedefler ve Politikalar” kısmında, “B. Makroekonomik Politikalar” bölümünün “6. İstihdam Politikaları” başlığı altında “etkin ve bütüncül bir istihdam politikası izlenerek; kadın, genç ve engelliler başta olmak üzere, işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artırılmasına devam edilmesi” konusunda düzenlemeye (md.237) (kalkınma.gov.tr, 19.02.2018),

2) 2016-2018 yıllarına ilişkin OVP’nin “III-Makroekonomik Hedefler ve Politikalar” kısmında “B. Makroekonomik Politikalar” bölümünün “6. İstihdam Politikaları” başlığı altında “kadınlar ve engelliler başta olmak üzere, dezavantajlı toplum kesimlerinin işgücüne katılım ve istihdam oranlarını artırmaya yönelik politikaların uygulanmasına devam edilmesi” konusunda düzenlemeye (md.255) (kalkınma.gov.tr, 19.02.2018),

3) 2017-2019 yıllarına ilişkin OVP’nin “III-Makroekonomik Hedefler ve Politikalar” kısmında “B. Makroekonomik Politikalar” bölümünün “6. İstihdam Politikaları” başlığı altında kadınlar ve engelliler başta olmak üzere, özel politika gerektiren grupların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasına yönelik politikaların etkin bir şekilde uygulanmasına devam edilmesi konusunda düzenlemeye (md.233) (kalkınma.gov.tr, 19.02.2018),

4) 2018-2020 yıllarına ilişkin OVP’nin “V. Büyüme ve İstihdam Öncelikli Politika ve Tedbirler” kısmında “II. Beşeri Sermaye ve İşgücünün Kalitesinin Artırılması” bölümünün “2. İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi” alt bölümünün “2,3. Özel politika

gerektiren grupların istihdamının artırılması” başlığı altında engellilerin ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılması için sosyal ve fiziki çevre şartları iyileştirilmesine devam edilmesi konusunda düzenlemeye (kalkınma.gov.tr, 19.02.2018) yer verilmek suretiyle engelli bireylerin istihdamında gerek sayısal bakımdan gerekse de iyileştirme bakımından çalışmalar yapılacağı belirtilmiştir.

Ayrıca, 2018-2020 yıllarına ilişkin OVP’de “Beşeri Sermaye ve İşgücünün Kalitesinin Artırılması” kısmında yoksulluk ve sosyal dışlanma riski altında bulunan birey ve grupların fırsatlara erişimlerinin kolaylaştırılarak ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılmasının; üretimi, istihdamı ve sürdürülebilir kalkınmayı destekleyeceğine, ayrıca “Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması” başlığı altında dezavantajlı gruplar için eğitim, sağlık, istihdam ve sosyal güvenlik gibi temel hizmetlere erişilebilirliğin arttırılacağı, engelli bireylerin ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılması için sosyal ve fiziki çevre şartlarının iyileştirilmeye devam edileceğine yer verilmiştir (kalkınma.gov.tr, 19.02.2018).

Emek sektörü bakımından engellenen kişiler; kadınlar, engelliler, gençler, işsizler ve eski hükümlülerdir. Emek piyasasında ve eğitimde yeterince yer alamayan engelli bireyler, toplumla bütünleşme anlamında sorunlar yaşamaktadır. 2002 yılında TÜİK ile “Engelliler İdaresi Başkanlığı” tarafından yapılan “Türkiye Özürlüler Araştırması” bulguları incelendiğinde Türkiye’de özel eğitim hizmetine ulaşanların sayısının çok az olduğu anlaşılmaktadır. Bu araştırmaya göre, engelli bireylerden okuryazar olmayanların oranının %21 olduğu, engelli bireyler arasında işsizlik oranının %11,7 olduğu, engelli bireylerde işgücüne katılma oranı %22,6 olduğundan işsizlik oranı ortalama işsizlik oranından yüksek olmamaktadır. Engellilerin emek sermayesine katılım oranları, Türkiye’de var olan sosyal yaşam alanlarında erişilebilirlik sorunları yaşamaları, çalışma alanlarında uygun ortamların olmaması ve iş gücü olarak engelli bireylere olan talebin çok düşük olması nedeniyle düşüktür. Engelli bireyler temel eğitim, mesleki eğitim ve mesleki iyileştirme imkânlarından yeteri düzeyde yararlanamamalarından dolayı işveren taleplerini yeterli düzeyde karşılayamayan engellilerin istihdamında güçlükler yaşanmaktadır (Devlet Planlama Teşkilatı, 2007: 60).

Ayrıca, Kalkınma Bakanlığı tarafından yayımlanan 5 yıllık kalkınma planlarında da engellilere ilişkin konular işlenmiştir. Çalışmaya yakın dönem düzenlemelerin daha faydalı olacağı düşüncesi ile Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan son 2 döneme (Dokuzuncu

ve Onuncu Kalkınma Planları) ilişkin 5 yıllık kalkınma planları aşağıdaki bölümlerde belirtildiği üzere engellilere ilişkin konular bağlamında incelenmiştir.

### 2.5.5.1. Dokuzuncu kalkınma planı

2007-2013 yıllarını kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı, TBMM tarafından 28 Haziran 2006 tarihinde kabul edilmiştir. “Dokuzuncu Kalkınma Planı”nda, engellilere yönelik olarak durum tespitine yer verildiği görülmektedir.

Dokuzuncu Kalkınma Planı’nda engellilere yönelik olarak;

- “İşgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programlarını, mesleğe yönlendirme, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin sunulmasını, iş arama stratejilerinin geliştirilmesini, işsizler, özürlüler, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların iş bulmasını, girişimcilik eğitimlerini ve istihdam garantili eğitim programları”nın verilmesi,
- “Kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürlüler ve kente göç edenler başta olmak üzere, yoksulluk riskiyle karşı karşıya olanlara yönelik eğitim, kültür ve sağlık gibi hizmetlerin artırılması”nın devam etmesi,
- “Süreğen hastalığı olan özürlülerin yüzde 24,8’i ve diğer özürlülerin yüzde 36,3’ü okuma-yazma bilmemektedir. Ayrıca, sosyal yaşam alanlarının hareket edebilirliklerini kısıtlaması, işyerlerinde uygun ortamın yaratılmaması ve özürlü işgücüne olan talebin oldukça sınırlı olması gibi nedenlerle, her 5 özürlüden yalnızca 1’i işgücü piyasasında yer alabilmektedir. Özürlülerin sağlık, eğitim, istihdam ve sosyal güvenliğe erişimlerinin artırılarak topluma katılımlarının sağlanmasını amaçlayan 5378 sayılı Özürlüler Kanunu 2005 yılında yürürlüğe girdiği”,
- “Sosyal hizmet ve yardımlara olan ihtiyaç; göç, kentleşme, aile yapısında meydana gelen değişim, nüfus artışı ve işsizlik gibi nedenlerle artarak devam etmekte, özürlülere ve yaşlılara verilen aylıklar, çocuklara eğitim ve sağlık yardımları ile muhtaç ailelere yakacak ve gelir getirici proje desteği gibi yardımların yapıldığı”,
- “İşgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürlüler ve eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlanacağı”,
- “Kırsal kesimdeki kız çocuklarının, özürlülerin ve düşük gelirli ailelerin çocuklarının eğitim ihtiyaçlarının karşılanması desteklenerek bu kesimlerin eğitime erişimleri kolaylaştırılacağı”,
- “Özürlülerin ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılmasına yönelik, sosyal ve fiziki çevre şartları iyileştirilecek, özel eğitim imkânları ve çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği korumalı işyerleri geliştirileceği”

şeklinde düzenlemelere yer verilmiştir (kalkınma.gov.tr, 14.10.2017).

Dokuzuncu Kalkınma Planında engelliler açısından iş bulmaları, girişimcilik ve istihdam garantili eğitim programları düzenlenmesi, engellilere yönelik eğitim, kültür ve sağlık gibi hizmetlerin artırılması, eğitim, sağlık, sosyal alanlarda var olan yardımların devamı konusunda çalışmaların sürdürüleceği, işgücü piyasasında engellilere yönelik fırsat eşitliğinin ve eğitime erişim kolaylığının sağlanacağı, korumalı işyerlerinin geliştirileceği

gibi pozitif düzenlemelere yer verilmiştir. Bu gibi pozitif düzenlemelerin engellilerin sosyokültürel hayata katılım sürecine olumlu etki yaratacağı düşünülmektedir.

#### **2.5.5.2. Onuncu kalkınma planı**

2014-2018 yıllarını kapsayan Onuncu Kalkınma Planı, TBMM tarafından 2 Temmuz 2013 tarihinde kabul edilmiştir. “Onuncu Kalkınma Planı”nda, engellilere yönelik olarak durum tespitine yer verildiği görülmektedir.

Onuncu Kalkınma Planı’nda engellilere yönelik olarak;

- “Kadın, çocuk, engelli ve yaşlıların ekonomik ve sosyal hayatta daha fazla yer almalarına ve yaşam kalitelerinin yükseltilmesine yönelik önemli adımlar atılmış, geri kalmış bölgelerimizde sosyal içermenin sağlanması kapsamında Sosyal Destek Programı (SODES) başta olmak üzere bölgesel sosyal kalkınma programları uygulandığı”,
- “Engellilerin eğitime ve işgücü piyasasına katılımının artırılması ve bakım hizmetlerinin niteliğinin yükseltilmesi, artan yaşlı nüfusa yönelik hizmetlerin çeşitlendirilmesi ve yaygınlaştırılması ihtiyacı önemli olduğu”,
- “Engellilere yönelik evde bakım ve eğitim desteğinin kapsamı genişletilmiş ve istihdam teşvikleri getirildiği”,
- “Engellilere yönelik eğitim, istihdam ve bakım hizmetlerinin etkinliği ve denetimi artırılabilecek, bu kapsamda kaynaklar daha verimli kullanılacak ve fiziksel çevre şartları engellilere uygun hale getirileceği”

şeklinde düzenlemelere yer verilmiştir (kalkınma.gov.tr, 14.10.2017).

Onuncu Kalkınma Planında engelliler açısından yaşam kalitelerinin yükseltilmesine yönelik olarak Sosyal Destek Programı (SODES) uygulandığı, eğitim ve işgücü piyasasına tam katılımın sağlanması yönünde çalışmaların yapıldığı, evde bakım hizmetinin genişletildiği, engellilere yönelik projelerde kaynakların daha verimli kullanılacağına değinilmiştir. Dokuzuncu Kalkınma Planından farklı olarak Onuncu Kalkınma Planında sosyal destek programına geçildiği, bununla birlikte engellilerle ilgili politikaların ciddi anlamda önemsenmeye başladığı varsayımının güçlendiği düşünülmektedir. Ayrıca evde bakım hizmetinin ve eğitime yönelik politikaların etkinliğinin artırılması amacıyla denetimlerinde arttırılması, politikalar konusunda yadsınamaz bir kabulleniş olduğunu göstermektedir.



### **3. KAMU KURUMLARINDA ENGELLİLERİN İSTİHDAMI VE KARIYER MESLEKLER**

#### **3.1. Türkiye’de Engelli Haklarına İlişkin Hukuki Dayanaklar ve İstihdam Hakkı**

Türkiye’de engelli haklarına ilişkin olarak başta anayasa olmak üzere, kanunlarda, yönetmeliklerde, genelgelerde ve tebliğlerde çeşitli düzenlemeler yer almaktadır.

Toplumda en dezavantajlı konumda bulunan engellilerin, istihdam, eğitim, sağlık, rehabilitasyon, erişilebilirlik ve bakım gibi sosyoekonomik ve sosyokültürel sorunların çözüme kavuşturulabilmesi adına, halihazırda mevcut olan ulusal ve uluslararası mevzuatlarda belirtilen kural ve yaptırımların uygulamaya geçirilmesi ile önem arz etmektedir (sp.gov.tr, 10.01.2018).

Toplumun değişen şartları karşısında kanunlar da değiştirilmekte veya yeni eklemeler yapılarak kanuni düzenlemeler yapılmaktadır. Engelli bireylerin istihdamını kolaylaştıran kanunî düzenlemelerin yapılmaması halinde, engelli bireylerin işgücü piyasasında normal şartlarda iş bulmaları oldukça zordur. Türkiye’de engelli istihdamı çoğunlukla sadece kanuni düzenlemelerle getirilmiş belirli oranlarda gerçekleştirilebilmektedir. Engelli bireylerin istihdamı hususunda kota sistemi mecburi olup, özel sektör işverenleri ve kamu kurumları bakımından bu oranlara uyulması zorunlu kılınmıştır (Toplu, 2009: 95).

Engellilik veya engelliler disiplinler arası metodolojik özelliğinden dolayı birçok bölümün alanı içerisinde yer almaktadır. Bundan dolayıdır ki mevzuatta engellilik konusu ile ilgili çeşitlilikler mevcuttur. Engelli bireylerin yaşadıkları sorunlar çerçevesinde son dönemde mevzuat anlamında değişiklikler ve yenilikler yapılmıştır. Sosyal toplum kavramının önemini vurgulamak amacıyla engellilerin engelli yakınlarının ve ilgili tarafların yapılan iyileştirme ve düzenlemelerden haberdar edilmesi sosyal devletin işlerlik kazanması açısından da önemli bir etkidir (sp.gov.tr, 10.01.2018).

Engellilik alanını direkt olarak konu alan yürürlükteki mevzuata ilişkin liste aşağıda yer almaktadır. Bunun yanı sıra adı geçmediği halde engellileri ilgilendiren pek çok düzenleme mevzuatta yer almaktadır.

### **3.2. Türk Hukuk Sisteminde Engellilerin Çalışma Hakkı**

Türkiye’de iş yaşamında engelli bireyler ile ilgili hukuksal düzenlemeler, yaklaşık 50 yıl öncesine dayanır. 1967 yılında yürürlüğe giren “Deniz İş Kanunu”, bu konuda ilk yasal düzenleme olma özelliğini taşımaktadır.

Türkiye’de, engelli bireylerin çalıştırılması hususunda yıllardan bu yana kota sistemi uygulanmasına karşın, ceza yaptırımının parasal boyutu çok düşük olduğundan, önemli miktarda bir gelir sağlanamamıştır. Öte yandan, bu gelirin hangi alanlara aktarılacağı hususunda da kati düzenlemeler bulunmamaktaydı. Fakat son yıllarda yapılan yeni yasal düzenlemelerle hem bu konuda aylık para cezalarının miktarı artırılmış, hem de bir fon oluşturularak bu fonda toplanan paraların engelli bireylerin mesleki eğitimine ve istihdamına harcanmasına ilişkin belirlemeler yapılmıştır. Ancak, kota sistemi uygulanan işyerlerinin miktarı, bunların hangi oranda kota uyguladıkları ve bu işyerlerinin engelliler fonuna sağlayacağı ya da sağladığı maddi katkılar hususunda çalışmalar ve gerekli kontroller yapılmamaktadır. Bu nedenle fonun yıllara göre gelir dağılımı ve bu gelirlere bugüne kadar hangi alanlara harcama yapıldığı konusunda fazla bilgiye erişilememektedir. Özellikle bu açılarından bakıldığında, Türkiye’de uygulanan engelli kota sisteminin ülkeler arası boyutuyla karşılaştırma yapmak noktasında zorlanılmaktadır (Seyyar, 2000: 12).

#### **3.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda Yer Alan Düzenlemeler**

Anayasa, ülkeler açısından temel normdur. Çıkarılan veya çıkarılmak istenen tüm kanun ve düzenleyici hükümler genel anayasa çerçevesi dâhilinde gerçekleşmektedir. Hiçbir organ anayasaya aykırı bir şekilde davranışta bulunamaz. Anayasa devletin yapmak zorunda olduğu tüm faaliyetleri de düzenlemiştir. Söz konusu hususlar değerlendirdiğinde devletin anayasada bahsi geçen konuları uygulamak zorunda olduğu ve bu zorunluluğu yerine getirirken anayasada belirtilen hükümlerin dışında faaliyette bulunamayacağı sonucu çıkarılabilir (Çakmak, 2006).

Engelli bireylerin korunması, anayasalarda bulunmasına karşın, bazı ülkelerde engelli bireyler (örneğin tekerlekli sandalye kullananlar), yapılan çevresel düzenlemeler sayesinde caddelerde tek başlarına dolaşabilmekte, fakat bazı ülkelerde ise uygulamalardaki eksiklikler sebebiyle engelliler kendi evlerinden bile dışarıya çıkamamaktadırlar. Anayasa ile tanınan hakların işlerlik kazanması, ancak idare

teşkilatlarında olabilecek gelişmelerle sağlanacaktır. Var olan haklar idare teşkilatı organlarınca topluma ulaştırılmadığı sürece hükmünü yitirecektir. Yerinden yönetim teşkilatları aracılığıyla coğrafi alan ya da hizmet alanlarında gerekli önlemlerin alınması sağlanırken, merkezi idare de tüm bölgelerde yer alan teşkilatlar aracılığıyla tüm bireylerin hizmetten yararlanmalarını sağlanacaktır (Çakmak, 2006).

Anayasalarda engelli bireylere yönelik herhangi bir hüküm olmasa da devlet, engelli bireyleri eğitmek, korumak, gözetmek ve gerekli önlemleri almakla mükelleftir. Çünkü devletin var olma sebeplerinden biri kamuya hizmet etmektir. Bu hizmetin içerisinde, hizmetin türüne ve bu hizmetin ulaşacağı kimselere göre ayarlamalar yapılması da bulunmaktadır. Devletin bu görevlerine anayasada yer verilmesi, hizmetin daha belirgin bir biçimde ve aynı zamanda farklı yorumlara yer vermeksizin, hizmetin hızla yerine getirilmesi açısından çok önemlidir. Ayrıca bu türden hükümlerin anayasada yer alması, anayasanın hiyerarşik olarak aşağısında bulunan kanun, KHK, tüzük, yönetmelik gibi normların yapılarına yön vereceği için daha büyük bir önemi de vardır (Güvenç, 2014).

Türkiye’de 1950’li yıllarda sosyal devlet politikalarında hukuki anlamda gelişme sağlanması ile birlikte, engellilik sivil toplum kuruluşlarınca da ele alınmaya başlanmıştır. 1961 Anayasası’nın bu anlamda önemi büyüktür. Sosyal devlet ilkesi adına önemli adımların atıldığı 1961 Anayasası’nda kişi hak ve özgürlükleri temel alınarak, engellilerin daha verimli olabilmesi adına da İlköğretim ve Eğitim Kanunu’nun özel eğitime yönelik maddelerine dayanarak Özel Eğitim Hizmet Yönetmeliği’ni çıkarmıştır (Özgökçeler ve Alper, 2010: 50-51).

1982 Anayasası’nda doğrudan engellilerle ilgili olarak “Kanun Önünde Eşitlik” başlıklı 10’uncu maddesinde “Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz” hükmü ile 61’inci maddesinde “Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır” hükmü yer almıştır. Ayrıca, 1982 Anayasası’nda yer alan “Sosyal Güvenlik” başlıklı 60’inci maddesindeki “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar”, “Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” başlıklı 50’nci maddesindeki “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar”, “Çalışma Hakkı ve Ödevi” başlıklı 49’uncu maddesindeki “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir” ve “Kanun Önünde Eşitlik” başlıklı 10’uncu maddesindeki “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce,



felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” hükümleri de dolaylı şekilde engellileri ilgilendiren haklardan bahsetmektedir.

I. Engelliler (Özürlüler) Şura’sı ilk defa 1999 yılında yapılmış olup, Şura’nın temel kararları arasında engelli bireyleri kapsayan, engellilere özgü bir kanun yapılması bulunmaktadır. 2005 yılında gerçekleştirilen II. Engelliler Şurası’nda ana tema “Engelliler ve Yerel Yönetimler” olmuştur. Bu şura Engelliler Hakkında Kanun’un çıkarılmasını hızlandırmıştır (Alvar, 2014: 18).

### **3.2.2. Engelliler İle İlgili Olarak Genel Yasal Düzenlemeler**

1982 Anayasası ile engelli bireylerin sosyal ve ekonomik alanda korunmasına ilişkin olarak devlete yüklenmiş olan kamusal görevler nedeniyle yasama organı tarafından söz konusu yükümlülüğün yerine getirilmesi amacıyla farklı kanunlar altında düzenlemeler yapılmıştır.

Bu düzenlemelerden ilki olan 2828 sayılı “Sosyal Hizmetler Kanunu” olup, bu Kanunda engelli bireyleri içeren düzenlemeler yer almaktadır. Bu Kanunun 1’inci maddesinde Kanunun amacı yer almakta olup, “Korunmaya, bakıma veya yardıma muhtaç aile, çocuk, sakat, yaşlı ve diğer kişilere götürülen sosyal hizmetlere ve bu hizmetleri yürütmek üzere kurulan teşkilatın kuruluş, görev, yetki ve sorumlulukları ile faaliyet ve gelirlerine ait esas ve usulleri düzenlemektir” şeklindedir. Bu Kanun’un 2’nci maddesinde ise Kanunun kapsamına yer verilmiş olup, sosyal hizmetler alanından faaliyet gösteren bütün kamu kurum ve kuruluşları ile özel hukuk kişileri, gerçek kişiler, sosyal hizmet kurum ve kuruluşlarında çalışan personel, sosyal hizmetlerden faydalananlar ve faydalananacak durumda olanlar yer almaktadır. Sosyal Hizmetler Kanunu’nun amaç maddesi herkesi kapsayacak şekilde düzenlenmiş olsa bile, sosyal hizmetlere ilişkin genel esasları düzenleyen 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde “Sosyal hizmet programlarının uygulanmasında korunmaya ihtiyacı olan çocuk, ihtiyacı olan engelli ve ihtiyacı olan yaşlıya” öncelik tanınacağı belirtilmiş, aynı maddenin ikinci fıkrasında engellilere yönelik hizmetlerin yürütülmesine ilişkin genel esasları bulunmakta olup, bu fıkranın (d) bendinde engelli bireylerin istihdamına ilişkin olarak “İstihdamın, mesleki eğitim ve rehabilitasyonla birlikte gerçekleştirilmesi, istihdam alanlarının engellilerin kullanımına uygunluğunun sağlanması ve teknolojiye uygun alet ve cihazların engellilerce

elde edilmesini kolaylaştırıcı” önlemlerin alınacağı belirtilmiştir (yerelnet.org.tr, 25.02.2018).

Türkiye’de, 2005 yılı “Engellilerin istihdam yılı” olarak kabul edilmiş olup, 2005 yılından itibaren mevzuatta engelli bireylere yönelik ciddi düzenlemeler yapılmıştır. 2005-2010 yılları arasında uygulanmak üzere Engellilerin İstihdamı Eylem Planı hazırlanarak konuyla ilgili temel hedefler belirlenmiştir. 2005 yılında kabul edilen 5378 sayılı “Engelliler Hakkında Kanun” ile engellilere ilişkin çeşitli kanunlarda yer alan hükümler bu Kanun çerçevesinde değiştirilmiştir. “5378 sayılı Kanun” ile; engelli bireylerin sahip olduğu haklara, engellilerin “istihdam”, “sağlık”, “eğitim”, “rehabilitasyon”, “bakım ve sosyal güvenliği” ne ilişkin sorunlarının çözümüne ve engelliliğin önlenmesine yönelik düzenlemelerin yapılması amaçlanmıştır. Bu Kanun; engelli bireylerin her açıdan gelişmelerini ve önlerinde bulunan engelleri bertaraf etmeyi sağlayacak tedbirleri almak suretiyle toplumla iç içe olmalarını sağlamayı ve bu hizmetlerin koordinasyonu için gerekli düzenlemeleri yapmayı hedeflemektedir (Aytekin, 2010: 151).

Aynı zamanda 5378 sayılı Kanun’un amacı, engelli bireylerin engelliliklerini arttırıcı etkileri ortadan kaldırmak amacıyla gerekli tedbirlerin alınarak doğumla hak sahibi oldukları saygı ve onurun teslimi ve tüm bireylerle eşit haklarla topluma katılımlarının sağlanmasıdır.

Engelli bireylerin çalışma hakkına ilişkin yasal düzenlemeler, aynı zamanda vergi mevzuatında da engelliler için pozitif yönde birtakım düzenlemeleri de beraberinde getirmektedir. Türk vergi mevzuatında; “gelir vergisi”, “gümrük vergisi”, “katma değer vergisi” (KDV), “emlak vergisi”, “özel tüketim vergisi” (ÖTV), “motorlu taşıtlar vergisi” (MTV) ile ilgili mevzuatlarda pozitif yönde vergisel ayrıcalıklar bulunmaktadır. Engelli bireylerin faydalanması amacıyla özellikle Gelir Vergisinde ayrıcalıklı düzenlemeler bulunmaktadır. Bunun yanı sıra KDV, ÖTV, gümrük vergisi gibi harcama üzerinden ve kısmi olarak da MTV gibi servet üzerinden tahsil edilen vergi türünde düzenlemeler yapılmıştır.

İş gücü potansiyellerinin bir kısmını veya tamamını yitirmiş olan birey de toplumda iyi şartlarda yaşamı hak eder. Bu nedenle engelli bireylerin istihdam edilmeleri ve gelir elde etmeleri hususu oldukça önemlidir (Yayman ve Çımat, 2012: 317).

TBMM tarafından 25 Nisan 2013 tarihinde kabul edilen “6462 Sayılı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin

Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile mevzuatta yer alan “malul”, “sakat”, “özürlü” ve “çürük” ibareleri gibi ifadeler yerine “engelli” sözcüğünün kullanılması amacıyla kanun değişikliği yapılmıştır.

### 3.2.3. İş Kanunu’nda Yer Alan Düzenlemeler

Türkiye’de 1967 yılında yürürlüğe giren 20.04.1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile engellilere yönelik kota sistemi yöntemiyle engelli istihdamı mecburiyeti getirilmiştir. Kanunun 13’üncü maddesine göre, kanun kapsamında olan işveren veya vekilleri işyerlerinde kanunun ve ilgili tüzüğün hükümleri çerçevesinde engelli ve eski hükümlü çalıştırmak zorundadır. Bununla birlikte 13’üncü maddede yer alan ceza hükümlerine göre de, engelli ve eski hükümlü istihdam etmeyen ve söz konusu mevzuat düzenlemelerine aykırı davranan işveren ya da vekiline istihdam etmediği engelli veya eski hükümlü sayısı kadar istihdam etmediği her ay için idarî para cezası uygulanacağı düzenlenmiştir.

Engelli istihdamı ile ilgili hukuki düzenlemeler, 28.07.1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanunu ve çıkarılacak tüzükle yapılması ön görülmekteydi. Ancak, tasarı halinde iken, Millet Meclisi ve Cumhuriyet Senatosunun anlaşmazlığı nedeniyle, Anayasa Mahkemesi, 1970 yılında “931 sayılı İş Kanunu”nu şekil yönünden iptal etmiştir. 28.05.1971 tarihinde kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu, 1967 yılındaki kanunda bahsi geçen kota uygulamasıyla ilgili ön görülen düzenlemelerin büyük bir kısmı aynen desteklenerek, engellilerin istihdamı ile ilgili usul ve esasların belirleneceği bir yönetmeliğin oluşturulmasını zorunlu kılmıştır. Bu doğrultuda 1972 yılında hazırlanan “Sakat ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik” ile kota sistemi uygulama alanı bulmuştur.

Sakat ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik 1974 yılında, 4857 sayılı İş Kanunu ise 29.07.1983 tarihinde revize edilmiştir. Yeni duruma göre engelliler ve eski hükümlüler farklı grup içerisinde değerlendirilmiştir. 16.03.1987 tarihinde yayımlanan “Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük” ile iki grup arasında düzenleme farklılığına gidilmiştir. Söz konusu tüzüğe göre %2 oranında engelli çalıştırılma zorunluluğu vardır. Bu oran, birden çok iş yeri bulunan işverenlerin aynı şehir hudutları içerisinde yer alan işyerlerinde istihdam etmekle mükellef oldukları engelli sayısının tüm devamlı işçi

sayısının oranına göre hesaplanmaktadır. %2 olarak belirlenen bu oran, 6 Haziran 1997 tarihli ve 23011 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 572 sayılı KHK ile 2001 yılından geçerli olmak üzere 1997 yılında %3 oranına çıkarılmış, daha sonra 24.10.1998 tarihli ve 4382 sayılı “İş Kanunu, İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile 572 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”un 1’inci maddesinde yapılan düzenleme ile 1999 tarihinden itibaren %3 olarak uygulamaya konulmuştur. 1475 sayılı İş Kanunu’nda da engelli istihdamı 25’inci maddede “Çalıştırma Zorunluluğu” başlığı altında düzenlenmiştir. 25’inci maddeye göre; işyerlerinde 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler mesleki, beden ve ruhi durumlarına uygun bir işte %3 oranında sakat kimseyi çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu’nda istihdam edilecek işçi adedinin belirlenmesinde belirli ve belirsiz olmak üzere süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçiler dikkate alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilenler, çalışma süreleri esas alınmak suretiyle tam süreli çalışma gibi değerlendirilir. Oran hesaplamasında yarımından daha az olan kısımlar hesaba dahil edilmez, ancak yarımından daha fazla olan kısımlar tam olarak dikkate alınır.

572 sayılı KHK’nın 13 ve 28’inci maddelerinde yer alan hükme göre engelli çalıştırma yükümlülüğünün doğabilmesi için, işverenin en az 50 veya daha fazla çalışan işçisi bulunmalıdır. Başka bir deyişle 50’den az işçisi bulunan işverenin engelli çalıştırmak gibi bir zorunluluğu yoktur. 50’den daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde engelli çalıştırılma zorunluluğundan söz edilmemektedir.

4857 sayılı Kanun’un 30’uncu maddesine göre; İşveren taraf istihdam etmekle mükellef olduğu işçileri İŞKUR aracılığı ile istihdam eder. Çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlere uygun oldukları, işyerlerinde genel hükümler dışında ayrıca bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönlendirilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl istihdam edilecekleri, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşü ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

#### **3.2.4. 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun’da Engellilerin İstihdamına Yönelik Yer Alan Düzenlemeler**

Engelliler birçok alanda Türkiye standartlarının gerisinde bulunmaktadırlar. Yoksunluğun sonucunda yoksullaşmaktadırlar. Engellilerin bu durumunu bazı

araştırmacılar sosyal felaket olarak nitelendirmektedirler. Buna rağmen engellilerin içerisinde bulunduğu durum şimdiye kadar sosyal politika açısından ilgi çekmemiş ve kayda değer bir gelişme sağlanmamıştır. Uluslararası değişimlerin etkisi ile değişimler süreci başlamıştır. BM ve Avrupa Birliği üyeliğine aday olan Türkiye, engel ve engellilik alanında her iki topluluğun yaklaşımlarından ilham almaktadır (Patır, 2012: 74).

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un hazırlıkları 2004 yılında tamamlanarak, 2005 yılı temmuz ayında yürürlüğe girmiştir. Üç bölümden oluşan kanun toplam 52 maddedir. Birinci ve ikinci bölüm toplam 16 maddeden, üçüncü bölüm ise değiştirilen hükümler olarak 36 maddeden oluşmaktadır. Birinci bölümde amaç, kapsam, tanımlar, genel esaslar, ayrımcılık gibi konuların içerikleri yer almaktadır. İkinci bölümde engellilik durumu ile birlikte destek, bakım, erişilebilirlik, hizmet, rehabilitasyon ve rehabilitasyon<sup>16</sup>, ön tanı ve koruyucu hizmetler, iş ve meslek analizi, çalışma, eğitim ve öğretim, mesleki rehabilitasyon ve rehabilitasyon gibi düzenleme gerektiren alanlar yer almaktadır (Özbayram, 2014: 43-44).

“Engelliler Hakkında Kanun”un çıkış amacı “engellilerin temel hak ve özgürlüklerden faydalanmasını teşvik ve temin ederek ve doğuştan sahip oldukları onura saygıyı güçlendirerek toplumsal hayata diğer bireylerle eşit koşullarda tam ve etkin katılımlarının sağlanması ve engelliliği önleyici tedbirlerin alınması için gerekli düzenlemelerin yapılmasını sağlamaktır” olup, kanunun amacı gayet net ve pozitif anlamlar taşımaktadır. Burada yer alan toplumsal hayata tam ve etkin katılımlarının sağlanması ve engelliliğin önlenmesi amacıyla gerekli olan tedbirler için bahsi geçen önlemlerin başında istihdam yer almaktadır. Kanunda en dikkat çeken kısım, doğrudan veya dolaylı her ne şekilde olursa olsun ayrımcılığın yasaklanmış olmasıdır.

Her ne kadar söz konusu Kanunun amacı 1'inci maddede verilmiş olsa bile kanunda asıl empoze edilmek istenen düşünce 4'üncü maddede yer almaktadır. Bu maddeye göre, izzetinefis ve haysiyetinin dokunulmazlığı yönünde engelli bireylerin ve engelliliğin her ne türlü olursa olsun istismarının engellenmesi sosyal politika gereği esastır. Engelliler aleyhine ayrımcılık yapılması yasaktır. Ayrımcılıkla mücadele amacıyla uygulanacak yöntemler sosyal politika esaslarındandır.

<sup>16</sup> “Habilitasyon: Engellinin bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılayabilmesini ve yaşamını bağımsız bir şekilde sürdürebilmesini sağlamayı amaçlayan fiziksel, sosyal, zihinsel ve mesleki beceriler kazandırmaya yönelik hizmetlerdir.

Rehabilitasyon: Herhangi bir nedenle oluşan engelin etkilerini mümkün olan en az düzeye indirmeyi ve engellinin hayatını bağımsız bir şekilde sürdürebilmesini sağlamayı amaçlayan fiziksel, sosyal, zihinsel ve mesleki beceriler geliştirmeye yönelik hizmetlerdir.”

Genel olarak ikinci bölümde yer alan istihdam hakkı, 14'üncü maddede düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; engelli bireylerin emek piyasası içerisinde sürdürülebilir istihdamı için iş kurma ve geliştirme yolunda mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetleri dâhil olmak üzere tedbirler alınır. İş başvurusu, alım aşaması, önerilen çalışma şartları ve süreleri, kariyer aşamaları, istihdamın sürekliliği, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları dâhil olmak üzere istihdamın hiçbir aşamasında engelliliğe dayalı ayrımcılığa tabi tutulamazlar. Emek piyasasında olan engelliler aleyhine sonuç doğuracak biçimde, engelinden dolayı diğer bireylerden farklı muameleye tutulamazlar. İş başvurusunda bulunan veya çalışan engellilerin karşılaşılabileceği sorunları ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreci içerisindeki her türlü önlemin alınması ve çalışılan ortamdaki düzenlemelerin, konu hakkında yetki, görev ve sorumluluğu bulunan işverenler ile kurum ve kuruluşlar tarafından yapılması zorunludur.

Engelli bireyler için önem arz eden 5378 sayılı Kanun Türkiye'de mevcut mevzuattaki tanımları revize ettiği gibi, yeni akım alanlarla ilgili tanımları da mevzuata eklemiştir. Kanunun tanımlar bölümünde bu yeni akım kategoriler ve yeni tanımlar ayrıntılı bir şekilde yer almaktadır. Engelliler Hakkında Kanun, kurumsal ve kamu idaresi hizmeti anlayışına değil, engellileri sosyal dünyasından kopartmadan sunulabilecek hizmetlere değinmiştir. Sosyal hizmet kurumları da bu yeni bakış açısına göre şekillenmiştir. Söz konusu kanundan önce Türkiye'de kamu idaresi merkezli ve sosyal hizmetlerde kamu tekeli şeklinde kurumlaşma varken, birçok soruna neden olan bu sistemin değişmesi yolunda Engelliler Hakkında Kanun gerekli alt yapıyı sağlamıştır (birikimdergisi.com, 14.10.2017).

“Engelliler Hakkında Kanun”un genel esaslar bölümünde, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık şekli dâhil olmak üzere engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığın yasaklandığı net bir şekilde ifade edilmektedir. Kanunda, toplumsal eşitliği sağlamak ve ayrımcılığa dair her türlü nedeni ortadan kaldırmak için gerekli tedbirlerin alınması gerekliliğinden de bahsedilmekle birlikte engelli bireylerin hak ve özgürlüklerden tam ve eşit olarak yararlanmasını sağlama yönünde alınacak her türlü özel tedbirin ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceği de en önemli vurgu olarak yer almaktadır.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre en temel ihtiyaçlar fiziksel yani yaşamsal ihtiyaçlardır. Yaşamsal ihtiyaçları giderebilmenin en temel kaynağı ise maddi kazançtır. Bireyin ertesi sabaha şevkle uyanarak işe gitmesini sağlayan kaynak ise ücrettir ve tüm yaşamsal ihtiyaçlar bu ücret sayesinde karşılanmaktadır. İstihdam hayali kurmak ve bu

hayali gerçekleştirmek için sarf edilen çaba görmezden gelinemeyecek kadar büyük ve meşakkatlidir. Bu bağlamda engelli istihdamının tarihsel süreci, bu süreç içerisinde dünyada uygulanan istihdam yöntemleri, Avrupa Birliği Hukukunda engellilere ilişkin istihdam stratejileri ve bununla birlikte Türkiye’de engellilerin istihdam durumu, sonrasında engellilerin istihdamında cam-tavan (glass ceiling) etkisi ayrıntılarıyla irdelenerek araştırmaya konu edilmiştir.

### **3.3. Kariyer Meslek Kavramı ve Türkiye’de Kamu Kurumlarında İstihdam Edilen Kariyer Meslekler**

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra 1970’lere kadar etkin olan kapitalizm süreci 1970’lerden sonra girdiği derin bunalımın ardından yeni bir ideolojiyle evrilme yaşamıştır. Bu yeni ideoloji neoliberal ideolojidir. Neoliberalizm, dünyada yeni bir dönemin başlamasını sağlamıştır. Neoliberalizm ile birlikte devlet de yeni bir yapılanma sürecine girmiştir. Bu yapılanma sürecinde devletin rolü dönüşüme uğramakta, bu dönüşüm ekonomik ve siyasal ilişkilerle desteklenmektedir (Güzelsarı, 2004: 1).

Yeniden yapılanma sürecinde kamu yönetimi yapısı da değişime uğramıştır. Dünya kapitalizminin içinde bulunduğu krize karşılık olarak liberalizasyon, piyasalaştırma, deregülasyon ve özelleştirmeler hız kazanmıştır. Bununla birlikte kamu yönetimi ve örgütlenmelerinde meydana gelen değişimin genel adı “reform” olarak karşımıza çıkmaktadır. 1980’lerden sonra gelişmiş, az gelişmiş kapitalist ülkelerde kamu yönetimi adına ciddi reform uygulamaları gerçekleşmiştir. Söz konusu yıllar reform adına “altın çağ” olarak belirtildiği (Hugles, 1994: 48, aktaran, Güzelsarı, 2004: 1) gibi kamu yönetimi açısından “yönetim devrimleri” (Kernaghan, 1996, Wright, 1994, aktaran, Güzelsarı, 2004: 1) olarak nitelendirilen yıllar olarak da anılmaktadır. Bu değişimler iki başlık altında toplanabilir. İlki yönetim bakımından geleneksel kamu yönetimi anlayışından “yeni kamu işletmeciliği” anlayışına, siyasal bakımdan “bürokratik devlet” yapılanmasından “girişimci devlet” yapılanmasına geçiş; diğeri ise “yeni kamu işletmeciliği paradigmasından yönetişim paradigmasına geçiş”tir. Özetle, neoliberal süreçte devletin rolü yeniden tanımlanma sürecine girmiş, kamu yönetimi açısından köklü değişimlerin oluşmasına ve kamu yönetimi paradigma tartışmalarının alevlenmesine sebep olmuştur. Bu dönemde kamu yönetimi alanındaki çalışmaların ilk sırasında “yeni kamu işletmeciliği” ile “yönetişim” iki önemli paradigma olarak yerini almıştır (Güzelsarı, 2004: 1).

Liberal devlet anlayışı ile birlikte devletin müdahalesi ekonomik faaliyetler çerçevesinde yalnızca yasal düzenlemeler ile sınırlı kalmıştır. Devletin bu sınırlı rolü gereğince siyasetin dahil olmadığı “yönetim ilkeleri” ne göre yürütülmesi öngörülmüştür. Bununla birlikte kamu yönetiminde de özel sektörde olduğu gibi “ussal, verimli ve etkili” bir biçimde özel sektör alanında geçerli olan uygulamaların kamu sektörüne de uyarlanması fikrinin temelleri atılmıştır (Uysal- Sezer, 1992: 16). Özel sektörde baş gösteren “bilimsel yönetim” anlayışının kamu yönetimi alanında da uygulanmasını ön gören yeni anlayış, kamunun da özel sektörde yer alan uzmanlaşma, planlama, raporlama gibi işletme tarzı tekniklere geçişini ifade etmektedir (Güzelsarı, 2004: 2). Yeni kamu yönetimi anlayışının yeniliği, esas olarak neo-liberal süreçte devletin rolünün yeniden şekillenmesi ve devlet organlarının yeniden yapılanması noktasında ortaya çıkar (Ömürgönülşen, 1998; 2003). “Ekonomiklik, etkinlik ve etkililik” anlayışına dayanan bu yeni sistemde, özel sektör hizmetin sunumu aşamasında “etkin ve etkili” olarak görülmekte, kamunun da gelişimi açısından özel sektörün tekniklerinden faydalanması savunulmaktadır. Bu şekilde kamuda var olan “hukuksal ussallık” yerini “ekonomik-işletmeciliğe” bırakacaktır (Tan, 1995: 176-177). Bu sürecin kamu yönetimi alanına yansması ile 1980’li yıllarda kamu yöneticiler, “kuramsal” yerine “uygulama”, siyasal olma yerine siyaset dışı kalma, makro inceleme yerine mikro inceleme, uzun vadeli yerine kısa vadeli, radikal değişimler yerine iyileştirmelere gidilmesi, özelleştirme, rekabet ve teknolojinin getirisi olan yeniliklere doğru düşüncelerini değiştirmişlerdir (Üstüner, 1992: 128). “Yeni kamu işletmeciliği” anlayışı Neo-Liberal düşüncenin yükselişi sırasında yaşanan krize bir çözüm olarak ortaya çıkmıştır. Yeni kamu yönetimi anlayışında yaklaşımın ana bileşenlerini şu şekilde sıralayabiliriz;

- 1- Siyasetten yönetime kayış,
- 2- İdari yapılanmada piramit örgüt sistemi yerine yatay örgütlenme modeline geçiş,
- 3- “Sürece odaklı” yönetimden “sonuca odaklı” yönetim anlayışına geçiş,
- 4- Esnek hizmet sunumu,
- 5- Kaynak kullanımında ekonomikliliğe geçiş,

şeklinde olup, yeni kamu yönetiminde devlet üzerine yüklenen görev olarak “yürütme işlevi”ne yönelmiştir (Üstüner, 2000).

Tüm bu gelişmelerle birlikte 1990’lı yıllara gelindiğinde İngiltere kökenli “yeni kamu işletmeciliği” anlayışının temel yapı taşları ABD tarafından yeniden düzenlenerek “devletin yeniden düzenlenmesi” anlayışı etrafında yeniden şekillendirilmiştir. Bundan



sonraki asıl soru devletin “ne” yapması değil, “nasıl” yapmasıdır (Osborne ve Gaebler, 1993, aktaran, Güzelsarı, 2004: 11). Yeni yapılanmaya göre sorunların temelinde “yanlış yönetim” yatmaktadır ve bundan dolayı kamu yönetimi girişimcilik ekseninde yeniden şekillenmelidir(Osborne ve Gaebler, 1993: 76-107, aktaran, Güzelsarı, 2004: 11). “Girişimci devlet” modelindeki en temel sav özel sektörde uygulanan toplam kalite yönetiminin kamuya da uyarlanarak kamuda girişimci ruhun uyandırılmasıdır. Bununla birlikte “kürek çekmekten çok, dümen tutmak” (Osborne ve Gaebler, 1993: 19-20, aktaran, Güzelsarı, 2004: 11) ifadesi çerçevesinde yönetim/siyaset ayrımı ile girişimci devlet modeline evrilme gerçekleştirilmiştir. Girişimci devlet modeli temel ilkelere bağlanmıştır. Buna göre; Denetim bürokrasiden alınarak topluma kaydırılmalı böylece kurum ve kuruluşların başarıları hizmetlerdeki verimliliğe göre değerlendirilebilir hale gelecektir. Girişimci devlet modeli ile kamu örgütleri arasındaki rekabet artacaktır. Bürokrasinin ihtiyaçları değil, hizmeti alanların ihtiyaçları ön plana çıkarılarak hiyerarşiden katılıma doğru değişim gerçekleşecek bunun getirisi olarak da merkeziyetçilikten uzaklaşılacaktır. “Katılımcı yönetim anlayışı” geliştirilecektir. Bunlarla birlikte girişimci devlet modelinde yalnızca kamu hizmetlerinin gördürülmesi değil, devlet sorunların çözümü noktasında görüşmeler yapan kamu ve özel örgütlenmelerle birlikte hükümet dışı örgütlenmeler (NGO) arasında da “katalizörlük” görevini üstlenecektir. Ayrıca girişimci devlet modeli siyasal karar alma sürecinde kamu ve özel sektöre ek olarak sivil toplum örgütlerinin de eklenmesiyle “kamu işletmeciliği” yaklaşımından farklılaşmaktadır (Güzelsarı, 2004: 11).

Bununla birlikte yeni kamu işletmeciliğinin temel önermelerine sahip çıkılarak ayrıca devletin her kademesinde geçerli olacak ve devlet ile toplum ilişkilerini yeniden tesis edecek yeni bir model olan “yönetişim modeli” ne geçiş süreci de başlamıştır (Keraudren ve Mierlo, 1998: 44, aktaran, Güzelsarı, 2004: 11).

“Kürek çeken değil, dümen tutan” devlet yani yol gösteren devlet, dümen tutma “siyasi karar alma” ile kürek çekme “hizmet sunumu” arasında bir yol ayrımına gidilerek (Bayramoğlu, 2005: 133), devletin hizmet sunumu kısmında planlama, politika belirleme, stratejiler geliştirerek hedef politikalar çerçevesinde yol gösteren merkez örgütüyle ve merkezin gösterdiği yolda doğrudan hizmet sunma veya piyasadan hizmet alma şeklinde örgütlenen taşra birimleri şeklinde yeniden şekillenmiştir (Albayrak, 2016: 1). Esas olarak bu örgütlenme modeli kariyer meslekler üzerinde yükselmektedir. Bu anlamda çalışmanın araştırma nesnesi, merkez personeli olarak diğer unvanlara görece yüksek maaş, emeklilik

haklarında avantajlı olma durumu, yurtdışında eğitim imkânları ve statü bakımından B grubu personele nazaran üst kademede bulunan kariyer meslek sistemidir.

“Kariyer”, bireyin yaşamı boyunca gerçekleştirdiği faaliyetler bütünüdür (Akat, Budak ve Budak, 1994: 450). Kariyer, kişinin bir alanda uzmanlaşması veya aralarında ilişki ağları olan alanlar bütününde ihtisas sahibi olması olarak da değerlendirilebilir. Kariyer kavramı kişinin başladığı işte yıllar içerisinde ilerlemesini belirtmek için kullanılabilir gibi yaşam içerisindeki başarısını ifade etmek için de kullanılır. Tikel ifadeyle kariyer, kişinin gençlik yıllarında ilerleme beklentisiyle başladığı meslek hayatının başlangıcından emeklilik dönemine kadar olan profesyonel iş yaşamıdır (Eryılmaz, 2014: 322).

Kamuda memurluğun meslek haline getirilmesi haline de “kariyer” denilmektedir. Kariyerin amacı, yetenekli olduğu düşünülen bireyleri hizmet içerisine çekmek ve bu bireyleri hizmette devamlı kalmasını sağlamaktır. Bir diğer ifadeyle memurun “hakları haklarını, yükümlülüklerini, terfisini, güvenliğini ve hizmet şartlarını düzenleyen statüler içinde sürekli çalışarak yetişmesi ve idari hiyerarşide yükselerek kamu hizmetlerini yürütmesi olgusu olarak” ifade edilebilir (Eryılmaz, 2014: 322-323).

1970’lerden itibaren kullanılmaya başlanılan kariyer kavramı, son dönemde alan yazında daha sık yer alan bir kelime olmaya başlamasıyla birlikte, bireyin çalışma hayatı boyunca mesleğinde kademeli ve sistemli bir şekilde ilerleyerek tecrübe kazanmasıdır. Kariyer, bireyin meslek hayatı süresince yüklendiği işlerin tamamı gibi değerlendirilse de, kavram bu değerlendirmeden daha geniş anlam taşımaktadır. Bireyin kariyeri, yalnızca sahip olduğu mesleği değil, işyeri ortamında iş tanımının karşılığı olan istek, duygu ve beklentilerini gerçekleştirebilmesi adına eğitim almasına bununla birlikte kendi benliğinde bulunan yetenek, bilgi, beceri ve çalışma isteğiyle bulunduğu iş yerinde ilerlemesidir (Bayraktaroğlu, 2003: 117). Bu bağlamda kişinin toplumsal statü beklentileriyle paralel olarak, çalıştığı alanda tam ve donanımlı bir bilgi birikimi edinimiyle alanında en iyi olma arzusu da kariyer planlamasını doğrusal yönde tetiklemektedir. Alanında bilgi donanımı ve yaşanmışlık tecrübeleri iş doyumunu getirmekte, iş hayatındaki statüsü ve geliri buna göre değiştikçe sosyal statü ve toplumsal rolde de değişimler olmaktadır.

Bir başka deyişle kariyer, çalışılan bir işte ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla tecrübe ve kabiliyet kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla toplumsal prestij kazanmaktır (Tortop, 1994: 32). Kelime anlamı olarak bakıldığında kariyerin icra

edilen tüm iş alanları için geçerliliği olan bir kavram olduğu, sadece belirli meslek alanları için kullanılarak kısıtlanmasının doğru olmayacağı da yadsınamayacak bir gerçektir. Gerek meslek gerekse iş kavramı incelendiğinde kurumsal genel kurallar zinciri yanında iş/mesleğe özgün ilkeler de yanı başında yer almaktadır. Alan sınırı olmaksızın kurumsal genel kurallar dışında işe özgün davranış ve bilgi donanımı ihtiyacı olması kaçınılmazdır. Kariyer kavramı standart uygulamaların üzerinde bu noktada ortaya çıkmakta, yapılan işin kalitesini ve iş doyumunu belirlemekte, sadece bireyin iş ve toplumsal yaşamına değil kurumsal hedeflere de pozitif katkılarda bulunmaktadır.

Türkiye’de kariyer meslek, mesleğe giriş için özel koşulların (KPSS ve Yabancı Dil Sınavı (YDS) puan şartı, eğitim durumu, sağlık şartı vs.) aranarak özel yarışma sınavı ile girildiği ve belirli süreli meslek içi eğitimden (adaylık veya yardımcılık süreci) sonra özel bir yeterlik sınavına tabi tutulan mesleklerdir (Albayrak, 2016: 191).

Türkiye’de alan yazında, sadece kariyer kavramı değil, kariyer meslek kavramı da yeteri düzeyde araştırılmış değildir. Türkiye’de kariyer meslek kavramı içinde hangi meslek mensuplarının bulunduğu hususu net değildir. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarında bulunan denetim ve teftiş personeli (müfettişler, kontrolörler, denetmenler, denetçiler), İçişleri Bakanlığında görev yapan mülki idare amirliği hizmetleri sınıfı personeli, Dışişleri Bakanlığında görev yapan meslek memurları/konsolosluk ve ihtisas memurları, kamu kurumlarında uzman kadrolarında görev yapan personel birer kariyer meslek mensubu olarak gösterilebilirler (Albayrak, 2016: 2). Ayrıca Ek 1’de yer alan çizelgede (mevzuat.gov.tr, 02.04.2018), 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda (DMK) belirtilen ve kamu kurumlarında istihdam edilen kariyer mesleklere ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir.

Türkiye’de kamu kurumlarında kariyer meslek olarak istihdam edilen personel; kaymakam, hâkim, bakanlık ya da genel müdürlük denetim ve teftiş memurları olarak da bilinen müfettiş, kontrolör, denetçi veya denetmen unvanlı personel ile kamu kurumlarında uzman unvanında görev yapan meslek memurları olarak belirtilebilir.

Türkiye’de tekçi, korporatist ve statüer bir kimlik özelliği gösteren DMK ile şekil alan kamu personel rejimi, 1980’li yıllarla birlikte başlayan dönüşüm sürecinde sahip olduğu özelliklerinden uzaklaşmaya başlamış, 2000’li yıllara gelindiğinde de bu uzaklaşma artık bir “kopuş” şeklini almıştır (Albayrak, 2016: 1).

Günümüzde, Türkiye genelinde hizmet veren büyük kamu kurumları artık doğrudan üretim faaliyetlerinin büyük bir kısmından çekilmişlerdir. Bu kurumların devlet desteğiyle sağlanan üretim faaliyetleri, özel sektör piyasasına bırakılmıştır. Devletin bu aşamadan sonraki işlevi, düzenleme ve denetleme şeklinde faaliyet göstermektir. Bu nedenle denetleme görevini ifa edecek uzman personel rejimine ihtiyaç duyulmuştur. Kariyer uzmanlığı sistemi bu doğrultuda uzman personel rejimini aktif hale geçirebilmek için kurulmuş ve yıllar içerisinde geliştirilmiştir. Kamu sektörü de özel sektörün ihtiyaç duyduğu gibi nitelikli, bilgi birikimi yüksek ve donanımlı uzman personel alımına ihtiyaç duymuştur (Şeşen, 2017: 108-111).

Türkiye’de, kariyer meslek gruplarından biri olan uzman personel alım süreci Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında başlamıştır. Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında yapılan ihtisas memuru alımı, uzun bir dönem öncelikli olarak uygulanmıştır. 1971 yılında Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı bünyesinde mesleğe kabul edilen “Planlama Uzmanları”, ilk olarak alınan ihtisas memurları (kariyer meslek memurları) olmuştur. Böylece merkez “kariyer uzmanı” olarak ifade edilen özellikli meslek grubu ortaya çıkmıştır (Albayrak, 2016: 200).

1963 yılında yayımlanan MEHTAP kısa adıyla bilinen “Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi” raporu ve 1991 yılında yayımlanan “Kamu Yönetimi Araştırma Projesi (KAYA)” raporu ile birlikte kariyer meslek personeli alımı konusunda mesafe kat edilmiştir. 2000 yılında hazırlanarak Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı kapsamında yayımlanan “Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi Yeniden Yapılandırılması Özel İhtisas Komisyonu Raporu” ile kamu kurumlarında yeterli sayıda ve nitelikte uzman personel bulunmaması nedeniyle kamu kurumlarında uzman personel alımının arttırılması ve uzman personelin kendi kurumunun beyni ve anahtarı olması durumu ilettilmiştir (todaie.edu.tr, 14.02.2018). 2017 yılında merkezi hükümetin de etkisiyle çoğu kamu kurumunda yalnızca uzman personel istihdam edilmektedir. Farzı misal, Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğünde B Grubu memur alımı yapılmamakta olup, kurum politikası olarak uzmanlaşması gerekçesiyle uzman personel alımı yoluna gidilmiştir (Şeşen, 2017: 108-111).

Türkiye’de kariyer meslek kavramının ortaya çıkış süreci irdelendiğinde, alan yazında “piyasa modeli”ni öneren ve katılımcılığa vurgu yapan “yeni kamu işletmeciliği” modelini eklemleyen “girişimci devlet” modelinin bir getirisi olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kariyer mesleğin gelişim sürecinin üniversitelerin gelişimi ve sayısal

olarak artışı ile de alakalı olduğu düşünülebilir. Şöyle ki, yükseköğretim kurumlarını düzenleyen 2547 sayılı “Yükseköğretim Kanunu”<sup>17</sup>, 06.11.1981 tarihli ve 17506 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış olup, yükseköğretim kurumları olan üniversite sayısı, anılan Kanun yayımlanmadan önce 1978 itibarıyla 19 iken, 1982 yılında 8 yeni üniversitenin kurulması ve Eskişehir Anadolu Üniversitesinde Açık Öğretim Fakültesi’nin açılmasıyla birlikte ve 1984 yılında ilk vakıf üniversite olan İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesinin kurulmasıyla 1984 yılı itibarıyla toplam üniversite sayısı 28 olmuştur. Vakıf üniversitelerin de açılmasıyla daha iyi mezun olmuş öğrenci yetiştirme konusunda devlet üniversitelerinin kendi aralarındaki rekabetin yanı sıra devlet üniversiteleri ile vakıf üniversiteleri arasında rekabet başlamıştır. Daha açık ifade ile 1981 yılında çıkarılan 2547 sayılı “Yükseköğretim Kanunu” ile birlikte 1981 yılı öncesine göre üniversite ve üniversite öğrencisi sayısında artış yaşanmakla birlikte ilk vakıf üniversitesinin de 1984 yılında kurulmasıyla üniversite mezun sayısında artış yaşanmıştır.

Sonrasında, 1987 yılında 1 ve 1992 yılında ise 24 üniversitenin açılmasıyla Türkiye’de toplam üniversite sayısı 53’e ulaşmıştır. Bununla birlikte, kamu kurumlarında 1984 ile 1989 arasında 8 kariyer uzmanlığın, 1993 ile 2000 yılları arasında ise 17 kariyer uzmanlığın oluşturulduğu görülmektedir (Albayrak, 2016: 200-201). 1992 yılından sonra üniversite sayıları artmaya devam etmiş, 2006 yılında 17, 2007 yılında 22 üniversite açılmış ve 2011 yılında toplam üniversite sayısı 165 olduğu görülmüştür (Günay ve Günay, 2011: 12). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu (1981) öncesi üniversitelerin ve mezunlarının sayıca az olması nedeniyle, kamu kurumlarınca kariyer meslek personeli olarak daha çok müfettiş, denetçi ya da kontrolör unvanlarıyla alım yapıldığı anlaşılmaktadır. 1984 öncesinde uzman personel olarak ise kamu kurumlarınca Planlama Uzmanı ve Devlet Bütçe Uzmanı istihdam edilmekteydi (Albayrak, 2016: 200-201). Bu bağlamda, 1984 yılından itibaren vakıf üniversitelerinin açılması ile oluşan rekabetin etkisi ile kamu kurumlarınca donanımlı personeli bünyelerinde tutabilme isteği nedeniyle kariyer meslek ihtiyacının artmaya başladığı anlaşılmaktadır. 2006 yılında üniversite sayılarının daha da artması ve akabinde mezun sayısının da artması sonucu 02.11.2011 tarihli ve 666 sayılı KHK ile 657 sayılı DMK’ya eklenen Ek 41’inci maddede yer alan hüküm<sup>18</sup> ile her

<sup>17</sup> Bkz. 06.11.1981 tarihli ve 17506 sayılı Resmi Gazete.

<sup>18</sup> “Ek Madde-41: Adalet, Dışişleri, İçişleri ve Millî Savunma Bakanlıklarının, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının ve Bakanlar Kurulunca belirlenen bakanlık bağlı kuruluşlarının merkez teşkilatları ile Genelkurmay Başkanlığı ve kuvvet komutanlıklarının merkez karargâhlarında uzman ve uzman yardımcısı istihdam edilebilir. Bakanlık bağlı kuruluşlarının merkez teşkilatlarında istihdam edilecek uzman ve uzman yardımcısı kadro unvanlarını tespit etmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.”

kamu kurumunda uzman çalıştırabilmesinin önünün açıldığı anlaşılmakta olup, kariyer meslek her kurumda kendine yer bulmuştur denebilir. Bu itibarla, Türkiye’de kamu kurumlarında kariyer meslek olarak istihdam edilen personel sayısının açılan üniversite sayısı ve mezun olan öğrenci sayısı ile orantılı olduğu yorumu yapılabileceği açıktır.

Türkiye’de kariyer meslek olarak kabul edilen bir diğer meslek mülki idare amirliği hizmet sınıfı içerisinde görev yapan kaymakamlık mesleği, Cumhuriyet döneminden öncesine dayanmakta ve temel olarak “1864 yılı Osmanlı Vilayet Nizamnamesi” ile birlikte oluşturulmuş olup, öncesinde de Osmanlı İmparatorluğu’nda ülke yönetimi ile ilgili olarak mülki idare yönetimi örnekleri bulunmaktadır (Yücel, 1974: 657). Osmanlı İmparatorluğu’nda 1864 yılında çıkarılan “Vilayet Nizamnamesi”, Tanzimat sonrası dönemde taşra yönetimi için oluşturulan ilk sistemli düzenleme olup, İlber Ortaylı’nın deyişiyle “Osmanlı yönetim sistemini ete kemiğe büründüren temel belgedir” (Ortaylı, 1976: 19). “Vilayet Nizamnamesi”nde, vilayet idaresi valilere, sancak idaresi mutasarrıflara, kazaların idaresi ise kaymakamlara bırakılmıştır (Tarcan, 1977: 110). Aşağıda yer alan Çizelge 3.1’de görüldüğü üzere mülki idare amirliği hizmet sınıfı içerisinde görev yapan kaymakamlık mesleğinin oluşturulma tarihi 1864 yılına dayanmakta olup kariyer uzmanlığından daha eski olduğu anlaşılmaktadır.

YILI	ADI	AÇIKLAMA
1864	Tuna Nizamnamesi	Eyalet sisteminden vilayet sistemine geçişin ilk örneği
1864	Vilayet Nizamnamesi	Mülki idarenin günümüzdeki biçiminin kuruluşu
1867	Vilayet Talimatnamesi	Vilayet sisteminin yaygınlaşması
1871		1864 Nizamnamelerinin geliştirilmesi, daha fazla merkezîyetçilik
1876	İdare-i Umumiye-i Vilayet Hakkında Talimat	1864 ve 1871 Nizamnamelerini tamamlayıcı hükümler
1876	Kanun-u Esasi	“Tevsi-i Mezuniyet (Yetki Genişliği)” ve “Tefrik-i Vezâif (Görevler Ayrımı)” ilkelerinin anayasallaşması
1913	İdare-i Umumiye-i Vilayet Kânun-u Muvakkati	İl genel ve özel yönetiminin ayrılması

Çizelge 3.1. 1864-1921 yılları arası mülki idareyi düzenleyen mevzuat.

Kaynak: (APAN, 2014: 91)

Türkiye’de kariyer meslek olarak kabul edilen bir diğer meslek grubu olan müfettişlik mesleğinden maliye müfettişliği,<sup>19</sup> 26 Ağustos 1879 tarihli “Teftişi Muamelatı Maliye Nizamnamesi” ile oluşturulmuş olup, müfettişlik mesleğinin ihdas edilmesi Cumhuriyet döneminden öncesine dayanmakta ve ayrıca müfettişlik mesleğinin kariyer uzmanlığından daha önce ihdas edildiği anlaşılmaktadır (mmd.org.tr, 17.02.2018).

Bu bölümde kariyer ve kariyer meslek kavramları tanımlanarak Türkiye’de kamu kurumlarında istihdam edilen kariyer meslek unvanları hakkında bilgi verilmiş olup, kariyer uzmanlık, mülki idare amirliği hizmet sınıfı özelinde kaymakamlık, müfettişlik özelinde maliye müfettişliği tarihi irdelendiğinde müfettişlik ve kaymakamlık mesleğinin kariyer uzmanlık mesleğinden daha eski bir geçmişe sahip olduğu görülmektedir.

### **3.3.1. Türkiye’de Kamu Kurumlarında İstihdam Biçimleri**

Kamuda görev alan kişiler, “kamu hizmeti görevlileri” ve “kamu personeli” şeklinde ifade edilmektedirler. 1982 Anayasasında “kamu hizmeti görevlileri” terimi ile nitelendirilmiştir. 23.07.1965 tarihli ve 12065 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 657 sayılı DMK’nın “Kapsam” başlıklı 1’inci maddesi hükmünden “Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar, İl Özel İdareleri, Belediyeler, İl Özel İdareleri ile Belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, Kanunlarla kurulan fonlar, kefalet sandıkları veya Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında” bu Kanunun uygulanacağı belirtilmektedir. Ayrıca, aynı maddede “sözleşmeli personel” ve “geçici personel”<sup>20</sup> hakkında bu Kanunda belirtilen özel hükümlerin uygulanacağı ifade edilmektedir. 657 sayılı Kanun’un “İstihdam Şekilleri” başlıklı 4’üncü maddesinde, kamuda hizmetlerin “memur”, “sözleşmeli personel” ve “işçiler” tarafından gördürüleceği düzenlemiştir.

#### **➤ Memur:**

Kamu görevlerinin yerine getirilmesinde çoğunluk memurlar eliyle ifa edilir. Devlet yönetiminin devamlı ve birincil personeli memurlardır. DMK’nın kamuda istihdam şekillerini düzenleyen 4’üncü maddesinin A bendinde, “Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre

<sup>19</sup> “Maliye Müfettişliği” unvanı, “10.07.2011 tarihli ve 646 sayılı KHK” ile “Vergi Müfettişi” olmuştur.

<sup>20</sup> Geçici personel olarak istihdam şekli, 24.12.2017 tarihli ve 696 sayılı KHK ile kaldırılmıştır.

yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenlerin” memur sayılacağı hüküm altına alınmıştır (Eryılmaz, 2014: 331-332).

➤ **Sözleşmeli Personel:**

Kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli olarak personel de istihdam edilebilir. Kamuda farklı şekillerde sözleşmeli personel pozisyonları bulunmaktadır. “Sözleşmeli personel statüsü” yalnızca 657 sayılı DMK’da yer almayıp farklı kamu kurumlarının kendi özel kanun ya da yönetmeliklerinde düzenlenmiştir. Bu konu kurumlar arasında düzenleme değişikliği göstermektedir. 657 sayılı DMK’nın 4’üncü maddesinin B bendinde sözleşmeli personelin, “Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde” sözleşmeyle istihdam edilen ve işçi statüsünde değerlendirilmeyen kamu görevlileri olduğu ifade edilmiştir.

➤ **İşçiler:**

DMK’nın 4’üncü maddesinin D bendinde ise işçiler, memur ve sözleşmeli personel statüsü dışında yer alan görevliler olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, işçi kadrosunda istihdam edilen personel hakkında DMK hükümleri işletilmeyip, iş mevzuatı hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

Ayrıca, DMK’nın “Dört istihdam şekli dışında personel çalıştırılmayacağı” başlıklı 5’inci maddesinde, bu istihdam şekilleri dışında personel çalıştırılmayacağı belirtilmiştir.

### **3.3.2. Kamu Kurumlarında Engellilere Yönelik Personel Alım Şekilleri**

Türkiye’de engelli bireylerin kamu kurumlarında istihdamına ilişkin süreç incelendiğinde, ilk olarak 27.07.1983 tarihli ve 18117 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Sakatların Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Hangi İşlerde Çalıştırılacakları Hakkında Yönetmelik”<sup>21</sup> karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu yönetmeliğe göre; çalışma gücünden devamlı şekilde en az %40 oranında yoksun bulunanlar ile sakatlığının görev yapmasına engel olmadığını Resmî sağlık kurulu raporu ile belgeleyenlerin yönetmelik kapsamında yer aldığı düzenlenmiştir. Bununla birlikte kurumların 657 sayılı DMK’ya göre çalıştırdıkları toplam personelin %2’si oranında sakat

<sup>21</sup> Bkz. 27.07.1983 tarihli ve 18117 sayılı Resmi Gazete.



çalıştırma zorunluluğu bulunduğu belirtilmiştir. Ayrıca, kurum ve kuruluşların çalıştırma zorunluluğunda oldukları sakat eleman sayılarını ve bunları hangi kadrolarda çalıştıracaklarını Devlet Personel Dairesi ile İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirecekleri, İş ve İşçi Bulma Kurumunun bu kadrolara durumları uyan sakatların sınava girmelerini sağlayacakları, İlk Defa Devlet Memurluğuna Atanacaklara uygulanan sınavların Devlet Personel Dairesince yapılacağı, münhal kadrolara atanan veya işten ayrılan sakatların, takip ve kontrolü için bir ay içinde İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirileceği hükümleri yer almaktadır. Diğer taraftan 1983 yılında yayımlanan yönetmelikte engelli bireylerin çalıştırılabilecekleri işler düzenlenmiş ve buna göre; “sakatlar, sakatlıklarını artırıcı veya ek sakatlık getirici işlerde çalıştırılmazlar” hükmünün yer almakta olup, bu hüküm yardımcı hizmetler kadrosunda istihdam edilmenin yaratacağı negatif etkiye dikkat çekmektedir.

Bahse konu yönetmelikte 09.10.1998 tarihli ve 23488 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Sakatların Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Hangi İşlerde Çalıştırılacakları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”<sup>22</sup> ile değişiklik yapılmıştır. Söz konusu değişiklik yönetmeliğince kurumlarca, sakatlara yönelik boş kadrolara, ilk defa Devlet memuru olarak atama yapılmak suretiyle her yılın Nisan-Mayıs, Temmuz-Ağustos, Ekim-Kasım dönemlerinden bir veya bir kaçında sınav yapılacağı, sınavların, İlk Defa Devlet Kamu Hizmeti ve Görevlerine Devlet Memuru Olarak Atanacaklar İçin Mecburi Yeterlik ve Yarışma Sınavları Genel Yönetmeliği’ne göre özürlü grupları dikkate alınmak suretiyle özel sınav kurulu teşkil edilerek ayrı yapılacağı, sakatlar için dönemler itibariyle yapılacak sınavların Devlet Personel Başkanlığınca duyurulacağı, kamu kurum ve kuruluşları, sınava girmek için belirlenen son başvuru tarihinden en az bir ay önce olmak kaydıyla, Nisan-Mayıs dönemi sınavları için en geç Mart ayı, Temmuz-Ağustos dönemi için en geç Haziran ayı, Ekim-Kasım dönemi için en geç Eylül ayı sonuna kadar Devlet Personel Başkanlığında olacak şekilde sakat memur alınacak kadroların genel ve özel şartlarının bildirileceği şeklinde değişikliğe gidilmiştir. Ayrıca “kurum ve kuruluşların sakat memur çalıştırma yükümlülüklerinin yerine getirilmesinin takip ve denetimi Devlet Personel Başkanlığınca yapılır.” hükmü de yer almaktadır.

---

<sup>22</sup> Bkz. 09.10.1998 tarihli ve 23488 sayılı Resmi Gazete.

Bu çerçevede; Devlet Personel Dairesince, İş Kurumunca ve kurumların kendi personel dairelerince ulusal gazetelere yasal zorunluluk gereği ilan verilerek söz konusu alımların duyuruları yapılmaktadır (gazetearsivi.milliyet.com.tr, 28.05.2018)<sup>23</sup>. Söz konusu ilanlara örnek olarak; içerik bakımından 20.04.2005, 23.09.2001, 23.09.2001, 18.10.2000, 07.08.1998, 08.07.1998, 13.05.1997 ve 12.06.1990 tarihli ilanların değerlendirmeleri aşağıda bulunmaktadır:

- 20.04.2005 tarihli Milliyet gazetesinde; Devlet Personel Başkanlığı tarafından duyurusu yapılan Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Başkanlığında 3, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rektörlüğünde 6, İstanbul İli Büyükşehir Belediyesi İSKİ Genel Müdürlüğünde 33, Ankara İli Keçiören Belediye Başkanlığında 10, Ankara İli Gölbaşı Belediye Başkanlığında 3, Konya İli İl Özel İdare Müdürlüğünde 4, Antalya İli Serik Belediye Başkanlığında 2, Sinop İli Saraydüzü Belediye Başkanlığında 1, Konya İli Büyükbeşkavak Belediye Başkanlığında 1 olmak üzere 9 farklı kamu kurumunda özürlü personel alımına ilişkin ilan yer almaktadır. Bahse konu ilanda ilgili kurumların sınav ve başvuru tarihlerinin, sınava başvuru şartlarının, başvuru için gerekli belgelerin istenildiği görülmekle birlikte söz konusu personel için özürlü ibaresinin kullanıldığı ve en az %40 özür oranı bulunması gerektiği belirtilmiştir.
- 23.09.2001 tarihli Milliyet gazetesinde; Karamürselbey Eğitim Merkezi Komutanlığı'nda 2, Heybeliada Deniz Lisesi Komutanlığı'nda 2 olmak üzere toplam 4 sakat memur alımına ilişkin ilan yer almaktadır. Bahse konu ilanda ilgili kurumların sınav ve başvuru tarihlerinin, sınava başvuru şartlarının, başvuru için gerekli belgelerin istenildiği görülmekle birlikte söz konusu personel için sakat ibaresinin kullanıldığı ve en az %40 sakatlık oranını gösterir rapor bulunması gerektiği belirtilmiştir.
- 23.09.2001 tarihli Milliyet gazetesinde; Kuzey Deniz Saha Komutanlığında çalıştırılmak üzere toplam 4 sakat memur alımına ilişkin ilan yer almaktadır. Bahse konu ilanda ilgili kurumun sınav ve başvuru tarihlerinin, sınava başvuru şartlarının, başvuru için gerekli belgelerin istenildiği görülmekle birlikte söz konusu personel için sakat ibaresinin kullanıldığı ve en az %40 sakatlık oranı bulunması gerektiği belirtilmiştir.

---

<sup>23</sup> Bkz. Ek 3.

- 18.10.2000 tarihli Milliyet gazetesinde; Devlet Personel Başkanlığı tarafından duyurusu yapılan Kırıkkale Çelebi Belediye Başkanlığında 1, Sakarya Üniversitesi Rektörlüğünde 3, İstanbul Üniversitesi Rektörlüğünde 40, Kültür Bakanlığında 35 olmak üzere 4 farklı kamu kurumunda sakat personel alımına ilişkin ilan yer almaktadır. Bahse konu ilanda ilgili kurumların sınav ve başvuru tarihlerinin, sınava başvuru şartlarının, başvuru için gerekli belgelerin istenildiği görülmekle birlikte söz konusu personel için sakat ibaresinin kullanıldığı ve en az %40 sakatlık oranı bulunması gerektiği belirtilmiştir.
- 07.08.1998 tarihli Milliyet gazetesinde; 1'nci Ordu Komutanlığında çalıştırılmak üzere toplam 33 sivil memur alımına ilişkin ilan yer almaktadır. Bahse konu ilanda ilgili kurumların sınav ve başvuru tarihlerinin, sınava başvuru şartlarının, başvuru için gerekli belgeler ile sakatlık kontenjanına başvuru yapacak adaylar için en %40 sakatlık oranı bulunduğunu belirten sağlık kurulu istenildiği, fakat alınacak sakat personel sayısının belirtilmediği görülmektedir. Bahse konu ilanda ilgili kuruma alınacak sakat personel sayısının belirtilmemesinin bu kişiler için belirsiz bir durum oluşturduğu ve sınava başvurmasını engellediği düşünülmektedir.
- 08.07.1998 tarihli Milliyet gazetesinde; Levazım-Maliye Okulu Komutanlığında çalıştırılmak üzere 1 sakat ve özürlü olmak üzere toplam 13 sivil memur alımına ilişkin ilan yer almaktadır. Bahse konu ilanda ilgili kurumun sınav ve başvuru tarihlerinin, sınava başvuru şartlarının, başvuru için gerekli belgeler ile sakatlık kontenjanına başvuru yapacak adaylar için en %40 sakatlık oranı bulunduğunu belirten sağlık kurulu istenildiği görülmüştür.
- 13.05.1997 tarihli Milliyet gazetesinde; Hava Harp Okulu Komutanlığında çalıştırılmak üzere toplam 6 erkek sakat memur alımına ilişkin ilan yer almaktadır. Bahse konu ilanda ilgili kurumun sınav ve başvuru tarihlerinin, sınava başvuru şartlarının, başvuru için gerekli belgelerin istenildiği görülmekle birlikte söz konusu personel için sakat ibaresinin kullanıldığı, personelin sadece erkek olması ve en az %40 sakatlık oranı bulunması gerektiği belirtilmiştir. Bahse konu ilanda ilgili kuruma alınacak sakat personelin sadece erkek olmasının idarelerin takdirinde olduğu kabul edilmekle birlikte hiç kadın sakat personel alınmaması sakat kadınların iktisadi hayata katılımlarını engellediği düşünülmektedir.

- 12.06.1990 tarihli Milliyet gazetesinde; İstanbul İli Büyükşehir Belediyesi İSKİ İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğünde çalıştırılmak üzere 6 sakat olmak üzere toplam 67 memur alımına ilişkin ilan yer almaktadır. Bahse konu ilanda ilgili kurumun sınav ve başvuru tarihlerinin, sınava başvuru şartlarının, başvuru için gerekli belgeler ile sakatlık kontenjanına başvuru yapacak adaylar için en %40 sakatlık oranı bulunduğunu belirten sağlık kurulu istenildiği görülmüştür.

Daha sonra 16.09.2004 tarihli ve 25585 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Özürülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Yarışma Sınavları Hakkında Yönetmelik”<sup>24</sup> ile “Sakatların Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Hangi İşlerde Çalıştırılacakları Hakkında Yönetmelik” yürürlükten kaldırılmış ve bu yönetmelikle özürülerin devlet memurluğuna alınma şartları ile yapılacak yarışma sınavları ve hangi işlerde çalıştırılacaklarına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir. Anılan yönetmelikle özürüler için ayrılacak kadroların ilgili kurum veya kuruluşun bütün dolu memur kadro sayısının %3’ü oranında dikkate alınacağı, özürülerin devlet memurluğuna atanmaları amacıyla çoktan seçmeli test şeklinde yarışma sınavı yapılacağı ve sınavların kamu kurum ve kuruluşlarının kendilerince yapılacağı, sınav sonuçlarının ilgili kurumca sınav bitim tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde adayların puanları ile birlikte ilan edileceği ve sonuçların ilgililere yazılı olarak bildirileceği hükümleri yer almaktadır.

Sonrasında 03.10.2011 tarihli ve 28073 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Özürülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik”<sup>25</sup> ile “Özürülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Yarışma Sınavları Hakkında Yönetmelik” yürürlükten kaldırılmış ve bu yönetmelikle özürülerin memur kadrolarına yerleştirilmelerinde uygulanmak üzere “Özürü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS)” ve “kura” yöntemleri kullanılacağı belirtilmektedir. Aynı yönetmeliğin “Özürü alımına ilişkin temel ilkeler” başlıklı 5’inci maddesinde, “ÖMSS”nin “Ortaöğretim, ön lisans veya lisans düzeyinde eğitim veren kurumlardan mezun veya ÖMSS'nin yapıldığı yıl itibarıyla mezun olabilecek durumda olan özürüler için eğitim durumları ve özür grupları itibarıyla sınav sorusu hazırlanması, değerlendirilmesi ile özürülerin bu sınavlarda ulaşılabilirlik şartları oluşturularak yapılan” sınav olduğu ve ÖMSS sonuçlarının 2 yıl geçerli olduğu, bu süre

<sup>24</sup> Bkz. 16.09.2004 tarihli ve 25585 sayılı Resmi Gazete.

<sup>25</sup> Bkz. 03.10.2011 tarihli ve 28073 sayılı Resmi Gazete.

içinde yeni bir sınav yapılamaması halinde sınav sonuçlarının bir sonraki sınava kadar geçerli olmaya devam edeceği düzenlenmiştir. Özürlü adaylar için bir diğer alım şekli “kura”nın ise yönetmeliğin “Özürlü alımına ilişkin temel ilkeler” başlıklı 5’inci maddesinde, “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 41 inci maddesine göre Devlet memuru olabilmek için aranan asgari eğitim şartını haiz eğitim veren kurumlardan mezun veya mezun olabilecek durumda olan özürhülden kamu kurum ve kuruluşlarına tercihlerine göre yerleştireceklerin tespiti amacıyla noter huzurunda yapılır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Türkiye’de günümüzde engelli bireylerin kamu kurumlarında istihdamını düzenleyen usul ve esaslar, 07.02.2014 tarihli ve 28906 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik”<sup>26</sup> ile düzenlenmiştir. Ayrıca anılan Yönetmelik kapsamında Türkiye’de kamu kurumlarında istihdam edilmek isteyen engelli bireyler için DPB tarafından bu doğrultuda “Engelli Memur Adayı EKPSS / Kura Rehberi” de hazırlanmıştır (dpb.gov.tr, 2017). Anılan Yönetmeliğe göre engelli adayların memur kadrolarına yerleştirilmelerinde uygulanmak üzere “EKPSS” ve “kura” yöntemleri kullanılacağı belirtilmektedir. Aynı Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 4’üncü maddesinde, “EKPSS”nin “Ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunu engellilerin engel grupları ve eğitim durumlarına göre yapılan ve sonuçları Devlet memurluğu ile kamu kurum ve kuruluşlarının işçi kadrolarına alınmalarında kullanılan merkezi sınavı” ifade ettiği ve “EKPSS”nin 2 yılda bir gerçekleştirileceği ve 02.02.2018 tarihli yönetmelik değişikliği ile bu tarihten itibaren EKPSS sonuçlarının da 4 yıl süre ile geçerli olacağı düzenlenmiştir. Engelli adaylar için diğer bir alım şekli olan “Kura Yöntemi”nde ise “İlkokul, ortaokul, ilköğretim ve özel eğitim iş uygulama merkezi veya okulu mezunu engellilerin tercihlerine göre Devlet memuru kadrolarına yerleştirilmelerinde kullanılacak yöntem” olduğu ve bu yöntemin “engelli alım talebinde bulunulduğu sürece her yıl yapılacağı” belirtilmiştir. Ayrıca “EKPSS sonuçlarının, kamu kurum ve kuruluşları tarafından Türkiye İş Kurumu aracılığıyla yapılan engelli işçi alımlarında da kullanılacağı” belirtilmektedir.

---

<sup>26</sup> Bkz. 07.02.2014 tarihli ve 28906 sayılı Resmî Gazete.

Dönem		Öğrenim Düzeyleri				
		İlköğretim	Ortaöğretim	Ön lisans	Lisans	TOPLAM
09.08.2012	İlan Edilen Kadro Sayısı	988	3.052	1.574	2.132	7.746
	Yerleşen Aday Sayısı	988	2.174	1.093	999	5.254
14.03.2013	İlan Edilen Kadro Sayısı	591	3.379	1.442	709	6.121
	Yerleşen Aday Sayısı	591	3.378	1.343	614	5.926
04.02.2014	İlan Edilen Kadro Sayısı	0	426	384	810	1.620
	Yerleşen Aday Sayısı	0	426	384	806	1.616
11.09.2014	İlan Edilen Kadro Sayısı	234	1.428	1.009	1.480	4.151
	Yerleşen Aday Sayısı	234	1.383	990	1.344	3.951
20.05.2015	İlan Edilen Kadro Sayısı	470	2.605	775	832	4.682
	Yerleşen Aday Sayısı	470	2.595	609	647	4.321
16.12.2015	İlan Edilen Kadro Sayısı	210	1.549	126	65	1.950
	Yerleşen Aday Sayısı	210	1.549	126	65	1.950
24.08.2016	İlan Edilen Kadro Sayısı	1.220	2.514	1.340	1.039	6.113
	Yerleşen Aday Sayısı	1.220	2.466	1.233	893	5.812
24.08.2017	İlan Edilen Kadro Sayısı	246	444	507	1.348	2.545
	Yerleşen Aday Sayısı	246	386	458	1.273	2.363
04.04.2018	İlan Edilen Kadro Sayısı	329	540	531	1.100	2.500
	Yerleşen Aday Sayısı	329	502	465	854	2.150
TOPLAM	İlan Edilen Kadro Sayısı	4.288	15.937	7.688	9.515	37.428
	Yerleşen Aday Sayısı	4.288	14.859	6.701	7.495	33.343

Çizelge 3.2. 2012/Ağustos - 2018/Nisan dönemleri arası EKPSS/Kura yerleştirme bilgileri.

Kaynak: (dpb.gov.tr, 05.04.2018)

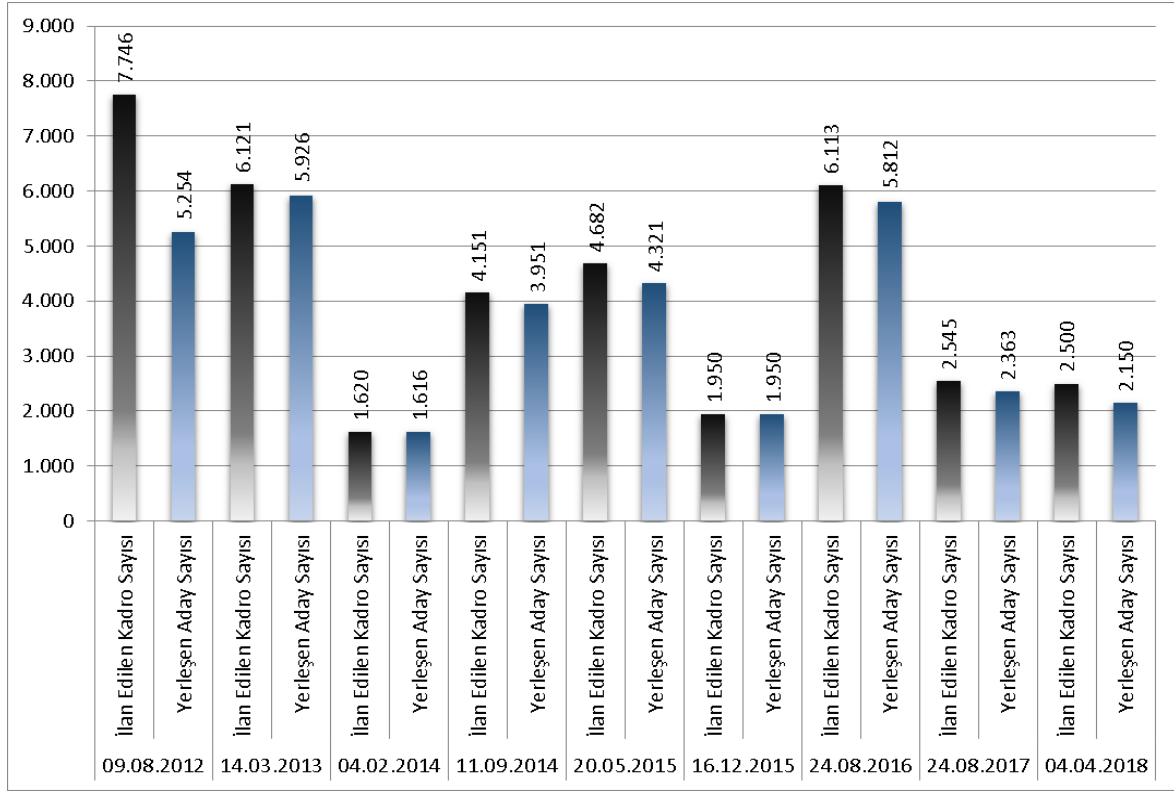
Çizelge 3.2’de görüldüğü üzere DPB’nin yayımladığı “EKPSS / Kura Yerleştirme Bilgileri”ne göre 2012 yılı Ağustos ayından itibaren 2018 yılı Nisan ayına kadar engellilerin istihdamı için 9 kez alım yapıldığı anlaşılmaktadır. İlköğretim mezunları için kura sistemi uygulandığından başvuran adayların tamamının yerleştiği görülmektedir. Diğer taraftan ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunları adayları arasından ise ilan edilen kadrolara başvuru yapan 37.428 adaydan 33.343 adedinin yerleşmiş olduğu görülmektedir.

Bireyin eril ya da dişil olarak geldiği dünyada, biyolojik cinsiyetlerine içerisine doğulan toplum tarafından anlam yüklenmektedir. Kültürel etkiler ile oluşturulan erillik ve

dişillik görüngesi toplumsal cinsiyet olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı bireyi kadın ve erkek şeklinde nitelendiren cinsiyet kavramından farklı ve kapsamlı olup, erkek ve kadın arasındaki kültürel, ekonomik, davranışsal ve politik olmak üzere toplumsal tüm farklılıkları kapsamaktadır. Sahip olunan farklılıklar doğumla birlikte hâkim ideolojinin yönlendirmesi ile güçlenmekte ve bu yolla toplumsal olarak etkili denetim sağlanmaktadır (Eroğlu, Ataizi, Yüksel ve Yüksel, 2015: 61).

Toplumsal Cinsiyet olgusunda; toplumun kadın ve erkek olarak bireylerden beklediği rolleri bulunmaktadır. Kadınlık ve erkeklik üzerine yüklenen değerlerin varlığı üzerine düşünöldüğünde, dezavantajlı grup içerisinde yer alan engelliler için de toplum tarafından biçilen rol ve statüler olduğu varsayımı yadsınamayacak bir gerçeklik taşımaktadır. Yalnız burada töz olan engellinin cinsiyet kavramı değil engelli bireyin cinsiyetinin reddedilerek (engelli tuvaletlerinin kadın-erkek şeklinde ayrılmayarak yalnızca engelliler olarak değerlendirilmesi gibi) toplumda konumlandırılmasıdır. Toplumun kadına ve erkeğe biçtiği roller ile kişileri konumlandırığı gibi engellileri de roller biçilerek konumlandırılması, dışlanma olgusunu ateşlemektedir. Engellilerin daha çok yardımcı hizmetler sınıfında istihdam edilmesi bu olgunun altını çizerek niteliktedir. Çizelge 3.2 incelendiğinde; toplumsal konumlandırmanın yanı sıra kurumsal konumlandırmanın varlığı da söz konusu olabilmektedir.

Çizelge 3.2’de yer alan sayısal verilerin dönemler itibarıyla karşılaştırılmasının grafiksel olarak gösterimi, aşığıdaki şekilde (Şekil 3.1) görölebilmektedir.



Şekil 3.1. 2012/Ağustos - 2018/Nisan yılları arası EKPSS/Kura ilan edilen kadro ve yerleşen aday sayısı karşılaştırma grafiği.

Kaynak: (dpb.gov.tr, 05.04.2018)

DPB tarafından yayımlanan “İstihdam Edilen Engelli Memurların Hizmet Sınıflarına Göre Sayısal Dağılımları” istatistiki verilerine bakıldığında (Çizelge 3.3) toplam 18.341 engelli kişinin “Yardımcı Hizmetler Sınıfı”nda istihdam edildiği görülmektedir. Bu oran, oldukça yüksektir. Ancak, “Mülki İdare Amirliği” gibi kariyer hizmet sınıfında 1 kişinin istihdam edildiği görülmektedir. 1 kişilik kadronun ancak mesleğe giriş aşamasından sonra oluşan bir engelden dolayı var olduğu düşünülmektedir. Buna karşın engellilerin kaymakamlık giriş sınavına katılmalarında herhangi bir sakınca bulunmamasına ve engel durumlarına uygun salonlarda sınavlara alınmalarına rağmen<sup>27</sup> istihdam edilmemeleri, sınava giriş aşamasının formaliteden ibaret olduğunu düşündürmektedir. Yine de 1 kişilik kadronun umut ışığı sayılarak EKPSS’de yapılacak revizyonlarla engellilerden “Yardımcı Hizmetler Sınıfı”ndan çıkarılarak “Genel İdare Hizmetleri Sınıfı”nda ve kariyer meslek gruplarına istihdam edilebilmelerinin mümkün

<sup>27</sup> 26.02.2018 tarihinde BİMER aracılığıyla İçişleri Bakanlığından, engelli olarak istihdam edilen kaymakam sayılarına ilişkin istatistiki bilgiler hususunda talepte bulunulmuş, ancak İçişleri Bakanlığından cevap alınmamıştır.



kılınması, sosyal devlet ve yeni kamu yönetimi anlayışı açısından da büyük bir adım sayılacaktır.

SINIFLAR	CİNSİYETİ		TOPLAM
	KADIN	ERKEK	
Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	5.524	15.435	20.959
Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı	1.417	1.453	2.870
Teknik Hizmetler Sınıfı	381	2.012	2.393
Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı	2.066	3.816	5.882
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı	34	73	107
Din Hizmetleri Sınıfı	133	1.128	1.261
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	3.132	15.209	18.341
Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı	-	1	1
TOPLAM	12.687	39.127	51.814

Çizelge 3.3. İstihdam Edilen Engelli Memurların Hizmet Sınıflarına Göre Sayısal Dağılımları

Kaynak: (dpb.gov.tr, 02.04.2018)

DPB tarafından yayımlanan aşağıdaki çizelge (Çizelge 3.4) bulunan veriler incelendiğinde, 15.375 lisans, 1.012 lisansüstü mezun olmak üzere toplam 16.387 lisans ve lisansüstü eğitim almış memur bulunduğu görülmektedir. Bu durum, engellilerin kariyer mesleklerde istihdam edilmeleri açısından eğitimlerinin yetersiz olduğu önyargısının yersiz olduğunun adeta kanıtı durumundadır ve bununla birlikte daha önce de bahsedildiği üzere 18.341 engelli memurun “Yardımcı Hizmetler Sınıfı”nda istihdam edilmeleri (Çizelge 3.3), engellilerin eğitimlerinin önemsenmediğinin göstergesidir.

EĞİTİM DURUMU	CİNSİYETİ		TOPLAM
	KADIN	ERKEK	
İlköğretim/ Ortaokul/ İlkokul	876	5.602	6.478
Ortaöğretim (Lise)	3.808	15.525	19.333
Ön lisans	2.721	6.895	9.616
Lisans	4.944	10.431	15.375
Lisans Üstü	338	674	1.012
TOPLAM	12.687	39.127	51.814

Çizelge 3.4. İstihdam Edilen Engelli Memurların Eğitim Durumlarına Göre Sayısal Dağılımları

Kaynak: (dpb.gov.tr, 02.04.2018)

Tüm bunlar bir arada değerlendirildiğinde genel olarak engellilerin eğitim seviyeleri ya da KPSS başarıları ne olursa olsun bir dışlamanın yapıldığı açıktır. Nitekim, bunun emsal bir örneğini oluşturan ve 2004 yılı KPSS sınavından 92,915 puan alarak Sosyal Sigortalar Hatay İl Müdürlüğüne yerleştirilen fakat %75 engelli raporu olması nedeniyle ataması yapılmayan engelli bireyin yargıya taşıdığı konuda davacıya karşı açılan temyiz davasında Danıştay 12. Dairesi “Sağlık kurulu raporunda özürlü olarak işe girebileceği belirtilen kişilerin, genel sınav sonuçlarına göre boş kadrolara atamalarının yapılmamasında hukuka aykırılık bulunmadığına”<sup>28</sup> yönelik bir karar vermiştir. Bu karara göre engelli bir bireyin yüksek puan olsa dahi genel KPSS sınavı ile herhangi bir unvana atamasının yapılmaması hukuka aykırılık teşkil etmemektedir. Hiç şüphe yok ki Anayasanın eşitlik ilkesine aykırılık teşkil eden bu karar, tartışmaya açık ve eşitlikten uzak bir karardır.

### 3.3.3. Türkiye’de Kamu Kurumlarında İstihdam Edilen Kariyer Meslekler ve Alım Şekilleri

Türkiye’de kamu kurumlarında ilk defa istihdam edilebilmesi ya da kurumların özel sınavlarına katılabilmenin ön şartının yerine getirilebilmesi amacıyla yapılan sınavın esas

<sup>28</sup> Bkz. Danıştay 12. Daire, 2006/2864 Esas No, 2006/4487 Karar No, 08.11.2006 Karar Tarihi.

ve usulleri 03.05.2002 tarihli ve 24744 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik” ile düzenlenmiştir. Anılan Yönetmelikte, kariyer meslek kadrolarına ilişkin olarak “A Grubu Kadrolar” ifadesi kullanılmış olup, “Kapsam” başlıklı 2’nci maddesinde “A Grubu Kadrolar”; “kamu kurum ve kuruluşlarınca, kendi özel mevzuatlarına göre düzenleyecekleri özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle girilen ve belirli bir yetiştirme programı sonrası yeterlik sınavına tabi tutulan mesleklere ilişkin kadrolar,” şeklinde belirtilmiştir. Aynı yönetmelikte “A Grubu Kadrolar” dışında kalan yani “kariyer meslekler dışında kalan, ilk defa kamu hizmeti ve görevlerine atama yapılacak” kadrolar için “B Grubu Kadrolar” ifadesi kullanılmıştır. Anılan yönetmeliğe göre “A grubu kadrolarda” istihdam edilebilmek için öncelikle KPSS’ye girilmesi gerektiği, sonrasında “kamu kurum ve kuruluşlarınca KPSS sonuçlarına göre saptayacaklarının üzerinde bir puanı olan adayların katılımı ile kendi mevzuatına göre yapacakları, yazılı ve/veya sözlü bölümlerden oluşan giriş sınavına” girilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bununla birlikte mevzuatlarında düzenleme bulunması durumunda alınan KPSS ile de doğrudan kariyer mesleklere atama yapılabilmektedir. Ayrıca, kariyer meslek olarak nitelendirilen ve “(A) grubu olarak ifade edilen kadrolara”, “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu”nun “Tesis Edilen Sınıflar” başlıklı 36’ncı maddesinin A fıkrasının 10’inci bendinde yer verilerek, kariyer meslek personeli ayrı ayrı belirtilmiştir.

Ek 1’de yer alan çizelgede görüleceği üzere Türkiye’de hemen hemen tüm kamu kurum ve kuruluşlarında farklı alanlarda ve farklı sıfatlarla kariyer meslek istihdamı yapılmaktadır. Bu mesleklerde genel olarak 3 yıllık yardımcılık/adaylık vb. süreçleri bulunmakta, bu sürecin tamamlanmasının akabinde ilgili kurumlarca yapılan yeterlilik sınavlarını kazanan kişiler mesleğe kesin olarak geçiş yapmaktadırlar.

657 sayılı kanuna göre kamu hizmetine alım aşamasında liyakat ilkesi devreye girmektedir. Bu ilke “kamu hizmetine, görevin gerektirdiği niteliklere sahip olanlardan, en layık olanın girmesini ve bunun bir doğal sonucu olarak da kişilerin ilgili kamu hizmetinden daha iyi ve gereği gibi yararlanmasını sağlamaya yönelik bir ilke”dir (Akgüner, 1992: 35-36). Anayasada yer alan (mad 70/2) “görevin gerektirdiği nitelikler” ifadesi kamu görevine atanmada yapılacak görev için gerekli şartların dışında hiçbir şartın aranmaması gerektiğini ifade etmektedir (Şen, 1995: 83). Tek ayırımın kişilerin bilgi ve yeteneğinin olması, bunun dışında hiçbir şart ve ayırım gözetilmeksizin her bireyin kamu görevine atanması (Avcı, 2009: 34) hususunu açıkça belirten bu madde engellilerin de

kariyer mesleğe atanması konusunda kilit bir role sahiptir. Esas olarak bireyin şeklinin nasıl olduğu yapılacak işin kalitesini etkilememesi bununla birlikte yetenek, bilgi ve kabiliyetinin ise son derece etkin bir öneme sahip olması da görevin gerektirdiği nitelikler dışında bir şartın aranmasını anlamsız kılmaktadır. Bireyin fiziksel özellikleri, aranan meslek için uygun liyakate sahip olduğu anlamına gelmediği gibi fiziksel engelinin bulunması da liyakatsiz olduğu anlamına gelmemektedir. Meslekle alakalı olmayan fiziksel güzelliğin aranması yapılmış olan kanunları ve liyakat ilkesini soyutlaştırmaktadır. Liyakat ilkesi yalnızca Türkiye’de değil uluslararası düzlemde de büyük öneme sahiptir.

ABD’de 1978 yılında Kamu Hizmeti Reformu Kanunu ile kurulmuş olan Liyakat İlkesini Koruma Kurulu, kamu görevlerine atanacak olan personelin aralarında herhangi bir ayrımcılık yapılmadan ve haklarını koruyarak hizmete alınmalarını sağlamayı esas almıştır. Liyakat İlkesini Koruma Kurulunun amaçları arasında hiçbir ayırım gözetilmeksizin nitelikli olan her bireyin dil, din, ırk, siyasi görüş, cinsiyet, renk, yaş, medeni durum ve engelli olup olunmamasına bakılmaksızın hizmete alınması ve görevde yükselme sınavları söz konusu olduğunda her türlü işlemin liyakat çerçevesinde yapılmasını sağlamak hususları yer almaktadır (Avcı, 2009: 41-42).

Liyakat konusu Uluslararası düzenlemelerde olduğu kadar Türk Hukukunda da genişçe yer bulmakla birlikte uygulamada göz ardı edildiği kuşkusuzdur. Bu bağlamda 657 sayılı kanunun 3. maddesinin (c) fıkrasında yer alan liyakat başlıklı hükümde; “Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır” hükmü ile birlikte ayrıca Anayasanın 70. maddesinde “Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez” hükmü yer almaktadır (Avcı, 2009: 41-42). Bu düzenlemeler değerlendirilmeye alındığında uygulamada bir takım tikanıklıkların olduğu söz konusudur. Türkiye’de mevzuat açısından yeterli done bulunmasına rağmen uygulama birliğinin olmayışı engelli bireyin kariyer mesleğe atanması önünde büyük bir handikap oluşturmaktadır. Söz konusu kariyer mesleklere alım aşamasında adaylardan engelli olmadığına dair beyanın istenilmesinden dolayı, bu unvanlara engelli bireyler istihdam edilmemektedir. Kurumların kendi mevzuat hükümlerine göre düzenlenen sınavların sağlık şartına birkaç örnek verilmesi gerekirse;

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı<sup>29</sup> Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Gümrük ve Ticaret Müfettiş Yardımcılığı Giriş Sınavı sağlık şartında (gtb.gov.tr, 20.10.2017);

- “Sağlık durumu, yurdun her yerinde görev yapmaya ve her türlü iklim ve yolculuk şartlarında seyahat etmeye elverişli olmak ve müfettişlik görevini yapmasına engel olabilecek hastalığı veya özrü bulunmamak.”

şeklinde olduğu,

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Denetçi Yardımcılığı Giriş Sınavı Duyurusunda (aile.gov.tr, 20.10.2017);

- “Sağlık durumu, yurdun her yerinde görev yapmaya ve her türlü iklim ve yolculuk şartlarında seyahat etmeye elverişli olmak ve denetçilik görevini yapmasına mâni olacak hastalığı veya engeli bulunmamak”

biçiminde düzenlendiği,

Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Genel Müdürlüğü Müfettiş Yardımcılığı Giriş Sınav İlanında ise (tarimkredi.org.tr, 20.10.2017);

- “Sağlık durumu bakımından yurdun her tarafına giderek görev yapmaya elverişli olmak, görevini yapmaya mâni akli ve bedeni hastalığı bulunmamak”

şeklinde düzenlendiği görülmektedir.

Kurumlar tarafından (A) Grubu olarak belirtilen kariyer meslek grubu içerisinde yer alan kadrolara atanmak için girilecek kurum sınavlarında genel olarak “Sağlık durumu, yurdun her yerinde görev yapmaya ve her türlü iklim ve yolculuk şartlarında seyahat etmeye elverişli olmak ve müfettişlik görevini yapmasına engel olabilecek hastalığı veya özrü bulunmamak” şeklinde sağlık şartının bulunması, engellilerin kariyer meslek sınavlarına katılabilmelerinin önündeki en önemli engeldir.

---

<sup>29</sup> 9 Temmuz 2018 tarihli 703 sayılı KHK ile Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ile Ekonomi Bakanlığı birleştirilerek adı “Ticaret Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir.

### 3.3.4. Sosyal Devlet Anlayışı ve Engellilere Uygulanan Kota

1982 Anayasası'nın 2'nci maddesinde "Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir devlettir" kavramı ile Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir devlet olduğu dile getirilmektedir. Ayrıca, bu Anayasanın "Devletin temel amaç ve görevleri" başlıklı 5'inci maddesinde de

"Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır"

şeklinde hüküm bulunmaktadır. Bununla birlikte, küresel gelişmelerin etkileriyle Türkiye'de sosyal devlet kavramı ve sosyal devlet olma gerekleri sonucu bir takım hukuksal düzenlemeler meydana gelmiştir. 1950'lerle birlikte kamu kurumlarınca ve sivil toplum kuruluşlarınca ele alınan engelli gerçeği, 1960'lara gelindiğinde "toplumsal konumları" ile de ilgi odağı olmaya başlamıştır. 1970'lere gelindiğinde ise ekonomik koşullarda göz önünde bulundurularak engellilerin emek sermayesi piyasasında yer edinebilmeleri amacıyla politikalar geliştirilmiştir (Burcu, 2006: 75).

10.07.1976 tarihinde, 2022 sayılı "65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç Güçsüz ve Kimsesiz Vatandaşlara Aylık Bağlanması Hakkında Kanun" yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Kanunla, Türkiye'de çalışma gücü bulunmayan engellilere ve bunlara bakmakla yükümlü engelli yakınlarına maaş bağlanmaya başlanmıştır. Bu Kanun, sosyal devlet olma adına önemli mihenk taşlarından biri olarak sayılabilir. Fakat, emek sermayesi dışında kalarak bakım maaşına muhtaç konumlandırması engelli bireyin toplumdan soyutlanması sürecini tetiklemektedir. Aslında sürece bakıldığında sosyal devlet kavram olmaktan çıkmış, bilinçli bir şekilde politikalar geliştirilmeye başlanmıştır. Bunun örneklerinden olan ve 18.01.1985 tarihinde yayımlanan 3146 sayılı "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun"un Çalışma Bakanlığı'nın görevlerinin düzenlendiği 2'nci maddesinin (g) bendinde, "Engellilerin mesleki rehabilitasyonunu sağlayacak tedbirler almak" hükmü ile engelli bireylerin istihdamına yönelik iyileştirici ve destekleyici anlamda önlemler alınma yoluna gidildiği görülmektedir. Mesleki rehabilitasyon konusunda yasal bir dayanağın olmasının önemi büyüktür. 1990'lı yıllara gelindiğinde engelli gerçeği konusunda çözümler ve yöntemler üretebilmek adına kurumsallaşma yoluna gidilmiştir. Nitekim, 1997 yılında, 571 sayılı KHK ile ÖZİDA kurulmuş, engelli bireyler açısından mevcut durumların değerlendirilmesi dışında var olan sıkıntıların çözümüne dair projeler de geliştirmeyi amaçlamıştır.

Engellilerin sosyo ekonomik entegrasyonu açısından istihdam edilmeleri önemlidir. Türkiye’de engellilerin istihdamı kota sistemi çerçevesinde gerçekleşmektedir. Engelli istihdamında kota sistemi, işverenlerin belirli bir sayı veya oranda engelli iş gücü çalıştırma zorunluluğu bulunmasıdır. Bu sistem Avrupa’da 1919 yılında Birinci Dünya Savaşı sonucu engelli olan harp gazilerinin istihdam edilmesi amacıyla ilk kez Almanya’da kullanılmıştır. 1920’de Avusturya, 1921’de Polonya ve İtalya, 1923 yılında ise Fransa’da kullanılmıştır (Uşan, 1999: 90).

Çalışmanın 2.6.3.3. başlık numaralı bölümünde ayrıntıları ile ele alınan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30’uncu maddesine göre “işverenlerin 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3, kamu iş yerlerinde ise %4 oranında engelli işçi çalıştırma zorunluluğu” bulunmaktadır. 657 sayılı Kanun’un 53’üncü maddesinde ise bu oran “dolu kadronun %3’ü oranında” şeklinde düzenlenmiştir. Kanunların bu maddeleri Türkiye’de engellilerin istihdam edilirken bir kota ile sınırlandırıldıklarının yasal dayanağı olmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu, engelli istihdamı ile ilgili işverenlere ödül ve ceza hükümlerini de barındırmaktadır. İşverenler, kota yükümlülüğü gereğince çalıştırmadıkları her engelli birey üzerinden para cezası yaptırımını ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durumun aksine, “kontenjan fazlası engelli çalıştıran veya engelli çalıştırma yükümlülüğü olmadığı halde engelli çalıştıran işverenlerin çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılanır” hükmü yer almaktadır. 4857 sayılı Kanun ile engelli istihdam etmeyen kamu kuruluşları da cezaya tabi tutulmaktadırlar (Fırat, Hızıroğlu, Coşkun, Çitçi, Orhan, Boynukara, Zıvıtere, Alexandrova, Zıvıtere ve Pandurska, 2009: 20).

DPB Kamu Personeli İstihdamı Daire Başkanı Sayın Hanife ÖZER ile yapılan görüşmede; kota sisteminin engelli bireylerin istihdamı açısından pozitif etkisi bulunduğu, kota zorunluluğu bulunmadığı takdirde kurumların engelli istihdamı konusuna daha soğuk bakabilme ihtimallerinin bulunduğu dile getirilmiştir (Hanife Özer, kişisel görüşme, Kasım 2017). Bu durum değerlendirildiğinde, kota ile sınırlandırılmak her ne kadar negatif bir durum algısı yaratsa da kurumların engelli iş gücüne yönelik ön yargıları nedeniyle, kotanın kaldırılması değil ancak genişletilmesi düşüncesi ortaya atılabilir gibi görünmektedir.

## 4. ENGELLİLERİN KARIYER MESLEKLERDE İSTİHDAMINDA HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI ÖRNEĞİ

### 4.1. Türkiye’de Bedensel Engellilerin Kariyer Mesleklerde İstihdamı

Bireyin günlük yaşamsal ihtiyaçları sırasında bir başkasına ihtiyaç duyma gereksiniminden doğan müşkülata engel denir. Bu durumdaki bireye de engelli birey denir. Bununla birlikte vücudunda herhangi bir rahatsızlığı olmasına rağmen, günlük yaşamda bir başkasının bakım ve yardımına ihtiyaç duyulmuyorsa bu kişi engelli değil ancak engellenen olacaktır. Binaların merdiven, asansör gibi temel yapı taşlarıyla birlikte ayrıca yollar, kaldırımlar, toplu taşıma vasıtalarının engelli bireylerin de düşünülerek tesis edilmesi, bireyin bir başkasına muhtaçlığını ortadan kaldırarak, kendi hayatını sağlıklı bir birey gibi idame ettirmesinin de önünü açacaktır.

Toplumda kariyer meslek algısı seçkin, eğitilmiş, kültürlü toplum popülaritesini kazanmaya aday kişilerin yapacağı ve üst düzey ücretler alacağı işler şeklinde bir anlayışa sahiptir. Geleneksel ve kültürel önyargılar kimi zaman yasal düzenlemelerin de önüne geçebilmekte, bürokraside kendine yer bulabilmektedir. Engelli istihdam edilecek kadro niteliklerinin belirlenmesinde bu husus ön planda yer almaktadır. Bu da sadece hukuksal düzenlemelerin yeterli olmayacağı, bunun yanında kamusal ve bürokratik kültürün de eşitlik anlamında geliştirilmesi ve eğitilmesi gerektiğini önemle vurgulamaktadır. Ekonomik ve teknik gelişmeler sonucu bedensel engellilik bugünün şartlarında artık bir işi yaparken engel teşkil etmeyecek konuma gelmektedir. Bu anlamda bu tür mesleklere atanma veya unvanını elde etmede sağlık ve idari yeterlilik şartlarının tekrar gözden geçirilmesi gerekmektedir. Engelli bir bireyin kaymakamlık, hakimlik, mühendislik gibi alanlarda çalışması ütopyik bir durum olmaktan çıkarılmalıdır. Eğitim bu konunun temel paydası olarak alınmalı ve kişinin bedensel engelliğinden çok çözüm üretebilme, süreci yönetebilme, insan kaynaklarını verimli kullanabilme, gelecek yıllar için çok yönlü yönetim planları oluşturabilme yetilerine bakılmalıdır.

Her sağlıklı birey gibi engelli birey de temel insani hak olan yaşam hakkını en kaliteli şekilde sürdürmek istemektedir. Vücutta var olan ve sağlık açısından bir takım bedeni elem veren sorunlarla birlikte bir de bina ve yolların uygunsuzluğu, engelliye muhtaç biçimde değerlendiren algısal sorunlar istihdamının da önünde ciddi bir sorun olarak yerini almaktadır. Bu nedenle değişen yönetim anlayışıyla birlikte kamu



örgütlerinin özellikle bedensel engellilere ve bu engellilerin kariyer mesleklere istihdamına bakış açıları incelenmeye değer görülmüştür.

#### **4.1.1. Kamu Kurumlarının Kariyer Meslek Personeli Alımlarında Engel Durumlarına Bakış Açısı**

Bireyler genel anlamda üniversite hayalleri ve hayatları boyunca mesleklerinin en iyisi olabilmeyi istemektedirler. Bu istek engelli bireyler açısından düşünüldüğünde çok daha fazla olacaktır. Eğitim ve eğitime erişilebilirlik açısından birçok zahmete katlanarak, sürecin sonunda hayal edilen eğitime kavuşmanın oluşturduğu mutluluk ve düşünce kamuda hizmetli ya da danışma memuru, evrak memuru vb. kadrolara atanmak değildir. Engelli bireylerin lisans eğitimleri boyunca toplumla bütünleşme ve başarı duygusunun üst seviyede olması, eğitimlerinin getirisi olan kariyer meslekleri yapabileceklerine olan inancın göstergesidir. Buna rağmen atanma aşamasında engellerinden dolayı yetersiz görülmeleri aldıkları eğitimin hiçe sayılmasına neden olmaktadır.

Kamu kurumlarında müfettiş, uzman, kontrolör, denetçi, denetmen vb. gibi kariyer meslek çalışanları bulunmaktadır. Kurumların engelli bireyleri kariyer basamaklarında görmek isteyip istemediklerini analiz etmek amacıyla, 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu hükümleri çerçevesinde 20 Bakanlığa (Adalet Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Avrupa Birliği Bakanlığı<sup>30</sup>, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı<sup>31</sup>, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı<sup>32</sup>, Ekonomi Bakanlığı<sup>33</sup>, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı<sup>34</sup>, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Milli

---

<sup>30</sup> 9 Temmuz 2018 tarihli 703 sayılı KHK ile Avrupa Birliği Bakanlığı ile Dışişleri Bakanlığı birleştirilerek adı “Dışişleri Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir.

<sup>31</sup> 9 Temmuz 2018 tarihli 703 sayılı KHK ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Kalkınma Bakanlığı birleştirilerek adı “Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir.

<sup>32</sup> 9 Temmuz 2018 tarihli 703 sayılı KHK ile Dışişleri Bakanlığı ile Avrupa Birliği Bakanlığı birleştirilerek adı “Dışişleri Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir.

<sup>33</sup> 9 Temmuz 2018 tarihli 703 sayılı KHK ile Ekonomi Bakanlığı ile Gümrük ve Ticaret Bakanlığı birleştirilerek adı “Ticaret Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir.

<sup>34</sup> 9 Temmuz 2018 tarihli 703 sayılı KHK ile Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile Orman ve Su İşleri Bakanlığı birleştirilerek adı “Tarım ve Orman Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir.

Savunma Bakanlığı, Orman ve Su İşleri Bakanlığı<sup>35</sup>, Sağlık Bakanlığı, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı<sup>36</sup>), BİMER üzerinden başvuru yapılarak objektif veri toplama çalışması yapılmıştır. Bu amaçla kurumlara aşağıda belirtildiği üzere iki başlık altında soru yöneltilmiştir.

“1- Kurumunuzda kaç tane KPSS ile göreve alınmış (A) kadro kariyer meslek çalışanı ve ayrıca kaç tane kurum içi uzmanlık çalışanı vardır?

2- Bu çalışanlardan kaç tanesi engellidir ve engel türleri nelerdir?”

Engelli istihdamına ilişkin olarak yöneltilen sorulara, adı geçen kurumların 16’sı tarafından cevap verilmiştir. Kurumlardan gelen olumsuz cevaplar içerik olarak incelendiğinde; kanunun cevaz verdiği ölçüde, kamuoyunu ilgilendirmeyen konular kapsamında olduğu, bilgi edinme kapsamı dışında olduğu, olumsuz cevap verme hakları bulunduğu veya net rakamlar vermek yerine ilgili kanun hükümlerine atıfta bulunularak verilen bilgiler şeklinde cevaplandırıldığı görülmektedir. Konunun hassasiyetinden hareketle, kurumların engelli istihdamına ilişkin sorulara ağır bir bürokratik yaklaşımla cevap vermekten imtina etmeleri, bu konudaki çözüm sürecinin zor olacağına sinyallerini vermektedir. Bu nedenle akademik, sosyolojik veya istatistikî araştırmalara veri sağlamak amacının yanı sıra kişilerin bilgi edinme hakkını kullanabilmesini teminen mümkün olan tüm verilere ulaşabilmesi sağlanmalıdır. Bu bağlamda, idarelerin bakış açılarını değiştirmeleri ve verdikleri hizmetlere ilişkin sayısal değerleri talep sahipleri ile paylaşabilmeleri önem arz etmektedir. Kurumlardan gelen cevaplar yalın olarak aşağıdaki gibidir.

1) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Personel Dairesi Başkanlığının 19.10.2017 tarihli cevabı;

“Bakanlığımızda toplam 14.498 adet kariyer personel istihdam edilmektedir. 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu çerçevesinde bu bilgi paylaşılmamaktadır.”

2) Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün 05.12.2017 tarihli cevabı;

---

<sup>35</sup> 9 Temmuz 2018 tarihli 703 sayılı KHK ile Orman ve Su İşleri Bakanlığı ile Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı birleştirilerek adı “Tarım ve Orman Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir.

<sup>36</sup> 9 Temmuz 2018 tarihli 703 sayılı KHK ile Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı’nın adı “Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir.

“Yapacağınız bilimsel çalışmalarda kullanmak üzere talep etmiş olduğunuz engellilere yönelik çalışmalardan hali hazırda mevcut bulunanlar, Genel Müdürlüğümüzün internet sayfasında “Yayın ve Kaynaklar” bölümünde yer almaktadır.”

3) Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Atama Daire Başkanlığının 12.12.2017 tarihli cevabı;

“Tez çalışmanızı yaptığımız Kurum olan TODAİE tarafından Bakanlığımıza resmi olarak tez çalışmanız bildirildiği takdirde, tez konusu kapsamında istenilen bilgilerin paylaşılabilmesi değerlendirilecektir.”

4) Avrupa Birliği Bakanlığının 14.12.2017 tarihli cevabı;

“Bakanlığımızda hâlihazırda KPSS (A) sonucuna göre atanmış 157 Avrupa Birliği İşleri Uzmanı kariyer meslek çalışmamız bulunmakta olup bunların içinde engelli personelimiz bulunmamaktadır.”

5) Gençlik ve Spor Bakanlığının 15.12.2017 tarihli cevabı;

“Başvurunuzda 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanun uygulamasına ilişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmeliğin 36’ncı maddesine istinaden cevap verilmektedir. Madde 36 Kanun ve kuruluşların, kamuoyunu ilgilendirmeyen ve sadece kendi personeli ile kurum içi uygulamalarına ilişkin düzenlemeler hakkındaki bilgi veya belgeler bilgi edinme hakkının kapsamı dışındadır. Ancak, söz konusu düzenlemeden etkilenen kurum çalışanlarının bilgi edinme hakları saklıdır.”

6) Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Kadro ve Terfi İşlemleri Daire Başkanlığının 18.12.2017 tarihli cevabı;

“4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’nun ilgili 7’nci maddesinde yer alan “Kurum ve kuruluşlar, ayrı veya özel bir çalışma, araştırma, inceleme ya da analiz neticesinde oluşturulabilecek türden bir bilgi veya belge için yapılacak başvurulara olumsuz cevap verebilirler.” hükmü gereğince, BİMER Sistemi üzerinden yapmış olduğunuz 14.12.2017 tarih ve 1701914980 Sayılı başvuru ile ilgili yapılacak herhangi bir işlem bulunmamaktadır.”

7) Maliye Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünün 22.12.2017 tarihli cevabı;

“22.12.2017 tarihli ve 31932 sayılı yazı ile cevap verilmiştir.”<sup>37</sup>

Maliye Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğüne daha sonra 12.02.2018 tarihinde Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) üzerinden yeniden başvuru yapılmış ve 05.03.2018 tarihli ve 4800 sayılı yazı ekinde 22.12.2017 tarih 31932 sayılı yazı iletilmiştir.

<sup>37</sup> Fakat, gerek posta yolu ile gerekse de e-posta aracılığıyla ulaştırılmış bir bilgi olmamıştır. Yeniden iletişime geçilmesine rağmen, e-posta atıldığı iletilmiş fakat e-posta gelmemiştir. 08.02.2018 tarih 2901 sayılı yazı ile de kısaca; tarafıma bilgi verildiği ve yazının bildirilen mail adresi dışındaki bir mail adresine gönderilme imkânının bulunmadığı bildirilmiştir. Bu nedendir ki Maliye Bakanlığı hakkında yoruma açık bir bilgiye ulaşılamamıştır.

Söz konusu yazıdaki açıklama şu şekildedir:

“Maliye Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında kariyer unvanlarında 10.200, diğer uzmanlıklarda 1.106 personel istihdam edildiği, bunlardan 5’inin görme engelli, 13 adedinin ortopedik engelli ve 5 adedinin de diğer engel grubundan olmak üzere toplam 23 personel engelli statüsünde çalışmaktadır.”

8) Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Personel Dairesi Başkanlığının 26.12.2017 tarihli cevabı;

“Bakanlığımızda A grubu kadrolar içerisinde yer alan unvanlarda 410 (dört yüz on) personel görev yapmaktadır. Bakanlığımız bünyesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 53’üncü maddesinde belirtilen oran üzerinde engelli personel istihdam edilmektedir. İstihdam edilen engelli personel içerisinde A grubu kadrolarda görev yapan personel bulunmamaktadır.”

9) İçişleri Bakanlığı Kadro Şube Müdürlüğünün 10.01.2018 tarihli cevabı;

“4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’nun 25’inci maddesinde; “Kurum ve kuruluşların, kamuoyunu ilgilendirmeyen ve sadece kendi personeli ile kurum içi uygulamalarına ilişkin düzenlemeler hakkındaki bilgi veya belgeler, bilgi edinme hakkının kapsamı dışındadır.”

10) Millî Savunma Bakanlığı Plan ve Koordinasyon Şubesi Müdürlüğünün 28.01.2018 tarihli cevabı;

“Söz konusu başvurunuzda, talep ettiğiniz konularla ilgili, ‘4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’nun 25’inci maddesi; “Kurum ve kuruluşların, kamuoyunu ilgilendirmeyen ve sadece kendi personeli ile kurum içi uygulamalarına ilişkin düzenlemeler hakkındaki bilgi veya belgeler, bilgi edinme hakkının kapsamı dışındadır. Ancak, söz konusu düzenlemeden etkilenen kurum çalışanlarının bilgi edinme hakları saklıdır.” hükmünü amirdir. Bu nedenle taleplerinize ilişkin herhangi bir işlem yapılamamıştır.”

Yine aynı tarihte, Millî Savunma Bakanlığının bir diğer birimi olan Memur Atama Şubesi Müdürlüğü’nün verdiği benzer bir cevap ise şu şekildedir:

“Başvurunuz, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun kapsamında incelenmiştir. Söz konusu müracaatınızda talep ettiğiniz konular, ilgi Kanun’un 25’inci maddesi gereğince kurum içi uygulamalara ilişkin düzenlemeleri kapsadığından, talebiniz hakkında herhangi bir işlem yapılamamıştır.”

11) Ekonomi Bakanlığı Personel Dairesi Başkanlığının 07.02.2018 tarihli cevabı;

“Bakanlığımız bünyesinde KPSS A grubu kadrolarda hâlihazırda çalışmakta olan 598 personel olup bunların 491’i uzman statüsündedir. Söz konusu personelden engelli statüde görev yapan bulunmamaktadır.”

12) Orman ve Su İşleri Bakanlığı Personel Dairesi Başkanlığının 08.02.2018 tarihli cevabı;

“27 Nisan 2004 tarihli ve 25445 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren, Bilgi Edinme Hakkı Kanununun Uygulamasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik’in 36’ncı maddesindeki; “Kurum ve kuruluşların kamuoyunu ilgilendirmeyen ve sadece kendi personeli ile kurum içi uygulamalarına ilişkin düzenlemeler hakkındaki bilgi veya belgeler, bilgi edinme hakkının kapsamı dışındadır. Ancak, söz konusu düzenlemelerden etkilenen kurum çalışanlarının bilgi edinme hakları saklıdır.” hükmü gereği talebiniz hakkında işlem yapılamamıştır.”

13) Dışişleri Bakanlığı İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığının 08.02.2018 tarihli cevabı;

“Bilgi Edinme Kanunu’nun 25. maddesi uyarınca kurum ve kuruluşların kendi personeli ile kurum içi uygulamalarına ilişkin düzenlemeler hakkındaki bilgi veya belgeler bilgi edinme hakkının kapsamı dışındadır. Bu itibarla, bilgi edinme başvuruza yanıt verilememektedir. Bilgi edinme taleplerine verilen yanıtlara karşı Bilgi Edinme Kanunu’nun 13. maddesi uyarınca Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu’na başvurulabilmektedir.”

14) Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personel Dairesi Başkanlığının 14.02.2018 tarihli cevabı;

“4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’nun Uygulanmasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik’in 7’nci maddesi “Kurum ve kuruluşlar, ayrı veya özel bir çalışma, araştırma, inceleme ya da analiz neticesinde oluşturulabilecek türden bir bilgi veya belge için yapılacak başvurulara olumsuz cevap verebilirler.” hükmü gereğince karşılanması mümkün bulunmamaktadır. Diğer taraftan, anılan Kanunun “İtiraz usulü” başlıklı 13 üncü maddesi gereği, (yargı yolu saklı olmak üzere) bilgi edinme isteminize ret kararının tebliğinden itibaren “on beş gün” içerisinde “Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu’na itiraz hakkınız” bulunmaktadır.”

15) Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Şube Müdürlüğünün 23.02.2018 tarihli cevabı;

“Başbakanlık İletişim Merkezine yapmış olduğunuz müracaatınız incelenmiştir. Bakanlığımız personelinden (A) kadro kariyer meslek çalışanı 341 olup bu çalışanların engellilik durumu yoktur.”

16) Kalkınma Bakanlığının 01.03.2018 tarihli cevabı;

“Bakanlığımızda kariyer meslek unvanlı kadrolarda 249 Planlama Uzmanı ve 95 Planlama Uzman Yardımcısı görev yapmaktadır. Söz konusu kadrolarda görev yapan 3 personel engelli olup, 2 Planlama Uzmanı Ortopedik ve 1 Planlama Uzman Yardımcısı Süreğen (Kronik) engel grubuna dâhildir.”

BİMER üzerinden başvuruda bulunularak talep edilen bilgiler hakkında, kurumlar tarafından sunulan istatistiki veriler Çizelge 4.1’de yer almaktadır. Söz konusu çizelgede engel türleri de yer almaktadır.

BAKANLIKLAR	KARİYER MESLEK PERSONEL SAYISI	ENGELLİ KARİYER MESLEK PERSONEL SAYISI	ENGEL TÜRÜ
Avrupa Birliği Bakanlığı	157	-	-
Maliye Bakanlığı	11.306	23	Ortopedik
			Görme
			Diğer
Ekonomi Bakanlığı	598	-	-
Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	341	-	-
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	14.498	-	-
Kalkınma Bakanlığı	344	3	Ortopedik
			Diğer

Çizelge 4.1. BİMER başvurusuna cevap veren kurum çizelgesi.

Maliye Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında toplam 11.306 kişinin istihdam edildiğini belirtmiştir. Ancak bu sayının KPSS ile ilk defa atama şeklinde mi yoksa yapılan kurum içi uzmanlık sınavlarıyla istihdam edilen personel şeklinde mi olduğu ayırımından bahsedilmemiş olması yorumu güçleştirmektedir. Daha önce bahsedilen sınav şartlarından dolayı, 10.200 kişinin kurum dışı istihdam edildikleri varsayımı üzerinde düşünülmesine neden olmuştur. Diğer uzmanlıklarda istihdam edildiği belirtilen 1.106 kişinin ise kurum içi kariyer meslek çalışanı olduğu varsayımı üzerine yorum yapılacak olunursa; söz konusu Bakanlık personelinin 5 kişinin görme engelli, 13 kişinin ortopedik engelli ve 5 kişinin de diğer engel grubunda olmak üzere toplam 23 engelli kariyer meslek personeli de olduğu görülmektedir. Bahse konu 23 personelin, kurum içinden alınabildiği gibi KPSS ile birlikte kurum dışı ilk defa atama şeklinde alınması için de herhangi bir sakınca bulunmadığı söylenebilir.

Öte yandan; Avrupa Birliği Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığında elde edilen veriler çalışmaya katkı sağlaması açısından büyük önem arz etmektedir.

20 Aralık 2015 tarihinde yayımlanmış olan “Kalkınma Bakanlığı Planlama Uzman Yardımcılığı Sınav Şartları”na bakıldığında (kalkınma.gov.tr, 14.02.2018);

- “657 Sayılı Kanun’un 48’inci Maddesinde belirtilen şartları taşıması”
- “Bakanlıkça belirlenen bölümlerden mezun olması”

- “YDS’den en az yetmiş (70) puan almış olması”
- “KPSSP4 Puan türünden 80 ve üzeri puan almış olması”

gerektiği belirtilmiştir.

Bahsi geçen “Kalkınma Bakanlığı Planlama Uzmanlığı” giriş sınav şartlarının diğer kariyer mesleklerin birçoğunun giriş sınav şartlarına görece daha yüksek KPSS puanı ve YDS puanı istediği görülmektedir. Buna rağmen, Kalkınma Bakanlığının BİMER üzerinden vermiş olduğu cevabi bilgede “Kalkınma Bakanlığı Planlama Uzmanlığı” unvanı ile 3 engelli bireyin görev yapıyor olduğunun belirtilmesi hususları bir arada değerlendirildiğinde, engellilerin, özellikle bedensel engellilerin, kariyer meslekte istihdam edilmesi için hiçbir engel bulunmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca “Planlama Uzmanlığı” gibi ağır sınav şartlarına sahip bir kariyer mesleğin eğitim şartlarını karşılayabilecek seviyede eğitim başarısının yanında, kurum sınav başarısı ve meslek başarısını sergileyebilecek güç ve yetenekte oldukları görülmektedir. Bu durum kariyer mesleğe alım aşamasında engel teşkil eden nedenin bireyin engeli değil, kurumların engelliye bakış açısının olduğunu kanıtlar niteliktedir. Esas olarak kurum engelliye nerede görmek isterse oraya yerleştirmektedir. Kurumların bakış açıları değiştiği noktada “Kalkınma Bakanlığı” emsal olmaktan çıkacak, engelli kariyer meslek çalışanı bulunduran bakanlıklardan biri olacaktır.

BİMER başvurusu dışında alan araştırması yapılmış ve Cumhuriyet Halk Partisi İstanbul Milletvekili Sayın Mahmut TANAL tarafından, 23.01.2017 tarihinde yazılı soru önergesinde bulunulduğu, kurumlardan engelli istihdam sayıları ve istihdam şekilleri hakkında bilgi talep edildiği görülmüştür. Yazılı soru önergesine istinaden, kurumlardan gelen cevapların özetlenmiş hali yukarıda yer alan Çizelge 4.2’de yer almaktadır.

<b>Kurum</b>	<b>Çalışan Engelli Sayısı</b>
Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, İlgili ve İlişkili Kuruluş	2.281
Orman ve Su İşleri Bakanlığı	3.057
Millî Eğitim Bakanlığı	20.541
Maliye Bakanlığı, İlgili ve İlişkili Kuruluşları	2.087
Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ve İlişkili Kuruluş	244+5
Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	Cevabi yazıda sayısal bilgiye yer verilmemiştir.
Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	154
Ekonomi Bakanlığı	54
Dış İşleri Bakanlığı	22
Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ve Bağlı Kuruluş	295+484
Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	101
Avrupa Birliği Bakanlığı	3
Başbakanlık Yüksek Kurum Başkanlığı	3
Atatürk Araştırma Merkezi	1
Atatürk Kültür Merkezi	1
Türk Dil Kurumu	2
Türk Tarih Kurumu	2
Hazine Müsteşarlığı	26
Darphane ve Damga Matbaası Genel Müdürlüğü	13
BDDK	11
TMSF	Engelli kadrosu bulunmamaktadır.
Başbakanlık Merkez Teşkilatı	Engelli kadrosu bulunmamaktadır.
Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği	2
Toplu Konut İdaresi Başkanlığı	10
Başbakanlık Türkiye Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı	2
Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü	14

Çizelge 4.2. 2017 yılı soru önergesine istinaden verilmiş olan çalışan engelli sayısı.

Kaynak: (tbmm.gov.tr, 20.04.2018)

Çizelge 4.1’de engelli kariyer meslek personelinin, Çizelge 4.2’de ise genel engelli istihdam verilerine yer verilmiştir. Çizelge 4.1 ve Çizelge 4.2 karşılaştırıldığında; dikkat çeken husus, her iki çizelgede de görüleceği üzere benzer Bakanlıkların cevap vermiş olduğudur. Bununla birlikte Çizelge 3.3, Çizelge 4.1, Çizelge 4.2 ve Ek 2’deki çizelgede yer alan veriler birlikte ele alındığında; engelli istihdamının büyük bir kısmını yardımcı



hizmetler ve memuriyet sınıfının oluşturduğu görülmektedir. Çizelge 4.2 ve Ek 2’de yer alan çizelgenin (dpb.gov.tr, 25.04.2018) karşılaştırılmasına bakıldığında birkaç kurumun dışında sayısal oran açısından anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Çalışma boyunca ulaşılmak istenilen kurumlara ve verileri elde etme konusunda güçlükler yaşanması, ön yargılar nedeniyle engellilerin kariyer mesleklere istihdamına zemin hazırlayacak çalışmaların henüz yapılmadığını göstermektedir. Bütün bu sorun ve sıkıntılara rağmen eğitim ve başarı konusunda kendilerini kanıtlamış üç başarılı bedensel engelli kariyer meslek sahibi ile görüşme yapılarak, görüş ve önerilerine başvurulmuştur.

1) Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Turizm Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ozan Bahar ile yapılan görüşmede; Sayın Bahar, mesleğini icra ederken, bilgi aktarma ve bilimsel çalışma yayımlaması ayrıca öğrencileri ile iletişim konusunda hiçbir sorun yaşamadığını, tek sorunu erişilebilirliğini kolaylaştıracak olan destek işçilerinin yokluğu konusunda yaşadığını belirtmiştir.

2) Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) emekli Öğretim Üyesi Prof. Dr. Hilal Onur İNCE ile yapılan görüşmede; binaların engelliler için uygun şekilde tasarlanmamış olmasından dolayı destek işçisine ihtiyaç duyduğunu bunun dışında mesleğini icra etmesi konusunda hiçbir sıkıntı yaşamadığını, emekli olmasına rağmen bilimsel çalışmalara da devam ettiğini bildirmiştir.

3) Gençlik Spor Bakanlığında Eğitim Uzmanı ayrıca bedensel engelli olarak Ege Üniversitesi Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulundan mezun olduktan sonra milli takımda basketbol oynayan Sayın Haktan ÜZÜNVER ile yapılan görüşmede; bedensel engelli olarak beden eğitimi bölümünde okumasına engelinin hiçbir engel yaratmadığını, milli takımda başarıyla basketbol oynadığını ayrıca eğitimin hayatını da hala devam ettirdiğini belirtmiştir. Eğitim uzmanı olarak mesleğin icrası konusunda da zihin gerektiren tüm çalışmaları başarı ile yapabildiğini tek sorunu erişilebilirlik noktasında yaşadığını ve destek işçisine ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir.

Söz konusu görüşmeler değerlendirildiğinde; bedensel engelin hiçbir aşamada bireye engel teşkil etmediği, bununla birlikte toplumsal ön yargı etrafında şekillenen bakış açısını yıkma yolunda, bireyin sarf ettiği çaba göz önüne serilmektedir. Toplumsal ve kurumsal yönden meydana gelecek yeni oluşumlar ile engellilerin daha başarılı olma durumları söz konusu olabilecektir.

Dünyaca ünlü engelli fizikçi Profesör Stephen W. Hawking'in Dünya Engelliler Raporu'nda değindiği gibi sosyokültürel ve sosyoekonomik alanlara dâhil olmaları açısından varlıkları reddedilerek başarılı olmaları açısından hiçbir şans tanınmayan engellileri, dünya devletleri artık yok sayamazlar (eyh.aile.gov.tr, 16.02.2018).

Hümanist hukukçu Faruk EREM “suçluyu kazıyınız, altından insan çıkar” (Erem, 2012: 35) demiştir. Nitekim bu durum ötekileştirilmiş her birey için geçerlilik taşımaktadır. Hukukun üstünlüğüne inanan, vicdanlı tüm toplumların ve bireylerin engelli varlığını ve başarısını yok sayma durumları bulunmamaktadır. Erem'in savını engelli bireyler üzerinde uygulayarak, engellilerin kazındığında neler çıkabileceğini, eksilerini ve artılarını değerlendirmek sosyal politika gereklerinden biri olarak yer bulmalıdır.

Sonuç olarak genel çerçeveye bakıldığında birkaç bakanlığın dışında ki bakanlıklar henüz var olan sistemi yürütmektedirler. Ancak kamu yönetiminde oluşacak yenilikler ve bakanlıkların insan kaynaklarına karşı bakış açılarında oluşacak yenilenme sayesinde, bedensel engellilerin de kariyer basamaklarında var olabilecekleri gerçeği her zaman var olacaktır.

#### **4.1.2. Maliye Bakanlığı Örneğinde Kariyer Meslek Personeli Alım Şekilleri ve Engellilik**

Çalışmada kariyer mesleğe alım aşamasında kurumların sağlık şartından ve bu şart nedeniyle yaşanan mağduriyetten bahsedilerek, bu durumun tamamen kurumun bakış açısı ile ilgili olduğunun eleştirisi yapılmıştır. Kariyer unvanlar sayılmış, tarihçeleri hakkında bilgi verilmiştir. Şimdi de kariyer meslek unvanlarından biri olan uzmanlığa, “Maliye Bakanlığı” örneğinde açıklama getirilerek bedensel engellilerin kariyer mesleğe alımı açısından kamuya negatif bir etkisinin olmayacağı tezi savunulacaktır. Burada, Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı bünyesinde istihdam edilen “Gelir Uzmanlığı”nın ele alınmasının nedeni; “Gelir Uzmanlığı” kadrosuna hem KPSS ile birlikte ayrıca kurum tarafından yapılan giriş sınavı (yazılı ve mülakat sınavı) ile hem de kurum içi sınav (sadece yazılı sınavla) yapılmak suretiyle “Gelir Uzmanı” istihdam edilmesidir. Gelir İdaresi Başkanlığının 2017 Faaliyet Raporu incelendiğinde 16.923 Gelir Uzmanı personeli

bulunduğu görülmektedir (gib.gov.tr, 13.02.2018). Bu oran incelemeye konu olması açısından oldukça ilgi çekici bulunmuştur.<sup>38</sup>

Kariyer meslek grupları kamu kurumlarının temel taşlarından birini oluşturmaktadır. Türkiye’de değişen ve gelişen yönetim algısı ile bu konuda da hemen her dönem kurumsal yeniliklere gidilmektedir. Engellilerin kariyer meslek konusunda yapılan yeniliklerin neresinde yer aldığını tartışmak amacıyla “Maliye Bakanlığı” örneğinde “Vergi Müfettiş Yardımcısı” ve sonrasında “Gelir Uzman Yardımcısı” ile “Kurum İçi Gelir Uzmanı” alım şartları irdelenecektir.

Bu bağlamda, “2013 yılı Vergi Müfettiş Yardımcılığı Giriş Sınavı Başvuru Şartları” (ilan.memurlar.net, 14.02.2018);

- “657 Sayılı Kanun’un 48’inci Maddesinde belirtilen şartları taşıması”
- “Bakanlıkça belirlenen bölümlerden mezun olması”
- “Sağlık durumunun Türkiye’nin her yerinde görev ve yolculuk yapmaya elverişli olduğuna dair yazılı beyanda bulunmak.”
- “KPSS puan türlerinin herhangi birinden 80 ve üzeri puan almış olması”

olarak belirlenmiştir.

“2013 yılı Vergi Müfettiş Yardımcılığı Giriş Sınavı Başvuru Şartları” incelendiğinde; sınava başvuracak kişilerin eğitim durumuna ilişkin olarak “Siyasal Bilgiler, Hukuk, İktisat, İşletme, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinden ... birini bitirmiş olmak” şartının arandığı görülmektedir. Ancak, aynı başvuruda eğitim durumuna ilişkin olarak, 31.10.2011 tarihli ve 28101 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Vergi Denetim Kurulu Yönetmeliği”nin “Giriş sınavı şartları” başlıklı 12’nci maddesinin (c) bendinde yer verildiği üzere “Mühendislik programları ile Eğitim, Fen ve Edebiyat Fakültelerinin Matematik, İstatistik, Fizik, Kimya, Biyoloji, Fen Bilimleri ile Fen ve Teknoloji bölümlerinden ... birini bitirmiş olmak.” şartının da kabul edileceği belirtilmektedir. Mühendislik, fizik, biyoloji gibi daha analitik olan bölümlerin, vergi müfettişliği görev tanımı olan kanunu anlama, yorumlama ve uygulama konusuyla ilgili alanlar olmamasına karşın bu bölümlerden mezun olma durumunun giriş sınavına ve “vergi müfettişliği” mesleğine kabul edilme hususuna aykırılık teşkil etmediği görülmüştür. Daha açık ifade ile “Mühendislik fakültelerinden” veya “Fen ve Edebiyat Fakültelerinin Fizik, Kimya,

---

<sup>38</sup> Konuya kaynaklık etmesi amacıyla, 14.02.2018 ve 17.04.2018 tarihlerinde BİMER aracılığıyla engelli Gelir Uzmanı sayıları talep edilmiş, talep Maliye Bakanlığına sevk edildikten sonra Gelir İdaresine sevki sağlanmadığından istatistiki veri elde edilememiştir.

Biyoloji bölümlerinden” mezun olan bireyin vergi müfettişi olma yolunda önünün açıldığı görülmektedir.

Yine aynı başvuruda, “Sağlık durumunun Türkiye’nin her yerinde görev ve yolculuk yapmaya elverişli olduğuna dair yazılı beyanda bulunmak” şartının yer aldığı görülmektedir. “Türkiye’nin her yerinde görev ve yolculuk yapmaya engel durumu” ifadesinden kast edilen hususun, tam olarak kişinin engelli olup olmama durumuna ilişkin olup olmadığı net değildir. Söz konusu şart, beyanın ne yönde istenildiğini (sadece seyahat edebilir ve çalışabilir durumunun beyanı mı yoksa engelli olmadığına dair beyan mı) tartışma konusu yapmaktadır. Mühendislik fakültelerinden veya Fen ve Edebiyat Fakültelerinin Fizik, Kimya, Biyoloji bölümlerinden mezun olma durumunun vergi müfettişliğine engel teşkil etmediği, ancak “Siyasal Bilgiler, Hukuk, İktisat, İşletme, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinden” mezun olan bireylerin sahip olduğu bedensel engelin müfettiş olma yeterliliğine engel teşkil etmesinin tartışmaya açık bir konu olarak bırakıldığı düşünülmektedir.

Öte yandan, Gelir İdaresi Başkanlığı bünyesinde istihdam edilen kariyer meslek personeli olan “Gelir Uzman Yardımcılarının Mesleğe Alınma, Yetiştirilme, Yeterlik Sınavları ile Gelir Uzmanlığına Atanma Usul ve Esasları” ile “Gelir Uzman ve Gelir Uzman Yardımcılarının Çalışma Usul ve Esasları”, 26.12.2009 tarihli ve 27444 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Gelir İdaresi Başkanlığı Gelir Uzmanlığı Yönetmeliği” ile düzenlenmiştir. Gelir uzman yardımcıları ile gelir uzmanları, 16.05.2005 tarihinden önce Maliye Bakanlığı’na bağlı Gelirler Genel Müdürlüğü bünyesinde görev yapmakta idi, 16.05.2005 tarihli ve 25817 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5345 sayılı “Gelir İdaresi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun” ile Gelir İdaresi Başkanlığı bünyesinde görev yapmaya başladılar. Bu doğrultuda, 16.05.2005 tarihinden önce Gelir Uzman Yardımcıları için yapılan sınavlar Maliye Bakanlığı Gelirler Genel Müdürlüğü tarafından yapılmıştır.

Maliye Bakanlığı Gelirler Genel Müdürlüğü tarafından, 22 Şubat 2003 tarihinde yapılan “Devlet Gelir Uzman Yardımcılığı, Gelir Uzman Yardımcılığı ve Vergi Denetmen Yardımcılığı” için ortak olarak yapılan sınava başvuru şartlarının (ilan.memurlar.net, 16.02.2018);

- “657 Sayılı Kanun’un 48. maddesinde belirtilen şartları taşıması”
- “Bakanlıkça belirlenen bölümlerden mezun olması”

- “Görevini yapmasına engel olabilecek daimî vücut veya akıl hastalığı veya vücut sakatlığı ile özürlü bulunmamak”

şeklinde olduğu görülmüştür.

22 Şubat 2003 tarihli Devlet Gelir Uzman Yardımcılığı, Gelir Uzman Yardımcılığı ve Vergi Denetmen Yardımcılığı için ortak olarak yapılmış olan kariyer meslek sınavının şartlarından “Görevini yapmasına engel olabilecek daimi vücut veya akıl hastalığı veya vücut sakatlığı ile özürlü bulunmamak” şartı ile her ne şekilde olursa olsun vücut rahatsızlığından kaynaklanan engelli olma durumunun, anılan kariyer meslek kadroları açısından engel teşkil ettiği anlaşılmaktadır.

16 Haziran 2007 tarihinde Gelir İdaresi Başkanlığının yapmış olduğu Gelir Uzman Yardımcılığı sınavına başvuru şartları (ilan.memurlar.net, 16.02.2018);

- “657 Sayılı Kanun’un 48. maddesinde belirtilen şartları taşıması”
- “Bakanlıkça belirlenen bölümlerden mezun olması”
- “Görevini devamlı olarak yapmaya engel bir durumu olmamak”

şeklinde belirtilmiştir.

Gelir İdaresi Başkanlığının 10 Kasım 2012 tarihli Gelir Uzman Yardımcılığı giriş sınavında istenilen başvuru şartları (gib.gov.tr, 16.02.2018);

- “657 Sayılı Kanun’un 48. maddesinde belirtilen şartları taşıması”
- “Bakanlıkça belirlenen bölümlerden mezun olması”
- “Görevini devamlı olarak yapmaya engel bir durumu olmamak”

şeklinde düzenlenmiştir.

Gelir İdaresi Başkanlığının 18 Şubat 2012 tarihinde yapmış olduğu Kurum İçi Gelir Uzmanlığı sınavında istenilen başvuru şartlarının (gib.gov.tr, 16.02.2018);

- “Bakanlıkça belirlenen bölümlerden mezun olunması”
- “Gelir İdaresi Başkanlığı kadrolarında en az 3 yıl görev yapmış olmak”
- “KPSSP49 puan türünde 50 ve üzeri puan almış olmak”

şeklinde belirlendiği görülmüştür.

Gelir İdaresi Başkanlığının 14 Mayıs 2017 tarihinde yapmış olduğu Gelir Uzman Yardımcılığı sınavında istenilen sınava başvuru şartlarının (gib.gov.tr, 16.02.2018);

- “657 Sayılı Kanun’un 48. maddesinde belirtilen şartları taşıması”
- “Bakanlıkça belirlenen bölümlerden mezun olması”
- “Görevini devamlı olarak yapmaya engel bir durumu olmamak”
- “KPSSP35 türünden 70 ve üzeri puan almış olmak”

şeklinde olduğu görülmüştür.

22 Şubat 2003 tarihinde yapılmış olan sınavda “Görevini yapmasına engel olabilecek daimî vücut veya akıl hastalığı veya vücut sakatlığı ile özürlü bulunmamak” şartının olduğu, ancak 16 Haziran 2007 tarihi, 10 Kasım 2012 tarihi ile 14 Mayıs 2017 tarihlerinde revize edilerek söz konusu sağlık şartı “Görevini devamlı olarak yapmaya engel bir durumu olmamak” şeklinde düzenlenerek bir iyileştirmenin olduğu görülmektedir. Bu durumun hangi yönde bir iyileştirmeye yol açtığı ise muğlak bir konu olup, bahsedilen engelliliğin hangi engel türü olduğu ya da nasıl bir engel kavramından bahsedildiğinin tanımı yapılmamıştır. Engel bir durumu olmamaktan kasıt; sağlık sorunları açısından mı yoksa herhangi başka bir konudan dolayı kaynaklanan bir engel durumundan mı bahsedildiği anlaşılammaktadır. Eğer bu tanım sağlık sorunları ile ilintili değil ise kişinin görevini devamlı olarak yapmaya engel bir durumunun olmasının idare tarafından nasıl anlaşıldığı hususu ise yine muğlaklığını koruyan bir diğer konu olmaktadır.

Ayrıca, söz konusu kavramın içerisinin tam olarak doldurulmamasından dolayı oluşan muğlaklığın yarattığı mağduriyetin Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından 18 Şubat 2012 tarihinde yapılan “Kurum İçi Gelir Uzmanlığı” sınavında görülememesi, engelli olmanın müfettişlik uzmanlık gibi kariyer meslekleri icra etmeye engel olduğu konusundaki çelişkinin çözülme noktasını kanıtlar niteliktedir.

Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığının “2017 yılı Faaliyet Raporu” incelendiğinde merkez ve taşra olmak üzere toplam 38.468 dolu kadrosunun bulunduğu, istihdam edilen bu sayının 16.923’ünün “Gelir Uzmanı” olarak görev yaptığı görülmektedir (gib.gov.tr, 2018). Anılan faaliyet raporunda, aynı kurumun merkez ve taşra teşkilatı olmak üzere toplam 1.132 engelli personelinin bulunduğu, eğitim durumlarına göre ise bu 1.132 engelli personelin 810’unun lisans mezunu olduğu görülmektedir. İşte bu noktada, Gelir İdaresi Başkanlığına BİMER üzerinden 1800287191 başvuru numarası ile

başvurularak, “Gelir Uzmanlığı” kadrosunda kaç engelli bireyin istihdam edildiği sorusuna yanıt istenmiştir. Ancak, adı geçen kurum talebe hiçbir geri dönüş sağlamadığından yoruma kaynak olabilecek bir bilgiye ulaşılamamıştır. Buna rağmen anılan kurumun “2017 yılı Faaliyet Raporu” değerlendirildiğinde 810 lisans mezunu engelli personelinden, mutlak suretle “Gelir Uzmanı” olarak istihdam edilen personeli bulunduğu düşünülmektedir.

Yukarıda yer alan sınav şartlarında görüldüğü üzere, Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından 18 Şubat 2017 tarihi ile 14 Mayıs 2017 tarihlerinde yapılan Gelir Uzman Yardımcılığı sınavlarında; “Görevini devamlı olarak yapmaya engel bir durumu olmamak” şartı aranırken, yine aynı kurumun aynı unvan için 18 Şubat 2012 tarihinde yapmış olduğu “Kurum İçi Gelir Uzmanlığı” sınavında sağlık durumu ile ilgili herhangi bir şart aranmamaktadır. Bu durum göstermektedir ki, kariyer meslek açısından engelli olmak herhangi bir sakınca yaratmamaktadır.

#### **4.2. Bedensel Engellilerin Kariyer Mesleklerde İstihdam Sorunları ve Çözüm Önerileri**

Merkantilizm ile başlayan değişim süreci, buhar makinasının keşfedilmesi ve bununla birlikte sanayi toplumuna geçilmesi ile hız kazanmıştır. Bu süreçte toplum geleneksel yapısından koparak yeni oluşumlara yönelmiştir (Yalçınkaya, 2011: 1). Sanayi toplumundan sonra ise dünya ülkeleri üretimden koparak bilgi toplumuna geçmiştir. Bilgi toplumunun yarattığı yeni iş sahaları ise engellilere de istihdam alanları yaratmıştır. Fakat bu alanların verimli bir şekilde değerlendirilebilmesi için “engelliler-aileler-devlet ve eğitim kurumlarının arasında kurulacak olan eş güdüm sonucu şekillenecek politikaların başarısı” son derece önemlidir. Bu konuda sağlanacak başarının getirisi yalnızca engelli bireyin ekonomi ve üretime katkı sağlaması şeklinde değil, aynı zamanda emek piyasasının da engelli bireyin yeteneklerinden yararlanabilme şansının oluşabilecek olmasıdır (Selek Öz ve Orhan, 2012: 46).

Sosyal devlet olma ve engellilerin engellerinden sıyrılıp normalleşme sürecine geçiş yaşamaları açısından istihdam edilme zorunlulukları, farklı istihdam politikalarının varlığını da meydana getirmiştir. Alan yazın incelendiğinde engelli istihdam politikası olarak yedi yöntemin benimsendiği görülmektedir. Söz konusu yöntemler “Kota Sistemi”, “Korumalı İşyeri”, “Kişisel Çalışma Yöntemi”, “İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı”, “Evde Çalışma”, “Kooperatif Çalışma Yöntemi”, “Sadece Engellilerin

Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam” şeklindedir. Bahsi geçen yöntemlerin içerisinde en yaygın olarak kullanılanı kota yöntemidir. Son dönemde ABD ve İngiltere gibi ülkelerde uygulanmadığı gözlenen bu yöntem halen Türkiye ve Avrupa Birliği üye ülkelerinde uygulanmakta olan önemli bir istihdam politikasıdır (Selek Öz ve Orhan, 2012: 38-39).

Uygulanan istihdam politikalarının çeşitliliğine rağmen, mevcut yöntemlerin engellilerin istihdam sorununa hala kökten bir çözüm getirememiş olması, istihdam sorununun alan yazında ve sosyal devlet politikalarında araştırılmaya ve tartışılmaya ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Nitekim engellilere yönelik yapılan hizmet çalışmalarının sosyal yardım şeklinde ele alınması, engelli bireyin yardıma muhtaç düşüncesi ile birlikte toplumdan kendisini soyutlamasına ve görünür olmama durumunun süreklilik kazanmasına neden olmaktadır (İnce, 2014: 127). İstihdam, engellilerin varlığını vurgulamak adına önemli bir yapı taşı olmaktadır. Bu nedenle engellilerin istihdam sorununda, öncelikle soruna neden olan faktörlerin tespit edilerek, hangi konularda topyekûn değişimlere hangilerinde iyileştirilmelere gidilmesi gerektiği tespit edilmelidir. Merkezi yönetimin ve yerel yönetimlerin koordineli şekilde yapacakları alt yapı çalışmaları ve kültürel çalışmaları öncelikle engellilerin sosyalizasyon sürecine katkı sağlayacaktır.

Genel olarak engellilerin istihdamda önlerine çıkan sorunlar,

- 1) “Çoğunlukla ayrımcılıkla bağlantılı negatif tavır”,
- 2) “Eğitim öğretimde eşit olmayan katılım”,
- 3) “Kullanılmayan binalar”,
- 4) “Erişilebilir bilgi eksikliği”,
- 5) “Kullanılmayan ulaşım”,
- 6) “Destekleyici malzeme ve yardım hizmetlerinin eksikliği”,
- 7) “Kendine güvende eksiklik”,
- 8) “Aşırı korumacı aileler” vb. gibi olmaktadır.

Unutulmamalıdır ki “her sağlıklı birey bir engelli adaydır”. Bu nedenle engelli bireylere yönelik politika gerçekleştirilirken mevcut tüm şartları ve gerçekleştirilecek sorunları da kapsayacak öngörülü planlar hazırlanmalıdır. Bahse konu sorunlara yönelik çözümler, engellilerin toplumdan soyutlanmasını önleyecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte engelliler açısından sosyal devlet politikalarından beklenen iki temel unsur bulunmaktadır. Birincisi engellilerin sosyoekonomik statülerinin arttırılmasına yönelik politikalar geliştirilmesi, ikincisi ise engellilerin toplumla



bütünleşmesini sağlayacak politikalar geliştirilmesidir. Sosyal açıdan bütünleşmenin en önemli etkisi dezavantajlı bireylerin sosyal hayata ve ekonomik şartlara tam uyum sağlaması, ayrıca eğitim, teknoloji ve haber alma servislerinden eşit şekilde faydalanmasıdır (Selek Öz ve Orhan, 2012: 44).

Engellilerin sosyo-kültürel ve istihdam sırasında yaşadıkları sorunlar, kategoriler halinde ele alınacak olunursa; yaşanan mekânsal sorunlar, zamansal sorunlar, ön yargı sorunları ve mevzuat hakkında sorunlar olarak değerlendirilmesi mümkündür.

- **Mekânsal Sorunlar:** Engelli olma durumu, içerisinde aşılması gereken türlü zorlukları barındıran bir paket program gibidir. Yaşanılan sorunlarla birlikte engel oranı ve engel tanımı değişiklik göstermektedir. Mekânsal açıdan engelli tanımına bakıldığında; “Fiziksel eksiklikleri yüzünden genel ihtiyaçlara göre tasarlanmış binaları kullanımlarında uygun olanakların yokluğundan dolayı engellere uğrayan insanlar”(izmimod.org) olarak ifade edilmiştir. Bu çerçeveden bakıldığında mekânsal açıdan engelli bireyi engelleyecek durumların var olmaması bireyin sağlıklı insanlar gibi hayatını idame ettirmesini sağlayacaktır. Öte yandan yaşanan mekân ya da çalışılan mekanın engellilere göre tasarlanmamış olması, engelli bireyin hayatını sekteye uğratarak, yaşamının zorluklarını arttıracaktır. Fiziksel erişilebilirlik konusunda yaşanan sıkıntılar, bireyin psiko-sosyal açıdan da engelli olma hissinin artması veya azalması hususunda oldukça etkili olmaktadır.

Engelli olmayan bireyler dahi zaman zaman hayat şartlarından ve yaşanan sağlık sorunlarından dolayı kendi durumları ile ilgili sorunlar yaşayabilmektedir. Bu şekilde olan sağlıklı bireyler açısından engelli bireylerin yükünü almak veya onlara bakmak durumunda kalmak, sağlıklı bireyi de engellileştirmektedir. Sosyal politika gereği kanun koyucuların bu gerçeği her daim göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Kalkınma planları içerisinde engellilerin kendi başlarına özgürce hareket edebilecekleri, öz bakım ve sosyal aktivitelerini rahatlıkla yapabilecekleri ortamların oluşturulması gerekmektedir. Bu tür çalışmalar hem sağlıklı bireyi hem de engelli bireyi özgürleştirecek yegâne anahtardır. Engelli bireyin sağlık sorunlarından dolayı yaşadığı fiziksel acıya ayrıca ruhsal acıların eklenmesinin önüne geçilmesi bir devlet politikası haline gelmelidir. Yaşanılan mekânsal sorunlar engelli bireyin önüne engeller koymakta, erişilebilirlikle ilgili yaşanan her sorunda engellerini daha derinden yaşamakta ve bu durum ruhsal açıdan onarılamaz tahribatlara neden olmaktadır.

Fiziksel erişilebilirlik; fiziksel çevrenin, bireyin bedensel engel durumuna uygun şekilde düzenlenmiş olması durumudur. Fiziksel erişilebilirlik, bireyin doğal ya da yapay biçimde oluşturulmuş mekanlarda başka bir bireyin yardımına ihtiyaç duymaksızın özgürce ve eşit koşullarda rahatça hareket edebilmesini veya ulaşmak istediği yere ulaşabilmesini kapsamaktadır (Ergenoğlu ve Yıldız, 2013: 124).

Fiziksel erişilebilirlik, bir yapıda bulunan fiziki engellerden soyutlanmış olmaktan daha fazlasını içermektedir. Fiziksel erişilebilirlik, her bireyin çevreyi aynı ve eşit biçimde kullanmasını sağlamalıdır. Fiziksel erişilebilirliğin kapsamı, halihazırda bulunan yasa ve diğer ikincil mevzuatın karşılanması yanında, buna ek olarak, “kapsayıcı tasarım” ve “evrensel tasarım” gibi terimlerle genişletilmiş ve bu terimler, Türkiye Cumhuriyeti’nin de imzalamak suretiyle tarafı bulunduğu BM’nin konu ile ilgili düzenlenmiş olan sözleşmesinde yer bulmuştur (Ergenoğlu ve Yıldız, 2013: 125).

Binaların, yolların, parkların, kamuya açık her türlü alanın proje ve yapım aşamasında engelli bireyler düşünülerek tasarlanması ve uygulamaya konması yaşanan mekânsal sorunları en aza indirecektir. Öyle ki bu tür pozitif yönlü bir tasarım bugünün engellisi olan bireyin hayatını kolaylaştırırken, gelecekte engelli olabilecek sağlıklı bireyinde hayatına yatırım niteliği taşıyacaktır. Yapılan her türlü pozitif çalışmada bireyin kendi geleceğine de yatırım yaptığı düşüncesi göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Bu düşünce ile kamuoyu bilincinin de yükseltilmesi gerekmektedir. Engelli rampasına park edilen araçlar, esnafların kaldırımları işgal etmesi, metrolarda engelli asansörünü kullanım aşamasında sağlıklı bireylerin engellilere yer vermemesi, toplu taşıma araçlarında şoförlerin engelli rampasını açmayı bir yük olarak görmesi vb. olumsuzlukların önüne geçilmesi ancak toplum bilincinin yükseltilmesi ile mümkün olacaktır.

Fiziksel erişilebilirliğin sağlandığı noktada engellilerin kâğıt üzerindeki engel oranları ve engelli olmayan çalışanlarla engelliler arasında görünüşte var olan engelli olma farkı azalacaktır. İlaveten engelli bireyin topluma entegre olmasını kolaylaştırarak, sosyo-kültürel açıdan da gelişmiş bir konuma yükselmeleri sağlanacaktır. Bu durum toplumun ve kurumların engellilere bakış açılarını değiştirerek, kariyer meslek açısından istenen “Türkiye’nin her yerinde görev yapabilme” şartını da kolaylıkla yerine getirebilmelerini sağlayacaktır. Burada asıl sorun olan bireyin engeli değil, bireye engel oluşturan alt yapı sorunlarıdır.



Resim 3.1. Engelli bireyin alt yapı nedeniyle engellenmesi.

Kaynak: (listelist.com: 05.06.2018)

- **Zamansal Sorunlar:** Engelliler ile ilgili olarak dünyada ve Türkiye’de sakat, çürük, özürlü ve son olarak engelli olmak üzere zaman içerisinde çeşitli kavramlar kullanılmıştır.

“1997 Yılına Kadar “Sakat” veya “Çürük” Zamanlar”: 1923 yılında Cumhuriyetin ilanı ile birlikte Kurtuluş Savaşı’ndan çıkmış olması, yetişmiş ve eğitilmiş insan gücünün az olması, nüfusun daha çok köylerde yaşıyor olması ve şehirlerde çalışma çağına bulunan nüfusun azlığı gibi nedenler bulunmaktaydı. Bununla doğrultuda engellilerle ilgili olarak 18.03.1924 Tarihli ve 442 Sayılı Köy Kanunu’nun<sup>39</sup> 74’üncü maddesinde “sakatlanmaları” sözcüğüne yer verildiği görülmektedir. Sakat ifadesinin, 21.06.1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu’nda “çürüklerin” sözcüğüne yer verilmek suretiyle çürük ifadesinin kullanıldığı görülmektedir. “Sakat” olmak veya “çürük” olmak dönemin zorlu şartlarına göre engelli bireyin görülmediği zamanlar olarak da değerlendirilebilir.

Sakat zamanlara örnek olması açısından Ek 3’te bulunan 07.03.1971, 28.07.1971, 18.09.1972, 21.03.1973, 05.05.1973, 26.09.1973, 03.11.1974 tarihlerinde kurumlar tarafından verilen ilanlar (gazetearsivi.milliyet.com.tr, 28.05.2018) genel olarak değerlendirildiğinde; kadın memur alımının daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum erkek istihdamına oranla kadın istihdamının düşük olduğu ve bu nedenle oluşan istihdam açığının doldurulmaya çalışıldığı düşünülebilir. 1970’li yılların engelliler açısından ise zor yıllar olduğu 26.09.1973 tarihli ilanın “vücudunda gözle görülür bir sakatlığının olmaması”

<sup>39</sup> Bkz. 07.04.1924 tarihli ve 68 sayılı Resmi Gazete.

şartından açıkça anlaşılmaktadır. Gözle görülür sakatlık çeşidinin kabul edilmemesi, gözle görülmeyen (örneğin akıl hastalığının) kabul edilebilir olması anlamına gelip gelmediği ayrıca bir tartışma konusudur. İlanlarda genel olarak ilkokul ve ortaokul mezuniyet şartının yeterli görülmesi, bununla birlikte iyi eğitim almış olsa dahi sırf vücudunda gözle görülür fiziki bir engele sahip olunması memuriyet açısından yetersiz görülmesine yetmektedir. Bu durum söz konusu yıllarda hakim düşüncenin eğitim ve kalite yönlü olmadığına aksine daha şekilci bir bakış açısının hüküm sürdüğü yıllar olduğunun göstergesidir.

*“1997-2013 Arası Özürlü Zamanlar”*: 1924 daha sonra 1997 yılında 24.05.1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu’nda 30.05.1997 tarihli ve 572 sayılı KHK’nın<sup>40</sup> 12’nci maddesiyle anılan Kanuna eklenen Ek Madde 4 ile sakat ibaresinin özürlü olarak değiştirildiği görülmektedir. Şüphesiz ki engelli bireyi nitelendirmek adına iyileştirilmeler yapılmak istendiği aşıkardır. Fakat “özürlü” olarak nitelendirilmek de engelli bireyin sorunlarına çözüm olamamıştır. Bu aşamada bireye yakıştırılan nitelendirme değışse bile toplumsal, kamusal ve siyasal bakış açısında gözle görülür bir farkın yaşanmış olmaması sorunların çözümsüz kalmasına neden olan etkenlerdendir.

*“2013’ten Günümüze Engelli Zamanlar”*: 25.04.2013 tarihli ve 6462 sayılı “Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”<sup>41</sup> ile tüm kanunlarda yer alan sakat, özürlü, çürük, ibarelerinin engelli olarak değiştirildiği dönemdir. Bu dönem engelli bireyin varlığının kabul edilmeye başlandığı, bundan dolayı istihdamda da ciddi artışların olduğu dönem olarak nitelendirilebilir. 2013 ve sonrası dönemde engelli istihdamında ve engellilere yönelik projelerde ciddi artışlar söz konusudur (Örnek: DESİP). Bunun bir sonucu olarak da engellilerden sağlanan fayda maksimizasyonu da artmıştır. Engelli birey tüketen olmaktan çıkmaya başlamış, katma değer sağlayan ve üreten birey konumuna gelmiştir.

İstihdamda gerçekleşen artışın kurumların engelli çalışana bakış açısını da etkilemeye başlamıştır. Değişen küresel dünyada engellilerin varlığı görmezden gelinemeyecek kadar önemli bir sorun haline gelmiştir. Nitekim, fiziksel rahatsızlıklar nedeniyle herhangi bir iş kolunda çalışamayacağı fikrine sahip olan engelli birey, iş sahibi olabilmenin tek yolunun eğitimden geçtiğini düşünerek, sağlıklı bireylerle yarışır şekilde

<sup>40</sup> Bkz. 06.06.1997 tarihli ve mükerrer 23011 sayılı Resmi Gazete.

<sup>41</sup> Bkz. 03.05.2013 tarihli ve 28636 sayılı Resmi Gazete.

eğitimlerini üst seviyelere taşımaktadırlar. Fakat bilgi birikimlerini aktarma şansını bulamamaları da eğitim alma isteklerini negatif yönde etkilemektedir. Engelli bireyin sağlıklı akranları ile aynı mesleğe atanamayacağını biliyor olmak hem psiko-sosyal hem de sosyo-kültürel açıdan kaderine zincirlenmiş hissini yaratmaktadır. Bu zincirleri koparmanın yolu sağlıklı bireylere tanınan hakların tümünün aynı şekilde engelli bireylere de tanınması, ayrıcalık düşüncesi ile değil eşitlik sağlanarak engellilerin de kariyer mesleğe atanması yolunda çalışmaların yapılmasından geçmektedir.

- **Önyargı Sorunları:** Engelli olmak yaşam içerisinde başlı başına bir handicap olurken, ön yargılı tutum ve davranışlar engelli bireylerin yaşamında psiko-sosyal açıdan maalesef daha da aşılması zor sorunlarla karşı karşıya kalmalarına sebep olmaktadır. Ön yargılı tavırlara toplum içerisinde hangi birey maruz kalıyorsa o birey maalesef mağdur edilmektedir. Toplumun hemen her kesiminde insanlar ön yargılı tutum içerisinde iletişim sergileyebilmektedir. Bunun engellilere yansması ise daha fazla olmaktadır. Engelli bireyler açısından kültürel ve toplumsal etkinliklerden, sosyal ilişkilerden, temel hizmetlere ulaşımdan, yakın çevreden ve iktisadi sahadan engellenmek kendi engellerinin yanında ikinci ayrı bir engel durumu olarak görülmektedir. Bu durum, engelli bireylerin toplumsal hayattan dışlanması, itilmesi ya da ötekileştirilmesi olarak da ifade edilebilir. Engelli bireylerin yetersiz birey olarak algılanması, küçümsenmesi gibi olumsuz tutum ve davranışlar engelliler üzerinde önyargılı davranmaya ve bu şekilde toplumsal baskı görmeleri de engelli bireylerin toplum içine çıkamamalarına ve çevreleri tarafından duyarsız davranılmasına yol açmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak engelli bireylerin toplumun dışına itilmesi, yaygın gelenekçi kültüre hapsedilmesine, yeniliklerden uzak tutulmasına ve iktisadi yaşama yeterince dahil olamamalarına yol açmaktadır (Genç, 2015).

Engellilik tarih boyunca bir sorun, sıkıntı olarak görülmüştür. Engelli bireyler ise çalışamaz üretmez şeklinde değerlendirilerek önyargılar ile ötekileştirilmiştir. Ön yargısal sorunlar yalnızca toplumsal olmayıp, kurumsal bazda da meydana gelmektedir. Bunun bir örneği olarak, 08.05.1981 tarihinde gazeteci Mete AKYOL tarafından “Sakatlar Memur Olamıyor” başlığı ile kaleme alınan yazıda (Ek 4); 25 yaşında İstanbul Teknik Üniversitesi Elektronik ve Haberleşme bölümünden mezun olan Elektronik Mühendisi Mehmet ÇAĞLARER’in bacağına birinin diğerinden kısa olması nedeniyle memur olamaması anlatılmıştır. Çağlarer, Yeşilköy Devlet Hava Meydanlarında bulduğu memuriyet görevine yerleşmesinin sağlanması amacıyla istenen söz konusu evraklardan biri olan sağlık kurulu

raporunu alabilmek için başvurduğu Haydarpaşa Numune Hastanesinden verilen memur olamaz raporu nedeniyle söz konusu işe yerleşememiştir. Bahse konu raporda geçen ifade; “Bugünkü sağlık durumu ile memur olamaz. Sağlık kurulu raporu oy birliği ile verildi” (gazetearsivi.milliyet.com.tr, 28.05.2018) şeklindedir. Yalnızca bir ayağının diğerinden kısa olması nedeniyle mağdur edilmek ve diğer tüm uzuvları sağlam olmasına rağmen, bireyin ötekileştirilerek memur olamaz şeklinde bir raporun tanzim edilmesi, engelli bireylere beslenen ön yargının açık bir örneğidir.

Dün olduğu gibi bugün de genel olarak engellilere karşı beslenen ön yargılar şunlardır; engelli bireyler fazlaca duygusal ve kırılganlardır, engelliler çok sık hasta olmaktadır (engelli = hasta, bundan dolayıdır ki günlük hayatta sürekli “geçmiş olsun” dileğiyle karşılaşırlar), engelliler iş hayatında verimli olamazlar, engellilerin yaşamları neredeyse bedavadır (vergi vermezler, toplu taşımaya bedava binerler, araç almak isterlerse ÖTV ödemezler), engellilerin cinsiyeti yoktur (aşk kavramı yakıştırılmaz), engelliler devamlı yardıma ihtiyaç duyarlar, engelliler çok iyi insanlardır (onlardan kimseden zarar gelmez), engelliler bakıma muhtaç oldukları için evlenmemelidirler, engellilerin cinsel hayatları yoktur (cinsellik konusunda yetersizdirler), engellilerin alış verişlerini genelde aileleri yapar (bu nedenle Alış Veriş Merkezleri engellilere uygun değildir), engelliler tiyatro ya da sinemaya gidemez, engelliler spor yapamaz, engelliler araç kullanamaz, engellilerin çocuğu olmaz veya çok zor olur, engelliler mağdurdur, engelliler çalışamaz o yüzden geneli dilencilik yapar vb. engelli bireye karşı beslenen ön yargılar toplum bilinci arttırılarak aşılması gereken büyük bir sorun olarak varlığını korumaktadır.

- **Mevzuat Sorunları:** Engelliler ile ilgili başta Anayasa olmak üzere çok sayıda kanun, kanun hükmünde kararname, yönetmelik ve tebliğlerde çeşitli düzenlemeler bulunmakla birlikte 01.07.2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile sadece engelliler ile ilgili kanun 07.07.2005 tarihli ve 25868 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girerek mevzuat birliği sağlanmak istenmiştir.

Fakat mevzuatlarda yer alan hükümlerin çeşitliliği ve uygulama birliğinin olmayışı, kanun koyucuların kanun yapma sırasında söz konusu hükümlere uyulmaması durumunda gerekli yaptırımın yapılacağı yönünde ayrıca hüküm belirtmemesi nedeniyle kanunlar tam olarak yürütülememektedir. Esasen engellilerin istihdam sorunlarının önüne geçilebilmesi adına reform niteliğinde bir değişikliğe gidilmesi gerekmektedir. Engelli bireyin yalnızca memur veya hizmetli kadrolarına atanmaları bakımından bir istihdam biçiminden uzaklaşarak, kariyer mesleklere de alınmalarını sağlayacak mevzuat düzenlemelerine

gidilmesi gerekmektedir. Nitekim halihazırda bunu net olarak ortaya koyan bir kanun maddesi bulunmamaktadır.

Engelli istihdamı ile ilgili yaşanan sorunların çözümü noktasında bilgi ve enformasyon çağında olmanın bilinci ile çalışmaları yürütmek, sorunların aşılması noktasında büyük bir fırsat ve kolaylık sağlayacaktır. Engellilerin kurumları ile aidiyet duygusu içerisinde bütünleşebilecekleri bir kariyer planlaması, istihdam politikalarının olmazsa olmaz taşlarından birini oluşturmalıdır. İnsani değerlerin ön planda tutulduğu, adil yönetim anlayışı içerisinde inisiyatif almak engelli bireyin psiko-sosyal gelişimini üst seviyede etkileyecektir. Bununla birlikte istihdam sayılarının artırılması, kurum içi eğitimlerinin sık sık yapılarak görevde yükselme sınav sayılarının artması da engelinin özellikle yardımcı hizmetler gibi engellerini artırıcı yönde iş tanımı olan kadrolardan sıyrılmalarını kolaylaştıracaktır. Bu nedenle engelli istihdam politikalarının geliştirilebilmesi ve üretilen politikaların aktarılmasını sağlamak amacıyla düzenli aralıklarla engelli şuraları düzenlenmeli ve bu şuralarda alınan kararlar kesin olarak uygulamaya konmalıdır.

Engelliler ile ilgili konuların hassasiyetinden hareketle, kurumların engelli istihdamına ilişkin soru ve sorunlara ağır bürokratik yaklaşımla cevap vermekten imtina etmemeleri, ileride oluşabilecek bir çözüm sürecinin verimli olmasını sağlayacaktır. Sosyal devlet anlayışı çerçevesinde devletin eşitlik ve hakkaniyet ilkelerini göz önünde bulundurarak tüm vatandaşlarına şeffaf davranması esastır. Bunun gereği olarak da yalnızca akademik, sosyolojik veya istatistikî araştırmalara veri sağlamak amacıyla değil aynı zamanda güven duygusunu teminen mümkün olan tüm özveri gösterilerek, İdarelerin bakış açılarını değiştirmeleri ve verdikleri hizmetlere ilişkin sayısal değerleri toplumla paylaşabilmeleri önem arz etmektedir.

Öte yandan engelliler ile ilgili faaliyette olan sivil toplum kuruluşlarının Aile bakanlığında yer alan Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve DPB ile düzenli aralıklarla ortak çalışmalar yaparak engellilerin kamuda kota sınırı olmadan istihdam edilmesi amacıyla çalışmalar yapılması önem arz etmektedir.

Engellilere yönelik ön yargıların en aza indirgenebilmesi açısından kurum içi eğitim seminerlerinde algı yönetimi ve kişisel gelişim konularında seminerler düzenlenerek engelli bireyin gelişimine, engelli olmayan bireyin ise algı konusunda gelişimine katkıda bulunulması sağlanmalıdır.

Engellilik tanımı yeniden inşa edilerek kanun koyucu tarafından kanunların yapım aşamasında tam uygulanabilir kanuni düzenleme yapılması gerekmektedir. Gerekli kanuni düzenlemeler yapılırken aksi şekilde davrananlar konusunda cezai müeyyideler eklenmeli ve söz konusu düzenlemeler uygulayıcılar tarafından yerine getirilmediği takdirde ağır yaptırımlar uygulanmalıdır. Medyada engellilere ilişkin haberlere karşı sınırlar belirlenmeli, rencide edici haber ve yayınlar yasaklanmalıdır. Üniversitelerde özellikle engelli akademisyen kadrosu ayrılması engellilerin kariyer mesleklere istihdam sorunlarındaki kadro sorununa yönelik sürece olumlu katkı sağlayacaktır.

Tüm bunlarla birlikte engellilerin sosyo-kültürel hayata entegrasyonlarının sağlanması amacıyla tüm alt yapı sorunlarının ivedilikle çözüme kavuşturulması, kamu binalarının, kaldırımların, yolların, toplu taşıma araçlarının engellilerin rahatlıkla erişebilecekleri şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Özellikle toplu taşıma araçlarında Avrupa standartlarına uygun biçimde şoförün elle müdahale etmesini gerektirecek rampalı araçların değil, yerinden kalkmadan tek tuşla kullanışlı hale gelen rampalı araçların kullanılması, engelli bireyin ve araç içerisinde bulunan diğer yolcuların ayrıca araç şoförünün zaman kaybından dolayı olumsuz yönde etkilenmesinin önüne geçecektir. Söz konusu husus yalnızca engellileri ilgilendiren bir durum olmayıp, engeli bulunmayan birey açısından da engel teşkil etmektedir.





## 5. SONUÇ

Keynesçi ekonomi politikaları, ekonomi yönetiminde ve sosyal politikaların düzenlenmesinde hükümetlerin aktif hale gelmelerini zorunlu kılmıştır. Refah devleti adına eğitim, sağlık, sosyal güvenlik harcamaları genişlemiştir. Bu yeniliklerle birlikte toplumda dezavantajlı grupların korunması gerekliliği, gündemi daha fazla meşgul etmeye başlamıştır. Dezavantajlı grup içerisinde yer alan engellilerin, yaşam kalitelerini negatif yönde etkileyen birçok etken bulunmaktadır. İstihdam sorunu bunlardan biri ve nerdeyse en önemlisidir. Engelli bireylerin kamu kurumlarında memur olarak atanabilmesi adına uygulanan EKPS ve Kura Yöntemi ile her ne kadar istihdam sorunu bir nebze çözüme kavuşturulmuş gibi görünse de temelde engelli dışlama olgusuyla yürütülmekte olduğu, engellilerin bu sınavla veya KPSS ile kariyer mesleklere alınmamasından açıkça anlaşılmaktadır. Çalışma boyunca getirilen eleştiri engelli bireyin KPSS'na katılamamasına değil, KPSS'dan alınan yüksek puanlara rağmen sağlık şartından dolayı katılamadığı kurumların kariyer mesleğe giriş sınavlarıdır.

Bedensel engellilerin, kamu kurumlarında kariyer mesleklere istihdam edilmeleri ile ilgili sorunlar olduğu, kamu kurumları tarafından kariyer meslek unvanlarına alım aşamasında yönetmelikleri gereğince kariyer meslek kadrolarına başvuruda bulunan kişilerden, vücudunun herhangi bir yerinde engelinin bulunmadığına yönelik sağlık kurulu raporu istendiği bilinmektedir. Daha açık bir ifade ile kariyer mesleklere giriş sınavına başvuruda bulunabilmek için, "Türkiye'nin her yerinde ve her türlü iklim şartında çalışabileceğine dair sağlık kurulu raporu"nın sunulması istenilmektedir. Kamu kurumları tarafından kariyer mesleklere personel alımında, bu şekilde bir düzenlemenin temelinde ilgili personelin Türkiye'nin her yerine gidebilmesi ve her yerinde görev yapabilmesi amacı güdülmektedir. Ancak, günümüzde artık ulaşım ve sağlık hizmetleri 2000 öncesi yıllarda olduğu gibi sadece belirli illerde değil, Türkiye'nin tüm şehirlerinde düzenli bir şekilde gelişmiş durumdadır. Ayrıca gerek şehirlerarası ulaşım gerekse de şehir içi ulaşım oldukça gelişmiş durumdadır ve engellilerin kullanımına özgü motorlu taşıtlar da kullanılmaktadır. Bedensel engellilerin kariyer mesleklere alınmasında engel teşkil eden söz konusu düzenlemelerin, şehirlerarası ve şehir içi ulaşımın yeterli düzeyde olmadığı, engellilere özel motorlu kara taşıtlarının yeterince bulunmadığı dönemler için yer aldığı anlaşılmaktadır. Çalışmada bu hususun gerek engellilerin haklarına gerekse de başta "1982

tarıhli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası” olmak üzere mevcut mevzuata, ayrıca günümüz şartlarına da uygun olmadığı görülmüştür.

Türkiye’de engellilerin ağırlıklı olarak istihdam edildiği kadrolar incelendiğinde; engelliler için hâlihazırda uygulanan istihdam politikalarının, toplumsal tabakalaşma ve eşitsizliğe yol açtığı, bu durumun bir sonucu olarak engelli emek gücünü de vasıfsız kılmaya neden olduğu görülmektedir. Bununla birlikte eğitimi temel alarak istihdam edilen kadrolar açısından da bir tekelleşme eğilimine yol açtığı söylenebilir. Engelli ise memur ya da hizmetli olur önyargısını derinleştirerek, engellileri ve aldıkları eğitimleri değersizleştirmeye yol açabilecektir.

Çalışma boyunca engelliler için iyi niyetli istihdam politikalarının varlığı görülmüş, fakat bu istihdam Őekillerindeki unvan sınıflandırmasının engellilerin engellerini arttırıcı yönde olan sınıflandırmalar olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle öncelikle bedensel engellilerin yardımcı hizmetler sınıfı gibi kadrolarda istihdam edilmemeleri, eğitimleri bu sınıfa uygun olan bireyler için farklı bir unvan sınıflandırması çalışması (danışma görevlisi) veya Başbakanlık tarafından yapılan ve pozitif anlamda sonuç doğuracak genelgeler gibi düzenlemeler, kurumların bakış açılarına olumlu katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte özellikle bedensel engellilerin kariyer mesleklere alım aşamasında kendilerini kanıtlayabilmeleri açısından gerekli hukuki düzenlemelerin yapılarak kariyer meslekte kendilerini kanıtlamaları adına ihtiyaç olunan fırsatın tanınması gerekmektedir.

Kariyer meslek çalışanı engelli bireylerle yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde; bedensel engelli bireylerin eğitim alanındaki en yüksek makam olan “Prof. Dr.” unvanını başarılar göstererek hak etmekte, hatta niversite yönetiminde yer alabilmekte, sadece sağlıklı bireylerin okuyabileceği n yargısıyla yaklaşılan beden eğitimi bölümünü okuyarak milli takımda dahi görev alabilmektedirler.

Bu durumun bir tezahürü olarak Maliye Bakanlığı incelemesine bakıldığında, Bakanlık tarafından 10 Kasım 2012 tarihinde gerçekleştirilmiş olan Gelir Uzman Yardımcılığı giriş sınavında “Görevini devamlı olarak yapmaya engel bir durumu olmamak” şartı aranmakta iken, 18 Şubat 2012’de gerçekleştirilmiş olan Kurum İçi Gelir Uzmanlığı sınavında ise hiçbir Şekilde engel şartı aranmamaktadır. Bakanlık, aynı unvan için iki farklı yol izleyerek, uzman personel alımına bakış açısında çelişkiler sergilemektedir. Engelli bireyler, liyakatli olduklarını gerçekleştirilen kurum içi uzmanlık sınavlarında gösterdikleri başarılar ile gözler önüne sermektedirler. Esas olarak Merit

(Meritokrasi) sistemin gereklerini yerine getiren, bir görevi başarıyla yapabilmesini sağlayacak yeterliliğe ve ehliyete sahip her bireyin, engelinden veya sağlığından soyutlanarak ele alınması gerekmektedir. Ancak diğer kurumlar gibi Maliye Bakanlığı da engelli bireyin varlığını soyutlaştıran bir sistem izlemektedir. Nitekim engelli bireyin hem cinsiyetsizleştirildiği hem de yok sayıldığı bu sistemin yalnızca zihinlerin sanal bir varyasyonundan başka bir şey olmadığı su götürmez bir gerçekliktir. Sonuç olarak engelli bireyin sosyal varlığının korunması ve örgütsel gelişiminin sağlanması adına çalışanların engelli olup olmaması değil, nitelikli olması önem taşımaktadır. Bilginin güç olduğu bilgi toplumunda bilgiyi üreten öznenin insan olmasından dolayı, üretilen bilginin kaynağının engelli olup olmamasına bakılması yerine, insan olduğu kabulü üzerine düşünülmesi gerekmektedir.

Kariyer meslek olarak sınıflandırılabilir meslek gruplarında Türkiye'nin her yerinde ve her türlü iklim şartlarında görev yapabileceğine dair Sağlık Kurulu raporu istense de bu durum bir başka açıdan büyük çelişkiler taşımaktadır. Gerek sanayi, ulaşım, sağlık, eğitim ve diğer alanlarda kalkınmış illerde, gerek kalkınmada 1. ve 2. öncelikli illerde kamu kurum ve kuruluşlarında diğer meslek gruplarından (memur, hizmetli, santral görevlisi, VHKİ, vb.) engelli statüsünde personel çalıştırılmaktadır. Bu bağlamda kariyer mesleğe engel teşkil eden odak noktanın ulaşım, sağlık eğitim vb. gibi nedenler olmadığı üzerine tartışılabilir. İnsani olarak sosyal ihtiyaçlar (ulaşım, sağlık, eğitim, rehabilitasyon, sosyal aktiviteler vb.) toplumsal statü ayrımı gözetilmeksizin tüm bireylerde aynı konum ve önemi arz etmektedir. Dolayısıyla genel olarak devlet ve kurum hafızalarında engelli kişi ve yaşam anlayışının sil baştan yenilenecek, tam bir doğallıkla tüm bireylerin eşit bir anlayışla karşılanması gerekmektedir. Öyle ki astigmat, miyop ya da hipermetrop teşhisiyle gözlük kullanan veya endokrin sistem bozuklukları nedeniyle diabetes mellitus teşhisiyle dışarıdan insülin alan kişiler topluma ne kadar yakın ve sıradan rahatsızlıklar gibi algılanıyorsa bedensel/ortopedik engelli kişilerin de bu anlayışla karşılanması, kurumlarda bu kabullenişle kariyer mesleklerde görev almalarının önünün açılması gerekmektedir. Bu nedenle ihtiyaç olunan ilk değişim, engelliye karşı yaklaşımda sağlıklı bireylere karşı uygulanan davranışla aynı biçimde olmasıdır. Özü itibarıyla sağlıklı bireylerle kariyer mesleğe giriş hakkının tanınması engelli birey için ayrıcalık değil, çalışma hakkının kazanımını teşkil edecektir.

Engellilerin, özellikle kamuda istihdam edilmeleri hem ön yargıların kırılması adına hem de engelli bireylerin kendilerine olan özgüven artışı ile daha güvenli bir şekilde

çalışmasını sağlayacaktır. Bu anlamda kurumların kariyer meslek alımlarını düzenleyen yönetmeliklerin, giriş sınav koşullarında istenen ve engelliler açısından olumsuz sonuç doğuran sağlık şartına ilişkin hususun günümüz koşullarına göre yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Konu bütünlük halinde ele alınarak yapılacak çalıştaylarla kamu ve özel sektör otoritelerinin daveti ve katılımıyla yapılabilecek yasal düzenlemelere ışık tutacak raporlar hazırlanmalıdır. Konunun siyasi popülizmden arındırılarak toplumsal bir hak olduğu anlayışı ve zemininde geliştirilip tüm siyasi paydaşların ortak fikri ve görüşü haline gelmesi sağlanmalıdır. Konuyla ilgili olarak siyasi bağlamda yaratılacak bir farkındalık oldukça etkili olacaktır. Türkiye’de engelliler ve sorunları ile ilgili olarak faaliyet gösteren tek kamu kurumu olan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’na bağlı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün<sup>42</sup>, ayrıca DPB’nin<sup>43</sup> ve bir de engelliler yararına faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının katılımı ile düzenlenecek çalıştay veya şura gibi organizasyonlar, bu konuda hem kamusal hem de sivil toplum örgütleri nezdinde ve toplum anlayışında önemli katalizör değişiklikler yaratacaktır. Bu anlamdaki örneklemeler toplumsal farkındalığın yanı sıra engelli bireylerin “Ben bu toplumun etkin bir parçasıyım ve çok özel bir şart gerekmedikçe her alanda başarılı olabilirim” özgüvenini de geliştirecek, başarılı olacak, yaşam içerisinde daha aktif ve etkin rol alacaktır.

Yapılacak çalışmalardan biri de kamusal alanda faaliyet gösteren tüm kurum, kuruluşlar ile sivil toplum örgütlerinde engelli istihdamı yapılırken sorunlu bir konunun üstlenildiği ve bu konunun daha çok sorun yaratacağı kâr/zarar açısından bakıldığında verim alınmadığı algısının kırılması olmalıdır. Genel anlamda engellilerin toplumun her alanında kariyer meslek/beyaz yakalılar olarak tabir edilen mesleklerde sağlam bireylerden hiçbir fark olmaksızın aynı verimin alındığı gerçeği yönetim ve çalışan kadrolarına bu alandaki hizmet içi eğitim ve seminer konularına eklenerek konu bütünlüğü içinde doğal süreçte anlatılmalıdır. Kurum ve kuruluşların her engelli istihdamını bir sorun istihdamı olarak görmesinin ardında yatan etkenlerin (bu personelin yemeğe gidip gelmesi, servis

---

<sup>42</sup> “Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığının (ÖZİDA) adı ve teşkilat yapısı değiştirilmiştir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulmasına ilişkin 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 08.06.2011 tarihinde, ÖZİDA ile Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğüne (SHÇEK) bağlı Özürlü Bakım Hizmetleri Dairesi Başkanlığı ve Yaşlı Bakım Hizmetleri Dairesi Başkanlığının birleştirilmesiyle Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 03.05.2013 tarihli ve 28636 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6462 sayılı Kanunla da bu genel müdürlüğün adı “Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü” olarak değiştirilmiştir.”

<sup>43</sup> DPB’nin görevleri arasında “personel rejiminin esaslarını belirleme, Devlet personel politikasının belirlenmesinde Bakanlar Kuruluna yardımcı olmak ve bu konularda koordinasyonu sağlamak” görevi bulunmaktadır.

ihtiyacı, özel alet ekipman zorunluluğu, sosyal ihtiyaçlarını giderirken bir refakatçi olması algısı vs.) sorun olarak değil bireyin toplumsal yaşama ve toplumsal üretim katına alınması olarak görülmesinin sağlanması gerekmektedir. Çok özel nedenler olmadıkça engelli bireyin önünde kariyer meslek olarak adlandırılan meslekleri yapmasında hiçbir engel yoktur. Örneğin kamu yöneticisi olmayla herhangi bir ortopedik uzvu eksik olan engelli birey arasında normal şartlarda hiçbir engel bulunmamaktadır. Kamu yöneticiliği, yönetimde karar verme yetisi, süreci iyi yönetebilme, mevcut politikayı kararlılıkla sürdürebilme veya kurum politikaları belirleme, insan kaynaklarını, kurum idari ve mali imkanlarını planlayabilme gibi yetileri gerektirmektedir. Bunlar da tamamen muhakeme ve akıl yeteneğiyle ilgilidir. Nasıl polio sekeli (çocuk felci) olan bir birey gerekli eğitimleri aldıktan sonra tıp doktoru olarak çalışabiliyorsa, görme engeli olan bir birey yine eğitim sürecinin ardından çok rahat bir şekilde avukatlık mesleğini icra edebiliyorsa kamuda da ilk istihdamda uzmanlık, kamu yöneticiliği ve denetçiliği, müfettiş yardımcılığı, müfettişlik gibi alanlarda da engelli kadrolarının önü açılmalıdır. En doğru tabirle bu alanlarda personel alımlarında sağlık şartları yeniden düzenlenmeli, alınacak olan sağlık kurul raporlarının içeriği gözden geçirilmelidir.

Destek işçisi konusu alan yazında ayrı bir çalışma olarak ele alınıp değerlendirilerek, kamu yönetimine sunacağı olumlu ve olumsuz taraflar tartışılabilir. Böylece “her bedensel engelliye bir destek işçisi gerektiği, bunun devlete ek maliyet olacağı düşüncesi”nin doğru olup olmadığı bilimsel düzeyde tartışılabilir. Her insan farklı olduğu gibi her bedensel engel türü de aynı olmayıp aynı gereksinime ihtiyaç duymamaktadır. Bu çerçevede engellilere yönelik atılacak her adımın ön yargıdan uzak, pozitif katkı sağlayacak şekilde olması gerekmektedir. Sosyal politikalar geliştirilerek, engellilerin eğitimlerini en üst seviyede alabilmeleri açısından Millî Eğitim Bakanlığı, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi ve Aile Bakanlığı koordineli şekilde çalışmalar düzenlemeleri sürece olumlu katkı sağlayacaktır. İstihdam konusunda tüm Bakanlıkların kariyer unvan sınavları hakkında görüş birliği sağlayıp, Kalkınma Bakanlığı örneğinde olduğu gibi engellilere beklenen şansın tanınması amacıyla gerekli zemin etütlerinin ertelenmeden yapılması engellilerin kariyer mesleğe atanması yolundaki handikapları en aza indirecektir.

Ayrıca, teknolojide gerçekleşen yenilikler nedeniyle özel ve kurumsal birçok işlem için gerekli olan bedensel hareketliliğe duyulan ihtiyaç azalmıştır. Teknolojideki gelişme hem yerinden daha hızlı ve kolay hem de akıcı şekilde değişim ve isteneni yapabilme imkânı vermiştir. Daha net ifade ile teknolojik gelişmeler, engellerin aşılmasının önündeki

tüm zorlukları kaldıracak düzeye ulaşmış, her yeni çıkan engeli aşabilecek bir yapıya bürünmüştür. Bu itibarla, teknolojik gelişmeler sayesinde kamu sektörü ve özel sektör, fiziksel güç gerektiren hareketli çalışma şekline uzaklaşmış, daha hızlı daha kolay çalışma imkânı sağlayan teknolojik çalışma sistemine entegre olmuştur. Teknolojinin hızla gelişmesi ile özellikle özel sektörde evde çalışma olarak bilinen “home office” şeklinde çalışma sistemine uyum sağlayan şirket sayısı azınlıktan çıkmış bir hale bürünmüştür. Bununla birlikte kariyer meslek grubu içerisinde yer alan müfettişlik, denetçi gibi unvan sahipleri, teftiş işlemlerinin sağlıklı işleyebilmesi adına taşınabilir bilgisayarları ile buldukları her ortamda işlerini sağlıklı bir şekilde yürütülebilmektedir. Hâlihazırda bilgisayarsız kurum olmadığı gerçeği ve kariyer mesleğin daha çok bilgisayar başında gerçekleştirilen bir meslek grubu olması nedeniyle sağlık şartı bedensel engel açısından değiştirilebilir bir uygulama hükmü niteliğini taşımaktadır.

Bu bağlamda başta kamu alanında kariyer meslek alımlarına ilişkin yaptırım olacak hukuki düzenlemelerin yapılması, binaların engellilerin erişilebilirliklerini kolaylaştıracak şekilde tasarlanması, erişilebilirlik konusunda ihtiyaç duyulması halinde destek işçileri ile gerekli uygun koşulun sağlanması istihdam politikası içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunlarla birlikte, ön yargıları önleyici yönde kurum idarecilerinin gerekli mesleki iyileştirme eğitimlerini alması ve alınan bu eğitimler çerçevesinde, uhdesinde bulunan personele gerekli eğitimin verilmesi çalışma barışı adına da katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKLAR

- Akat, İ., Budak, Gönül, Budak, Gülay. (1994), *İşletme Yönetimi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Akgüner, T. (1992), *Kamu Personel Yönetimi*, Der Yayınları. İstanbul.
- Albayrak, S. O. (2016), *Kariyer Uzmanlık Sistemi*, TODAİE Yayınları, Ankara.
- Altan, Ö. Z., (2004), *Sosyal Politika Dersleri*, Anadolu Üniversitesi Yay. No.1592, İİBF. Yay. No.185, Eskişehir.
- Alvar, B., (2014), *Isparta'da Engelli İstihdamı ve Sorunları*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Aslan, M., ve Şeker, S. (2011), *Engellilere yönelik toplumsal algı ve dışlanmışlık (Siirt Örneği)*.
- Ataman, A. (2007), “Özürllüer Kanununun Yükseköğretim Kurumlarına Yansıması ve Üniversitelerden Örnekler”, “Özürllüer’07 Kongre Sergi ve Sosyal Etkinlikleri”, “Özel Eğitime Disiplinler Arası Bakış”, “Özürllüere İlişkin Hukuki Düzenlemeler”, *Kongre Bildirileri Kitabı*, Özürllüer Vakfı, İstanbul.
- Avcı, M. (2009), *Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Aydınöz, G. (2008), *Engellinin Sosyal Güvenliği Bakımından Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, S. (2001), *Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu*, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan içinde, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No: 38.
- Aytekin, Ş. (2010), “Engelli İstihdamında Korunmalı İşyerleri Çözüm Olacak Mı?” *Mess Mercek Dergisi*.
- Başak, S., Öztaş N., Kavruk H. ve Tokuroğlu B. (2008), *Kamu, Özel ve Gönüllü Kuruluş Örneklerinden, Farklı Tabakalardan Çalışan Kadınların Sosyal Sermayeleri*, TÜBİTAK Proje No: 106K286, Ankara.
- Başbakanlık Özürllüer İdaresi Başkanlığı, Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı, (2009), *Özürllüer Araştırması 2002*, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara.
- Bauman, Z. (1999). *Çalışma, Tüketicilik ve Yeni Yoksullar*, (Çev. Ü. Öktem), Sarmal Yayınları, İstanbul.
- Bayraktaroğlu, S. (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Kitabevi, Sakarya.



- Bayraktaroğlu, S. (2005), *Yönetişim Zihniyeti, Türkiye’de Üst Kurullar ve Siyasal İktidarın Dönüşümü*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Benli, A. (1997), “Engellilerin İstihdamında Karşılaşılan Güçlükler ve Kurumsal Yaklaşımlar ile Uygulamalara Eleştirel Bir Yaklaşım”, *Görme Engellilerin Sosyal Güvenlik Sorunları ve İstihdamı Sempozyumu*, Altı Nokta Görme Engellilere Hizmet Vakfı Yayınları: 3, Ankara.
- Bilgin, K. U. (2004), *Kamu Performans Yönetimi*, TODAİE Yayınları, Ankara.
- Bulgan, G. (2015), *Dünyada ve Türkiye’de Engelli Turizmi İle İlgili Yapılan Çalışmalar*, *Akademik Bakış Dergisi*, İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – Kırgızistan.
- Burcu, E. (2006). “Özürlülük Kimliği ve Etiketlemenin Kişisel ve Sosyal Söylemleri”, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 23/2.
- Çakmak, N. M. (2008), “Amerika Birleşik Devletleri’ndeki Engelli Tanımı Hakkında Bir İnceleme,” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Ankara.
- Çakmak, N. M. (2006), “*Türk kamu hukuku açısından engellilerin hukuki statüsü*”, “Yayımlanmamış Doktora Tezi”, “Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü”, 2006, Ankara.
- Çizel, R. (2012), *Engellilerin Çalışma Yaşamı*, Engelsiz Turizm Sempozyumu Bildiri Kitapçığı, Ankara.
- Demir, M. (2011), “İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1.
- Dökmen, Z. Y. ve Kışlak, Ş. T. (2004) Engelli Olan ve Olmayan Üniversite Öğrencilerinin Demografik ve Psikolojik Özellikleri İle Sorunlarının Karşılaştırılması, *Kriz Dergisi* 12 (2).
- Durmuş, G., Aslı, G. (2011), “1933’den Günümüze Türk Yükseköğretiminde Niceliksel Gelişmeler”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1.
- Durmuşoğlu, H. (2005), *İşverenin Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu*, Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Diyarbakır.
- Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik (07.02.2014 tarihli ve 28906 sayılı Resmî Gazete).
- Erem, F. (2012), “Bir Ceza Avukatının Anıları”, “Murat Kitabevi”, Ankara.
- Ergenoğlu, A.S., Yıldız, S. (2013), *Engelsiz Türkiye İçin: Yolun Neresindeyiz? Mevcut Durum ve Öneriler*, Fiziksel Erişilebilirlik, Sabancı Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

- Ergüden, A. D. (2008), *Sosyal Dışlanma Açısından Bedensel Engelli Bireylerin Yaşantılarının İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Ankara.
- Ergün, M. (2005), *Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımı & İşverenler*, Ankara.
- Eroğlu, E., Ataizi, M., Yüksel, A. ve Yüksel, A.H. (2015), *Etkili İletişim Teknikleri*, Anadolu Üniversitesi Yay. No.2775, AÖF. Yay. No.1733, Eskişehir.
- Eryılmaz, B. (2014), *Kamu Yönetimi*, Umuttepe Yayınları, İstanbul.
- Fırat, S., Hızıroğlu, M., Coşkun, R., Çitçi, U.S., Orhan, S., Boynukara, A., Zivitere M., Alexandrova, S., Zivitere A. L. ve Pandurska, R. (2009), *Engelliler ve İstihdam - Engellilerin İstihdamının Arttırılması Projesi: InemdiP. Proje Numarası: LLPLdV-TOI-2007-TR-039*, Sakarya Üniversitesi.
- Gelir İdaresi Başkanlığı Gelir Uzmanlığı Yönetmeliği (26.12.2009 tarihli ve 27444 sayılı Resmî Gazete).
- Genç, Y. (2015), “Engellilerin Sorunları ve Sosyal Beklentileri”, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Yıl: 15, Sayı: 35/2.
- Genç, Y., Çat, G. (2013), “Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1.
- Gökbay, İ. Z., Ergen, A. ve Özdemir, N. (2001), *Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: Engelsiz Eğitim, Öneri*.Cilt:9, Sayı:36.
- Gülmez, M. (2009), “İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye”, *Belediye İş Sendikası AB'ye Sosyal Uyum Dizisi*, Ankara.
- Güvenç, S. E. (2014), *Belediyelerde engelli personel istihdamı, sorunları ve çözüm önerileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.” “İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,” İstanbul.
- Güzelsarı, S. (2004), “Kamu Yönetimi Disiplininde Yeni Kamu İşletmeciliği ve Yönetişim Yaklaşımları”, AÜ, SBF, GETA *Tartışma Metinleri Serisi*, Şubat.
- İnce, H. O. (2014), *Engelli Hakları Bağlamında Belediyeler: Ankara İl Merkezi Üzerine Bir Değerlendirme*, TÜBİTAK Projesi Kesin Raporu. Proje Numarası: 112K149, Ankara.
- İnternet: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, “Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü”, “İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi”, [http://eyh.aile.gov.tr/data/5458c557369dc34c643cef43/isgucu\\_engelliler\\_tam\\_metin.pdf](http://eyh.aile.gov.tr/data/5458c557369dc34c643cef43/isgucu_engelliler_tam_metin.pdf), (15.02.2018).

İnternet: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, “Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü”, “Dünya Engellilik Raporu”,  
<http://eyh.aile.gov.tr/data/5480490c369dc57170df34bd/D%C3%BCnya%20Engellilik%20Raporu-basilan.pdf>, (16.02.2018).

İnternet: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, “Denetçi Yardımcılığı Sınav İlanı”,  
<http://www.aile.gov.tr/data/58667d86369dc66e4852e7c6/DENET%C3%87%C4%B0%20YARDIMCILI%C4%9E%20SINAV%20%C4%B0LANI%2030.12.2016.pdf>, (20.10.2017).

İnternet: Avrupa Birliği’nin Engellilerle İlgili Stratejisi,  
[https://statik.iskur.gov.tr/tr/dis\\_iliskiler/ab\\_engelli\\_stratejisi.htm](https://statik.iskur.gov.tr/tr/dis_iliskiler/ab_engelli_stratejisi.htm), (09.01.2018).

İnternet: Avrupa Komisyonu Engelliler Konferansı,  
<http://www.engelsizkariyer.com/YaziYazdir.aspx?id=43>, (20.02.2018).

İnternet: Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı,  
<http://www.eskisehirab.gov.tr/userfiles/files/AVRUPA%20B%C4%B0RL%C4%B0%20TEMEL%20HAKLAR%20%C5%9EARTI.pdf>, (21.02.2018).

İnternet: Aysoy, Mehmet., “Engelliler Kanunu’nun Engelleri”,  
<http://www.birikimdergisi.com/guncel-yazilar/698/ozurluler-kanunu-nun-engelleri#.WeJknoVOIjY>, (14.10.2017).

İnternet: Bedensel Yetersizlik,  
[http://niluferram.meb.k12.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/16/14/879415/dosyalar/2015\\_12/02082654\\_bedenselyetersizlk.pdf](http://niluferram.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/16/14/879415/dosyalar/2015_12/02082654_bedenselyetersizlk.pdf), (01.03.2018).

İnternet: Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, “Orta Vadeli Programlar”,  
<http://www.bumko.gov.tr/TR,42/orta-vadeli-program.html>, (10.02.2018).

İnternet: Danıştay Kararı, Danıştay 12. Daire, 2006/2864 Esas No, 2006/4487 Karar No, 08.11.2006 Karar Tarihi,  
<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/DokumanGosterServlet?dokumanId=6dQp1E3JJN2TqHn5HwZgd7pMO1SCD0Le%2BRwsNJGzcYM%2Fa%2B6gU8dOQaq%2FfBdKB2ernbkqUMZpMtoJgCSFoZDYyBnEFI6lcPiCuZNNICHEfZS1wQWCbqdhqEi5h%2B%2F0L%2BIMtwrGU4r82Y6b8y2M6Y1rqg%3D%3D&aranan=&dokumanTuru=DANISTAYKARAR>, (01.06.2018).

İnternet: Devlet Personel Başkanlığı, “Engelli Memur İstihdamı Kurum Rehberi,”  
[http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/guide/engelli\\_memur\\_istihdami\\_kurum\\_rehberi\\_02122015.ppt](http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/guide/engelli_memur_istihdami_kurum_rehberi_02122015.ppt), (17.02.2018).

İnternet: Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ile İstihdam Edilebilirliklerinin Geliştirilmesi Projesi (DESİP), <http://www.desip.org/>, (29.04.2018).

İnternet: Engelli Türleri Nelerdir,  
<http://www.engellihaklari.net/2015/02/engellilik-turleri-nelerdir.html>, (05.03.2018).

- İnternet: Engelli Memur Alım İlanları, (1950-2018),  
<http://gazetearsivi.milliyet.com.tr/Ara.aspx?araKelime=sakat memur&isAdv=false>,  
(20.05.2018).
- İnternet: Engelli Fotoğrafları,  
<https://listelist.com/engellilerin-empati-ihtiyaci-fotograflari/>, (05.06.2018).
- İnternet: Gelir İdaresi Başkanlığı, “2017 Faaliyet Raporu”,  
[http://www.gib.gov.tr/sites/default/files/fileadmin/faaliyetraporlari/2017/2017\\_faaliyet\\_raporu.pdf](http://www.gib.gov.tr/sites/default/files/fileadmin/faaliyetraporlari/2017/2017_faaliyet_raporu.pdf), (13.02.2018).
- İnternet: Gelir İdaresi Başkanlığı, Sınav Duyuruları, [http://www.gib.gov.tr/tum\\_haberler](http://www.gib.gov.tr/tum_haberler),  
(16.02.2018).
- İnternet: Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Sınav Duyuruları,  
<https://www.gtb.gov.tr/duyurular/gumruk-ve-ticaret-mufettis-yardimciligi-giris-sinavi-duyurusu>, (20.10.2017).
- İnternet: İzmir Mimarlar Odası Ulaşılabilirlik Kılavuzu,  
<http://www.izmimod.org.tr/yasa/engelli.html#top>, (30.05.2018).
- İnternet: Kalkınma Bakanlığı, (2016-2018),  
<http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/OrtaVadeliProgramlar.aspx>, (19.02.2018).
- İnternet: Kalkınma Bakanlığı, “Planlama Uzman Yardımcılığı Sınav İlanı”,  
<http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?l=904e77ea-ee8e-4414-9f76-88aa7a7e855f&i=736>, (14.02.2018).
- İnternet: Maliye Teftiş Kurulu Tarihçesi, <http://www.mmd.org.tr/ustmenu/maliye-teftis-kurulu/tarihce>, (17.02.2018).
- İnternet: Sınav Duyuruları, <https://ilan.memurlar.net>, (14.02.2018).
- İnternet: Sosyal Dışlanma Sorunsalı Ekseninde Çalışan Yoksul-Mobbing İlişkisi,  
<http://www.yenimakale.com/sosyal-dislanma-sorunsali-eksinde-calisan-yoksul-mobbing-iliskisi.html>, (14.10.2017).
- İnternet: Stratejik Planlar,  
<http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/mrtS4+OzurlulerIdaresiBaskanligiSP0812.pdf>, (10.01.2018).
- İnternet: Tarım Kredi Kooperatifleri Birliği, “Müfettiş Yardımcılığı Sınav İlanı”,  
<http://www.tarimkredi.org.tr/index.php/tr/duyurular/7792-tuerkiye-tarim-kredi-kooperatifleri-merkez-birligi-genel-mueduerluegue-muefettis-yardimciligi-giris-sinav-ilani.html>, (20.10.2017).
- İnternet: TC Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, “Avrupa Birliği ve Engellilik”,  
<https://eyh.aile.gov.tr/mevzuat/uluslararası-mevzuat/14-avrupa-birligi-ve-engellilik>,  
(20.02.2018).

- İnternet: TC Kalkınma Bakanlığı”, “Kalkınma Planları Listesi,  
<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/AllItems.aspx>,  
(14.10.2017).
- İnternet: TODAİE Tamamlanmış Projeler Listesi,  
[http://www.todaie.edu.tr/arastirma/tamamlanmis\\_projeler.php](http://www.todaie.edu.tr/arastirma/tamamlanmis_projeler.php), (14.02.2018).
- İnternet: Tufan, İsmail. (2006). Engelli Mi, Özürlü Mü?  
<http://www.radikal.com.tr/radikal2/engelli-mi-ozurlu-mu-874136>, (20.05.2018).
- İnternet: Türk Dil Kurumu (TDK) Genel Türkçe Sözlük,  
[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&kelime=%C3%B6n%20yarg%C4%B1&guid=TDK.GTS.546484814777f1.72757602](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=%C3%B6n%20yarg%C4%B1&guid=TDK.GTS.546484814777f1.72757602), (09.03.2018).
- İnternet: Türk Eczacıları Birliği,  
<https://www.teb.org.tr/news/7421/3-Aral%C4%B1k-D%C3%BCnya-Engelliler-G%C3%BCn%C3%BCnde-T%C3%BCm-Engellerin-Kalkmas%C4%B1-Dile%C4%9Fiyle>, (20.02.2018).
- İnternet: Uşan, M. F. (2003), “Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı”, *e-akademi, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler, Aylık İnternet Dergisi*,  
<http://www.e-akademi.org/makaleler/fusan-1.htm>, (10.12.2017).
- Karademir, Ş. (2008), *Özürlülük Sınıflaması için Bir Model Oluşturma*, Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Karataş, K. (2001), *Özürlülerin İstihdamı ve Çalışma Yaşamında karşılaşılan Sorunlar, Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları*, Ankara: Körler Federasyonu Yay. No:4.
- Kaya, Ç. (2017), *Otel İşletmelerinde İstihdam Edilen Engelli Bireylerin İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar: Antalya Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Kayacı, E. (2007), *Engelliler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması*, Uzmanlık Tezi, TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Keskin, D. (2001), “Özürlülerin İstihdamında İstihdam Koşullarının ve Biçiminin Önemi, Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları”, *Görme Özürlüler Eğitim Konferansı*, Körler Federasyonu Yayını No:4.
- Kınık, Ö. (2005), *Türk İş Hukukunda Özürlü Çalıştırma Yükümlülüğü*, Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilimdalı, İstanbul.
- Koca, C. (2010), *Engelsiz Şehir Planlaması Bilgilendirme Raporu*, Dünya Engelliler Vakfı, İstanbul.

- Kulualp, H. G. (2015), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Cam Tavan Sendromu Engellerini Aşmak*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını, Cilt:14, Sayı:1.
- Kuşçuoğlu, R. ve Dönmez, B. (2013), *Engellilerin Mevcut Durumu ve Yaşam Memnuniyeti Araştırması*, Toplumsal Rehabilitasyon Derneği, Adana.
- Küçükali, A. (2014), “Engellilere Uygulanan Sosyal Politikaların Değerlendirilmesi: Atatürk Üniversitesi Örneği”, “Atatürk Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü” Cilt:4, Sayı:1.
- Meşhur, H. F. A. (2011), “Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (22).
- Mutluer, S.Y. (1997) *Tekerlekli Sandalye Kullanan Bedensel Özürlüler İçin Uygun Konut Tasarımı ve Çevre Düzenlemesi*”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Noe, R. A. (2009), *İnsan Kaynakları Eğitimi ve Geliştirilmesi*, (Çev: C. Çetin), Beta Yayınları, İstanbul.
- Orhan, S. (2013), *Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)*, TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara, Yayın No:35.
- Ortaylı, İ. (1976), *Türkiye’de Taşra Yönetim ve Yöneticiliğinin Evrimi*, (Ed: Kurthan Fişek), *Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Türkiye’de Mülki İdare Amirliği*, Türk İdareciler Derneği Bilimsel Araştırmalar Dizisi, Ankara.
- Ömürgönülşen, U. (1998), “The Emergence of a New Approach to the Public Sector: The New Public Management”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, LII, (1-4).
- Özbayram, E. (2014), *Türk Çalışma Hayatında Korunmalı İşyerleri ve Engelli İstihdamı*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.
- Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği (31.05.2006 tarihli ve 26184 sayılı Resmî Gazete).
- Özgöbek, H. R. (2007), *Türkiye’nin Engelliler Politikası Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özgökçeler, S. (2006), *Sosyal Dışlanma Sorunsalı ve Engellilerin Sosyal Politikası Bağlamında Değerlendirilmesi*, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Bursa.
- Özgökçeler, S., Alper, Y. (2010), “Özürlüler Kanunu’nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi”, *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(1).

- Öztürk, M. (2011), *Türkiye’de Engelli Gerçeği*, Müsiad Cep Kitapları:30, Ajansvista Matbaacılık, İstanbul.
- Özürü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik (24.03.2004 tarihli ve 25412 sayılı Resmî Gazete).
- Özürülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Yapılacak Yarışma Sınavları Hakkında Yönetmelik (16.09.2004 tarihli ve 25585 sayılı Resmi Gazete).
- Özürülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik (03.10.2011 tarihli ve 28073 sayılı Resmi Gazete).
- Patır, Ç. (2012), *Özürürlük Olgusunun Tarihsel Sürecinde 1980 Sonrası Söylem ve Politikaların Küreselleşme Ortamında Hayata Geçirilebilirliği Üzerine Bir Tartışma: Türkiye Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sakatların Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Hangi İşlerde Çalıştırılacakları Hakkında Yönetmelik (27.07.1983 tarihli ve 18117 sayılı Resmi Gazete).
- Sakatların Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Hangi İşlerde Çalıştırılacakları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (09.10.1998 tarihli ve 23488 sayılı Resmi Gazete).
- Sapancalı, F. (2005), “Avrupa Birliğinde Sosyal Dışlanma Sorunu ve Mücadele Yöntemleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 3.
- Selek Öz, C. ve ORHAN, S. (2012), “Özürürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*.
- Seyyar, A. (2000), *Uluslararası Boyutuyla Engelli Kota Sistemi*, Sakarya Üniversitesi İİBF, Kamu-İş; Cilt:6, Sayı:1.
- Seyyar, A. (2003), “Sosyal Siyaset Açısından Yoksulluğa Karşı Mücadele”, *126 Deniz Feneri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği*, İstanbul, Cilt:1, Baskı:1.
- Seyyar, A. (2006), *Özürürlere Adanmış Sosyal Politika Yazıları*, Adapazarı B.Ş.B Yayınları, Sakarya.
- Şen, M. L. (1995), “Liyakat İlkesi ve Türk Personel Sistemindeki Uygulaması”. *Amme İdaresi Dergisi*. Cilt:28. Sayı:1. Ankara.
- Şeşen, Y. (2017), *Türkiye’de Kariyer Uzmanlık Sisteminin Tarihsel Gelişimi ve Bilgi ve Belge Yönetimi Açısından Durum Değerlendirmesi*, Türk Kütüphaneciliği Cilt:31, Sayı:1.
- Şişman, Y. (2011/1), *Türkiye’de Özürürlere Yönelik Yasal Düzenlemeler*, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı:60.

- Şişman, Y. (2012), *Özürlülük Alanında Kullanılan Kavramlar Üzerine Genel Bir Değerlendirme*, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, Sayı:28.
- Tan, T. (1995), “*İdarede Yeni Ussallık Arayışları ve Hukuk*”, *Kamu Yönetimi Sempozyumu Bildirileri II*, TODAİE Yayını, Ankara.
- Talay, İ., Akpınar, N., Belkayalı, N. ve Bektaş, Y. (2008), *Engelli Çocukların Çocuk Oyun Alanlarından Yararlanma Olanaklarının Araştırılması TÜBİTAK Projesi Kesin Raporu*, Proje No: 106K184, Ankara.
- Tarcan, M. (1977), “Fransa’da Valilik Müessesesi”, *Türk İdare Dergisi*, Ankara, Sayı:357.
- TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (ÖZİDA), (2010), *Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılığın Ölçülmesi* Araştırması.
- Tekeş, B. (2013), *Engellilere Yönelik Önyargıyı Yordayan Değişkenler: Kültürler Arası Bir Araştırma*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Tokol, A. (2016), “Sosyal Dışlanma- Ayrımcılık”, (Editör: Abdurrahman İlhan Oral, Yener Şişman), *Sosyal Politika*, Anadolu Üniversitesi Yay. No.3317, AÖF. Yay. No.2177, Eskişehir.
- Toplu, A. (2009), *Sosyal Dışlanma Perspektifinde Türkiye’de Engelli İstihdamı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tortop, N. (1994), “Personel Yönetimi”, “Yargı Yayınevi”, Ankara.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., ve Özer, M. A. (2013), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, (5. Baskı), Nobel, Ankara.
- Uşan M. F. (1999), *İş Hukukunda Sakat İstihdamı*, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayını, Ankara.
- Uyargil, C. (2009), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Uysal-Sezer, B. (1995), “Büyük Devlet- Küçük Devlet Tartışması”, *Amme İdaresi Dergisi*, 25, (4).
- Üstüner, Y. (1992), “*In Search of an Identity: Considerations on the Theory and the Discipline of Public Administration*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Üstüner, Y. (2000), “Kamu Yönetimi Kuramı ve Kamu İşletmeciliği Okulu”, *Amme İdaresi Dergisi*, 33, (3).
- Vergi Denetim Kurulu Yönetmeliği (31.10.2011 tarihli ve 28101 sayılı Resmî Gazete).



- Yalçınkaya, T. (2001), “Sanayi ve Bilgi Toplumlarında Rekabet Ekonomisi” *Rekabet Bülteni Dergisi*, ESC Consulting Yayını, Sayı:5.
- Yayman, D. ve Çımat, A. (2012), “Türk Vergi Hukukunda Yer Alan Sakat ve Engellilere Yönelik Vergisel Ayrıcalıklar”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Ankara, Cilt:XVI, Sayı:3.
- Yıldırım F. ve Dökmen, Z.Y. (2004), “Engellilere İlişkin Tutumlarla Sosyal Üstünlük Yönelimi, Adil Dünya İnancı ve Kontrol Odağı İnancı Arasındaki İlişkiler”, *6.Ulusal Sosyal Hizmetler Konferansı*, Hacettepe, Ankara.
- Yılmaz, Z. (2004), *Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yücel, Y. (1974), Osmanlı İmparatorluğu’nda Desantralizasyona (Adem-i Merkeziyet) Genel Gözlemler”, *Bellekten*, Cilt:37, No:152.
- 18.03.1924 Tarihli ve 442 Sayılı Köy Kanunu (07.04.1924 tarihli ve 68 sayılı Resmi Gazete).
- 14.07.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (23.07.1965 tarihli ve 12065 sayılı Resmî Gazete).
- 20.04.1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu (29.04.1967 tarihli ve 12586 sayılı Resmi Gazete).
- 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu (01.09.1971 tarihli ve 13943 sayılı Resmi Gazete).
- 04.11.1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu (06.11.1981 tarihli ve 17506 sayılı Resmi Gazete).
- 24.05.1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu (27.05.1983 tarihli ve 18059 sayılı Resmi Gazete).
- 03.12.1996 tarihli ve 847 sayılı Engelliler İdaresi Başkanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (30.05.1997 tarihli ve 23004 sayılı Resmî Gazete).
- 30.05.1997 tarihli ve 572 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (06.06.1997 tarihli ve mükerrer 12011 sayılı Resmi Gazete).
- 21.10.1998 tarihli ve 4382 sayılı İş Kanunu (24.10.1998 tarihli ve 23503 sayılı Resmi Gazete).
- 08.07.1999 tarihli ve 4407 sayılı Sakatların Meslekî Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında 159 Sayılı Uluslararası Çalışma Teşkilâtı (ILO) Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun (10.07.1999 tarihli ve 23751 sayılı Resmi Gazete).

- 03.05.2002 tarihli ve 4753 sayılı Olağanüstü Hal Bölge Valiliği İhdası Hakkında Kanun Hükmünde Kararıyla Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun (03.05.2002 tarihli ve 24744 sayılı Resmî Gazete).
- 10.06.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu (10.06.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete).
- 10.12.2003 tarihli ve 8659 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (24.12.2003 tarihli ve 25326 sayılı Resmî Gazete).
- 16.05.2005 tarihli ve 5345 sayılı Gelir İdaresi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun (16.05.2005 tarihli ve 25817 sayılı Resmî Gazete).
- 01.07.2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun (07.07.2005 tarihli ve 25868 sayılı Resmî Gazete).
- 16.06.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (16.06.2006 tarihli ve 26200 sayılı Resmî Gazete).
- 03.12.2008 tarihli ve 5825 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan “Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin Onaylanması Hakkında Karar” (14.07.2009 tarihli ve 27288 sayılı Resmî Gazete).
- 25.04.2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (03.05.2013 tarihli ve 28636 sayılı Resmî Gazete).





**EKLER**

EK 1: Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarında yer alan kariyer meslekler

Kamu Kurum / Kuruluş	Kariyer Unvan
Avrupa Birliği Bakanlığı	Avrupa Birliği Uzman Yardımcılığı
Bakanlık ve Bağlı Kuruluşları	Avrupa Birliği Uzman Yardımcılığı
Başbakanlık, Bakanlık, Müsteşarlık ve Bağımsız Genel Müdürlükler	Müfettiş Yardımcılığı
Adalet Bakanlığı	Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Stajyer Kontrolörlüğü
	Adalet Uzman Yardımcıları
	İdari ve Adli Yargı Hakimliği
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	Aile ve Sosyal Politikalar Uzman Yardımcılığı
	Aile ve Sosyal Politikalar Denetçi Yardımcılığı
Başbakanlık	Başbakanlık Uzman Yardımcılığı
	Başbakanlık Müfettiş Yardımcılığı
Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu	Yüksek Kurum Uzman Yardımcılığı
BDDK	Bankacılık Uzman Yardımcılığı
	Hukuk Uzman Yardımcılığı
	Bilişim Uzman Yardımcılığı
	Bankalar Yeminli Murakıp Yardımcılığı
	BDDK Uzman Yardımcılığı
Diyanet İşleri Başkanlığı	Diyanet İşleri Başkanlığı Müfettiş Yardımcılığı
	Diyanet İşleri Başkanlığı Uzman Yardımcılığı
	Din İşleri Yüksek Kurulu Uzman Yardımcılığı
Hazine Müsteşarlığı	Hazine Uzman Yardımcılığı
	Stajyer Hazine Kontrolörlüğü
	Sigorta Denetleme Uzman Yardımcılığı
	Sigorta Denetleme Aktüer Yardımcılığı
	Merkezi Finans ve İhale Birimi Uzmanlığı
TMSF	TMSF Denetçi Yardımcılığı
	TMSF Fon Uzman Yardımcılığı
Vakıflar Genel Müdürlüğü	Vakıflar Müfettiş Yardımcılığı
	Vakıf Uzman Yardımcılığı
AFAD	Afet ve Acil Durum Yönetimi Uzman Yardımcılığı
Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcılığı
Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği	MGK Uzman Yardımcılığı

EK-1. (devam) Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarında yer alan kariyer meslekler

Sermaye Piyasası Kurulu	SPK Uzman Yardımcılığı
	SPK Uzman Hukukçu Yardımcılığı
	SPK Bilişim Uzman Yardımcılığı
Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı	TİKA Uzman Yardımcılığı
Türk Akreditasyon Kurumu	Türk Akreditasyon Kurumu Akreditasyon Uzman Yardımcılığı
Türkiye Atom Enerjisi Kurumu	Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Uzman Yardımcılığı
Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı	Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Uzman Yardımcılığı
Belediyeler	Belediye Müfettiş Yardımcılığı
Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Müfettiş Yardımcılığı
	Sanayi ve Teknoloji Uzman Yardımcılığı
TÜBİTAK	TÜBİTAK Uzman Yardımcılığı
KOSGEB	KOSGEB Kobi Uzman Yardımcılığı
	KOSGEB Müfettiş Yardımcılığı
Türk Patent ve Marka Kurumu	Sınai Mülkiyet Uzmanlığı
Türk Standartları Enstitüsü	TSE Uzman Yardımcılığı
	TSE Denetçi Yardımcılığı
Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu	BTK Bilişim Uzman Yardımcılığı
	BTK Teknik Uzman Yardımcılığı
Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	Çevre ve Şehircilik Uzman Yardımcılığı
	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Müfettiş Yardımcılığı
Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü	Tapu ve Kadastro Uzman Yardımcılığı
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	İş Müfettiş Yardımcılığı
	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcılığı
	İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcılığı
	Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Uzman Yardımcılığı
	Çalışma Uzman Yardımcılığı
	Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcılığı
Devlet Personel Başkanlığı	Devlet Personel Uzman Yardımcılığı
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü	İstihdam Uzman Yardımcılığı
	İl İstihdam Uzman Yardımcılığı
Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı	SGK Müfettiş Yardımcılığı
	Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcılığı
	SGK Uzman Yardımcılığı

EK-1. (devam) Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarında yer alan kariyer meslekler

Dış İşleri Bakanlığı	Aday Konsolosluk ve İhtisas Memurluğu
	Aday Meslek Memurluğu
	Dışişleri Uzman Yardımcılığı
Ekonomi Bakanlığı	Ekonomi Bakanlığı Ürün Denetmen Yardımcılığı
	Dış Ticaret Uzman Yardımcılığı
Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	Enerji ve Tabii Kaynaklar Denetçi Yardımcılığı
	Enerji Uzman Yardımcılığı
Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu	EPDK Uzman Yardımcılığı
Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü	MTA Müfettiş Yardımcılığı
Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü	TEİAŞ Müfettiş Yardımcılığı
Gençlik ve Spor Bakanlığı	Gençlik ve Spor Uzman Yardımcılığı
	Gençlik ve Spor Bakanlığı Denetçi Yardımcılığı
	Spor Hizmetleri Uzman Yardımcılığı
Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü	Kredi ve Yurt Hizmetleri Uzman Yardımcılığı
	KYK Müfettiş Yardımcılığı
Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Müfettiş Yardımcılığı
	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Uzman Yardımcılığı
Et ve Süt Kurumu	Et ve Süt Kurumu Müfettiş Yardımcılığı
Helal Akreditasyon Kurumu	Helal Akreditasyon Uzman Yardımcılığı
Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Genel Müdürlüğü	Tarım Kredi Kooperatifleri Müfettiş Yardımcılığı
Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü	Toprak Mahsulleri Ofisi Müfettiş Yardımcılığı
Gümrük ve Ticaret Bakanlığı	Gümrük ve Ticaret Uzman Yardımcılığı
	Gümrük ve Ticaret Denetmen Yardımcılığı
	Gümrük ve Ticaret Müfettiş Yardımcılığı
Rekabet Kurumu	Rekabet Uzman Yardımcılığı
İçişleri Bakanlığı	Kaymakam Adaylığı
	İçişleri Uzman Yardımcılığı
	Dernekler Denetçi Yardımcılığı
	Göç Uzman Yardımcılığı
	İçişleri Uzman Yardımcılığı
	İl Göç Uzman Yardımcılığı
	İl Planlama Uzman Yardımcılığı
	Maiyet Memurları
	Mahalli İdareler Stajyer Kontrolörlüğü
	Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı Uzman Yardımcılığı

EK-1. (devam) Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarında yer alan kariyer meslekler

İller Bankası Anonim Şirketi	İller Bankası Teknik Uzman Yardımcılığı
	İller Bankası Uzman Yardımcılığı
	İller Bankası Müfettiş Yardımcılığı
Kalkınma Bakanlığı	Kalkınma Bakanlığı Planlama Uzman Yardımcılığı
Kültür ve Turizm Bakanlığı	Kültür ve Turizm Uzman Yardımcılığı
	Kültür ve Turizm Müfettiş Yardımcılığı
	Kültür ve Turizm Bakanlığı Stajyer Kontrolörlüğü
	Yazma Eser Uzman Yardımcılığı
Maliye Bakanlığı	Vergi Müfettiş Yardımcılığı
	Maliye Uzman Yardımcılığı
	Defterdarlık Uzman Yardımcılığı
	Mali Hizmetler Uzman Yardımcılığı
	Vergi İstihbarat Uzman Yardımcılığı
Gelir İdaresi Başkanlığı	Devlet Gelir Uzman Yardımcılığı
	Gelir Uzman Yardımcılığı
Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu	Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu Uzman Yardımcılığı
Özelleştirme İdaresi Başkanlığı	Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Uzman Yardımcılığı
Kamu İhale Kurumu	Kamu İhale Uzman Yardımcılığı
Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası	Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Müfettiş Yardımcılığı
	Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uzman Yardımcılığı
	Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Denetçi Yardımcılığı
Millî Eğitim Bakanlığı	Millî Eğitim Uzman Yardımcılığı
	Bakanlık Maarif Müfettiş Yardımcılığı
Millî Savunma Bakanlığı	Millî Savunma Uzman Yardımcılığı
	Millî Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı Müfettiş Yardımcılığı
	Savunma Sanayii Uzman Yardımcılığı
Orman ve Su İşleri Bakanlığı	Orman ve Su İşleri Bakanlığı Müfettiş Yardımcılığı
	Orman ve Su İşleri Uzman Yardımcılığı
Orman Genel Müdürlüğü	Orman Genel Müdürlüğü Müfettiş Yardımcılığı
Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü	DSİ Müfettiş Yardımcılığı
Meteoroloji Genel Müdürlüğü	Meteoroloji Uzman Yardımcılığı
Sağlık Bakanlığı	Sağlık Bakanlığı Denetçi Yardımcılığı
	Sağlık Bakanlığı Sağlık Uzman Yardımcılığı



EK-1. (devam) Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarında yer alan kariyer meslekler

Sayıştay Başkanlığı	Sayıştay Denetçi Yardımcılığı
TBMM	Yasama Uzmanı
Kamu Denetçiliği Kurumu	Kamu Denetçiliği Uzman Yardımcılığı
Radyo ve Televizyon Üst Kurulu	RTÜK Uzman Yardımcılığı
Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	Ulaştırma ve Haberleşme Uzman Yardımcılığı
	Denizcilik Uzman Yardımcılığı
	Havacılık ve Uzay Teknolojileri Uzman Yardımcılığı
Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü	Stajyer Hava Trafik Kontrolörlüğü
TCDD Genel Müdürlüğü	TCDD Müfettiş Yardımcılığı
Yüksek Seçim Kurulu	Seçim Uzman Yardımcılığı
Vakıflar Genel Müdürlüğü	Vakıf Uzman Yardımcılığı
TÜİK	TÜİK Uzman Yardımcılığı
YÖK	YÖK Uzman Yardımcılığı
ÖSYM	ÖSYM Uzman Yardımcılığı
Genelkurmay Başkanlığı	Silahlı Kuvvetler Uzman Yardımcılığı
Kamu Bankaları	Müfettiş Yardımcılığı, Uzman Yardımcılığı

EK 2: Engelli memur istihdamının kurumsal bazda sayısal görünümü

Sıra No	Kurum Adı	Mevcut Memur Sayısı	Engelli Kontenjanı %3	Toplam Çalışan Engelli Memur Sayısı	Kontenjan Fazlası Çalışan Engelli Memur Sayısı	Açığı Bulunan Engelli Memur Sayısı
1	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	790	24	22		2
2	Abdullah Gül Üniversitesi	120	4	3		1
3	Adalet Bakanlığı	101.505	3.045	2.078		967
4	Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	176	5	7	2	
5	Adıyaman Üniversitesi	559	17	15		2
6	Adli Tıp Kurumu Başkanlığı	826	25	43	18	
7	Adnan Menderes Üniversitesi	1.167	35	38	3	
8	Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı	5.247	157	84		73
9	Afyon Kocatepe Üniversitesi	854	26	12		14
10	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	184	6	5		1
11	Ahi Evran Üniversitesi	378	11	9	-	2
12	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	14.837	445	497	52	
13	Akdeniz Üniversitesi	1.838	55	48		7
14	Aksaray Üniversitesi	319	10	11	1	
15	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	97	3	4	-	3
16	Amasya Üniversitesi	296	9	10	1	
17	Anadolu Üniversitesi	1.689	51	50	-	1
18	Anayasa Mahkemesi Başkanlığı	156	5	1		4
19	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi	105	3	3		
20	Ankara Üniversitesi	4.809	144	185	41	
21	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	299	9	8		1
22	Ardahan Üniversitesi	153	5	4		1
23	Artvin Çoruh Üniversitesi	204	6	5		1
24	Atatürk Araştırma Merkezi Başkanlığı	52	2	2		
25	Atatürk Kültür Merkezi Başkanlığı	44	1	1		
26	Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanlığı	89	3	3		
27	Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğü	67	2	1		1
28	Atatürk Üniversitesi	1.782	53	37		16
29	Avrupa Birliği Bakanlığı	318	10	3		7

EK-2. (devam) Engelli memur istihdamının kurumsal bazda sayısal görünümü

30	Balıkesir Üniversitesi	637	19	21	2	
31	Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi	99	3	11	8	
32	Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu Başkanlığı	403	12	9		3
33	Bartın Üniversitesi	240	7	1		6
34	Basın-Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü	561	17	15		2
35	Başbakanlık	1.693	51	55	4	
36	Batman Üniversitesi	264	8	5		3
37	Bayburt Üniversitesi	214	6	7	1	
38	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	259	8	8		
39	Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Başkanlığı	516	15	15		
40	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	2.874	86	100	14	
41	Bingöl Üniversitesi	300	9	9		
42	Bitlis Eren Üniversitesi	261	8	7		1
43	Boğaziçi Üniversitesi	895	27	26		1
44	Bozok Üniversitesi	422	13	12		1
45	Bursa Teknik Üniversitesi	142	4	7	3	
46	Bülent Ecevit Üniversitesi	1.150	35	32		3
47	Cumhuriyet Üniversitesi	1.494	45	40		5
48	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	2.541	76	13		63
49	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı	77	2	0		2
50	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	766	23	29	6	
51	Çankırı Karatekin Üniversitesi	300	9	11	2	
52	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	10.023	301	324	23	
53	Çukurova Üniversitesi	2.368	71	75	4	
54	Danıştay Başkanlığı	615	18	18		1
55	Darphane ve Damga Matbaası Genel Müdürlüğü	129	4	4		
56	Darülaceze Başkanlığı	249	7	7		
57	Deniz Kuvvetleri Komutanlığı	3.598	108	93		15
58	Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü	327	10	10		
59	Devlet Personel Başkanlığı	274	8	10	2	
60	Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü	8.978	269	268		1
61	Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü	526	16	16		

EK-2. (devam) Engelli memur istihdamının kurumsal bazda sayısal görünümü

62	Dışişleri Bakanlığı	3.302	99	21		78
63	Dicle Üniversitesi	1.869	56	47		9
64	Diyanet İşleri Başkanlığı	112.918	3.388	1.636		1.752
65	Doğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı	34	1	1		
66	Doğu Karadeniz Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı	27	1	1		
67	Dokuz Eylül Üniversitesi	3.001	90	98	8	
68	Dumlupınar Üniversitesi	749	22	23	1	
69	Düzce Üniversitesi	775	23	21		2
70	Ege Üniversitesi	3.636	109	110	1	
71	Ekonomi Bakanlığı	1.988	60	61	1	
72	Emniyet Genel Müdürlüğü <sup>44</sup>	8.860	443	208		235
73	Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu Başkanlığı	474	14	3		11
74	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	1.348	40	39		1
75	Erciyes Üniversitesi	2.564	77	70		7
76	Erzincan Üniversitesi	366	11	11		
77	Erzurum Teknik Üniversitesi	129	4	3		
78	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	1.645	49	61	12	
79	Fırat Üniversitesi	1.410	42	44	2	
80	Galatasaray Üniversitesi	253	8	8		
81	GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı	68	2	2		
82	Gazi Üniversitesi	2.965	89	31		58
83	Gaziantep Üniversitesi	1.225	37	9		28
84	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	989	30	32	2	
85	Gebze Teknik Üniversitesi	304	9	9		
86	Gelir İdaresi Başkanlığı	38.468	1.154	1.137		17
87	Gençlik ve Spor Bakanlığı	479	14	14		
88	Genelkurmay Başkanlığı	2.749	82	13		69
89	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	43.655	1.310	1.311	1	
90	Giresun Üniversitesi	370	11	14	3	
91	Göç İdaresi Genel Müdürlüğü	1.503	45	2		43

<sup>44</sup> Emniyet Genel Müdürlüğünde engelli kontenjan oranı, Emniyet Hizmetleri sınıfındaki kadrolar hariç tutulmak üzere %5 olarak uygulanmaktadır.

EK-2. (devam) Engelli memur istihdamının kurumsal bazda sayısal görünümü

92	Gümrük ve Ticaret Bakanlığı	16.252	488	398		90
93	Gümüşhane Üniversitesi	262	8	9	1	
94	Hacettepe Üniversitesi	5.124	154	123		31
95	Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Başkanlığı	281	8	6		2
96	Hakkâri Üniversitesi	167	5	3		2
97	Harran Üniversitesi	840	25	24		1
98	Hava Kuvvetleri Komutanlığı	2.632	79	60		19
99	Hazine Müsteşarlığı	1.229	37	29		8
100	Hıtt Üniversitesi	367	11	12	1	
101	Iğdır Üniversitesi	200	6	4		2
102	İçişleri Bakanlığı	24.277	728	779	51	
103	İnönü Üniversitesi	1.796	54	56	2	
104	İskenderun Teknik Üniversitesi	159	5	3		2
105	İstanbul Medeniyet Üniversitesi	162	5	4		1
106	İstanbul Teknik Üniversitesi	1.257	38	40	2	
107	İstanbul Üniversitesi	5.806	174	193	19	
108	İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi	323	10	11	1	
109	İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	376	11	9		2
110	Jandarma Genel Komutanlığı	2.539	76	82	5	
111	Kafkas Üniversitesi	415	12	12		
112	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	837	25	24		1
113	Kalkınma Bakanlığı	696	21	20		1
114	Kamu Denetçiliği Kurumu	128	4	4		
115	Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı	58	2	2		
116	Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu	102	3	2		1
117	Kamu İhale Kurumu Başkanlığı	325	10	0		10
118	Kara Kuvvetleri Komutanlığı	5.191	156	115		41
119	Karabük Üniversitesi	457	14	8		6
120	Karadeniz Teknik Üniversitesi	1.741	52	56	4	
121	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	235	7	7		
122	Karayolları Genel Müdürlüğü	6.385	195	186		6
123	Kastamonu Üniversitesi	387	12	11		1

EK-2. (devam) Engelli memur istihdamının kurumsal bazda sayısal görünümü

124	Kırıkkale Üniversitesi	851	26	24		2
125	Kırklareli Üniversitesi	288	9	14	5	
126	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	200	6	6		
127	Kocaeli Üniversitesi	1.637	49	60	11	
128	Konya Ovası Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı	34	1	1		
129	Kültür ve Turizm Bakanlığı	10.607	318	314		4
130	M.S.B. Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığı	815	24	9		15
131	Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü	2.107	63	66	3	
132	Maliye Bakanlığı	28.172	845	1.113	268	
133	Manisa Celal Bayar Üniversitesi	1.168	35	33		2
134	Mardin Artuklu Üniversitesi	260	8	7		1
135	Marmara Üniversitesi	1.331	40	39		1
136	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	332	10	9		1
137	Mersin Üniversitesi	1.539	46	51	5	
138	Meteoroloji Genel Müdürlüğü	2.706	81	91	10	
139	Milli Eğitim Bakanlığı	941.578	28.247	21.423		6.824
140	Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği	218	7	1		6
141	Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü	495	15	16	1	
142	Milli Savunma Bakanlığı	7.860	236	273	37	
143	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	397	12	11		1
144	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	825	25	23		2
145	Munzur Üniversitesi	237	7	9	2	
146	Mustafa Kemal Üniversitesi	708	21	24	3	
147	Muş Alparslan Üniversitesi	238	7	5		2
148	Namık Kemal Üniversitesi	510	15	21	6	
149	Necmettin Erbakan Üniversitesi	1.148	34	35	1	
150	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	265	8	8		
151	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	520	16	11		5
152	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	1.743	52	48		4
153	Ordu Üniversitesi	343	10	11	1	
154	Orman Genel Müdürlüğü	17.094	513	1.184	671	
155	Orman ve Su İşleri Bakanlığı	3.127	94	91		3

## EK-2. (devam) Engelli memur istihdamının kurumsal bazda sayısal görünümü

156	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	1.347	40	41		1
157	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	328	10	10		
158	Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı	194	6	2		4
159	Özelleştirme İdaresi Başkanlığı	225	7	8	1	
160	Pamukkale Üniversitesi	1.485	45	42		3
161	Radyo ve Televizyon Üst Kurulu Başkanlığı	383	11	12	1	
162	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	388	12	8		4
163	Rekabet Kurumu Başkanlığı	342	10	5		5
164	Sağlık Bakanlığı	416.659	12.500	11.964		535
165	Sağlık Bilimleri Üniversitesi	246	7	12	5	
166	Sahil Güvenlik Komutanlığı	684	21	20		1
167	Sakarya Üniversitesi	741	22	21		1
168	Savunma Sanayii Müsteşarlığı	372	11	4		7
169	Sayıştay Başkanlığı	557	17	3		14
170	Selçuk Üniversitesi	1.359	41	40		1
171	Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığı	480	14	3		11
172	Siirt Üniversitesi	299	9	6		3
173	Sinop Üniversitesi	275	8	13	5	
174	Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü	141	4	2		2
175	Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı	27.039	811	771		40
176	Spor Genel Müdürlüğü	8.002	240	228		12
177	Süleyman Demirel Üniversitesi	1.445	43	45	2	
178	Şırnak Üniversitesi	228	7	4		3
179	Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü	15.493	465	502	37	
180	Toplu Konut İdaresi Başkanlığı	606	18	4		14
181	Trakya Üniversitesi	1.506	45	44		1
182	Türk Dil Kurumu Başkanlığı	64	2	2		
183	Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı	269	8	5		3
184	Türk Patent ve Marka Kurumu	464	14	14		
185	Türk Tarih Kurumu Başkanlığı	69	2	2		
186	Türk-Alman Üniversitesi	89	3	4	1	
187	Türkiye Adalet Akademisi Başkanlığı	58	2	1		1

EK-2. (devam) Engelli memur istihdamının kurumsal bazda sayısal görünümü

188	Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Başkanlığı	694	21	18		3
189	Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü	523	16	13		3
190	Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu	942	28	20		8
191	Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı	1.656	50	52	2	
192	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü	7.459	224	226	2	
193	Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğü	7.023	211	200		11
194	Türkiye Uluslararası İslam, Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	0	0	0		
195	Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü	94	3	4	1	
196	Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı	164	5	0		5
197	Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	2.978	89	89		
198	Uludağ Üniversitesi	2.118	64	63	1	
199	Uşak Üniversitesi	327	10	10		
200	Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı	26	1	1		
201	Vakıflar Genel Müdürlüğü	1.656	50	58	8	
202	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	1.264	38	38		
203	Yalova Üniversitesi	210	6	6		
204	Yargıtay Başkanlığı	1.482	44	46	2	
205	Yıldız Teknik Üniversitesi	750	23	22		1
206	Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı	102	3	0		3
207	Yüksek Seçim Kurulu Başkanlığı	1.935	58	61	3	
208	Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü	7.235	217	216		1
209	Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı	468	14	17	3	
	TOPLAM:	2.051.578	61.728	51.814	1.404	11.317



07.03.1971, Milliyet, Sayfa 5

## TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI'NA SINAVLA MEMUR ALINACAKTIR

Bankamız İdare Merkezi'nde ve şubelerinde sayım ve daktilografi işlerinde çalıştırılmak üzere sınavla memur alınacaktır.

Sınava girebilmek ve Bankada görevlendirilebilmek için :

- a) Türk vatandaşı olmak,
- b) Lise veya dengi okul mezunu olmak,
- c) Sınava giriş tarihinde 18 yaşından küçük ve 30yaşından büyük olmamak,
- d) Askerlik görevini yapmış olmak veya yapmış sayılmak,
- e) Kamu haklarından mahrum olmamak
- f) Devamlı olarak ifasına engelolabilecek vücut veya akıl hastalığı veya vücut sakatlığı ile özür bulunmamak
- g) Herhangi bir mülhesseye karşı hizmet yükümlülüğü bulunmamak,
- h) Ağır hapis veya altı aydan fazla hapis veyahut affedilmiş olsalar bile, zimmet iftîlâs, irtikâp rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik emniyeti suistimali dolaylı iflâs gibi bir fiilden dolayı hapis cezasından vükûmü bulunmamak.

gereklidir.

Yazılı sınavlar 2 ve 3 Nisan 1971 tarihlerinde Ankara İstanbul İzmir Adana Samsun ve Erzurum'da yapılacak başarı gösterenler ayrıca Ankara'da sözlü sınava tâbi tutulacaklardır.

Sınava girmek isteyenlerin Ankara'da İdare Merkezi (Personel Müdürlüğü) mizden, Ankara'dan başka yerlerde en yakın şubemizden alacakları iş talebnamesini bütün soruları açık olarak ve el yazıları ile bizzat doldurup 4,5x6 boyutlarında iki fotoğrafı ile birlikte sınava girecekleri yeri belirten bir dilekçeye ekli olarak en geç 20 Mart 1971 tarihinde İdare Merkezi (Personel Müdürlüğü) mize tevdi eylemeleri veya en geç 20 Mart 1971 tarihinde İdare Merkezi'mizde bulunacak şekilde postalamaları lazımdır. Postadaki gecikmeler nazara alınmaz.

(Basın A. 6132 - 11831) - 3248

28.07.1971, Milliyet, Sayfa 5

## MEMUR ALINACAKTIR

### Garp Linyitleri İşletmesi Müessesesi Müdürlüğünden:

Müessesemiz Merkezî ile Soma, Tunçbilek, Seyitömer Bölgeleri ve İzmir İrtibat Büromuzda 657/1327 sayılı Kanuna göre istihdam edilmek üzere imtihanla erkek memur alınacaktır.

İmtihanın yeri, gün ve şartları ilgililere bilâhare yazı ile bildirilecektir.

Şartlarımız :

- 1.— Lise veya Ticaret Lisesi mezunu olmak, (Muadelet kabul edilmeyecektir.)
- 2.— Askerlik görevini yapmış bulunmak,
- 3.— 30 yaşını bitirmemiş olmak,
- 4.— Bedeni sakatlığı bulunmamak,
- 5.— Herhangi bir öğretim kurumunda öğrenci olmamak,
- 6.— İzmir İrtibat Büromuza alınacaklar için gümrük işleminde çalışmış olmak tecrüb sebebi sayılacaktır.

İstenilen şartları haiz elemanların 2 adet fotoğrafları ve durumlarını geniş bir şekilde yazacakları dilekçeleriyle 15.8.1971 gününe kadar Tavşanlı'da bulunan Müessesemiz Müdürlüğüne müracaatları rica olunur.



**T K İ**  
**MAHDUT MESULİYETLİ**  
**GARP LİNYİTLERİ İŞLETMESİ**  
**MÜESSESESİ**

(Basın: 18653) - 10309

18.09.1972, Milliyet, Sayfa 8

## MEMUR ALINACAKTIR.

Başmüdürlüğümüz servislerinde boş ve boşalacak memur kadrolarına atanmak üzere 26.9.1972 günü saat 14.00 de yapılacak sınavla yeteri kadar memur alınacaktır.

Aşağıdaki şartları taşıyanların sınava giriş belgesi almak üzere diploma, nüfus cüzdanı ve bir fotoğrafla birlikte Gayrettepe Yıldız Posta Caddesinde bulunan Personel Servisine şahsen müracaatları ilân olunur.

### İST. TELEFON BAŞMÜDÜRLÜĞÜ

#### ŞARTLAR :

- 1 — 18 yaşından küçük, 30 yaşından büyük olmamak.
- 2 — En az Ortaokul mezunu olmak.
- 3 — Askerliğini yapmış olmak (Erkekler için).
- 4 — Vücutta herhangi bir sakatlığı bulunmamak.
- 5 — Hâlen bir yerde çalışmakta bulunmamak ve çalışıp ayrılmış olmamak.

(Basın 20843) - 15942



21.03.1973, Milliyet, Sayfa 3

## MEMUR ALINACAKTIR

Başmüdürlüğümüz Büro ve Şehirlerarası servislerinde boş ve boşalacak 110 adet memur kadrolarının doldurulması için 30.3.1973 tarihinde saat 14.00'de yapılacak sınavla yeteri kadar eleman alınacaktır.

Aşağıdaki şartlara haiz olanların sınava girebilmeleri için Diploma, Nüfus Cüzdanı ve 1 adet fotoğrafları ile en geç 29.3.1973 günü mesai bitimine kadar Başmüdürlüğümüz Yıldız Posta Caddesindeki Personel Servisine müracaatları ilân olunur.

### İSTANBUL TELEFON BAŞMÜDÜRLÜĞÜ

1 — En az Ortaokul mezunu olmak (Müadil okul mezunu kabul edilmez)

2 — Askerliğini yapmış olmak (Erkekler için)

3 — 35 yaşından büyük olmamak.

4 — Daha önce veya halen herhangi bir Resmî Teşekkülde çalışmış olmamak.

5 — Gözle görünür sakatlığı bulunmamak.

6 — Herhangi bir tahsil müessesesi ile ilişkisi bulunmamak.

7 — Şahsen müracaat etmeyenlerin dilekçelerine cevap verilmeyecektir.

(Basın: 12518) - 4282

05.05.1973, Milliyet, Sayfa 6

## Bayan Memur Alınacaktır

Başmüdürlüğümüzde Şehirlerarası İşletme Müdürlüğünde boş (60) adet ve ileride boşalacak memur kadrolarının doldurulmasını teminen 15.5.1973 günü saat 14.00 de yapılacak sınavla yeteri kadar Bayan Eleman alınacaktır.

Aşağıdaki şartlara hâz olanların sınava girebilme-leri için nüfus cüzdanı, diploma ve biradet fotoğrafı birlikte engeç 14.5.1973 günü mesai bitimine kadar Gayrettepe Yıldız Posta Caddesindeki Personel Servisimize şahsen müracaatları ilân olunur.

### İstanbul Telefon Başmüdürlüğü

#### ŞARTLAR :

- 1 — Enaz Ortaokul mezunu olmak
- 2 — 18 yaşından küçük 35 yaşından büyük olmamak,
- 3 — Herhangi bir tahsil müessesesi ile ilişkisi bulunmamak,
- 4 — Vücutça bir sakatlığı olmamak,
- 5 — Şahsen müracaat etmeyenlerin dilekçelerine cevap verilmeyecektir.

(Basın 14674) - 6729

26.09.1973, Milliyet, Sayfa 4

## MEMUR VE DAKTİLOGRAF ALINACAKTIR

Başmüdürlüğümüz Büro Servislerinde çalıştırılmak üzere aşağıda gösterilen kadrolara 12.10.1973 tarihinde Memur ve 15.10.1973 tarihinde yapılacak Daktilograf sınavında kazananlar arasında yeterli kadar eleman alınacaktır. İstenilen şartlara haiz olanların sınava girebilmeleri için nüfus cüzdanı, diploma ve 1 adet fotoğraf ile birlikte Gayrettepe, Yıldız, Posta Caddesindeki Personel Servisine şahsen müracaatları ilân olunur.

İSTANBUL TELEFON BAŞMÜDÜRLÜĞÜ

Memuriyetin Nev'i	Sınıfı	Sınav Tarihi	Son müracaat Tarihi	Sınav yeri	SARTLAR
Memur	Genel İdare Hizmetler	12.10.1973	11.10.1973	İstanbul Telefon Başmüdürlüğü Gayrettepe	1 — En az Ortaokul mezunu olmak. (Daktilograf için bulunmadığı takdirde ilkokul mezunu alınır.)
Daktilograf	Genel İdare Hizmetler	15.10.1973	13.10.1973	» »	2 — 18 yaşından küçük, 35 yaşından büyük olmamak. (Tayin tarihinde 35 yaşını doldurmuş bulunmamak.) 3 — Askerliğini yapmış olmak. (Erkekler için) 4 — Herhangi bir tahsil müessesesi ile ilişkisi bulunmamak. 5 — Vücutta gözle görülür bir sakatlığı olmamak. 6 — Şahsen müracaat etmeyenlerin dilekçelerine cevap verilmeyecektir.

(Basın 23398 -14568)



03.11.1974, Milliyet, Sayfa 4

## SAĞLIK MEMURU ALINACAKTIR

657 sayılı kanuna göre istihdam edilmek ve 400.- TL. iş güclüğü, ikamet etmek üzere fabrika dahilinde lojman verilmek kaydı ile aşağıda vasıfları belirtilen bir adet sağlık personeli alınacaktır.

### ARANILAN ŞARTLAR

- 1 – Sağlık Koleji veya Sağlık Okulu mezunu olmak.
- 2 – Fiili askerlik hizmetini bitirmiş olmak.
- 3 – Herhangi bir müessese veya kuruma yükümlü hizmeti bulunmamak.
- 4 – Erkek ve 30 yaşını geçmemiş olmak (30 dahil)
- 5 – Bedeni bir sakatlığı bulunmamak.

İlgilenenlerin ilândan itibaren 20 gün içinde fabrika Müdürlüğüne fotoğraflı tercüme halleriyle veya şahsen müracaatları gerekmektedir.

**SÖKE ÇİMENTO FABRİKASI  
MÜDÜRLÜĞÜ**

(Basın: 24174) 13175



**T.C.**  
**İSTANBUL BÜYÜK ŞEHİR BELEDİYESİ**  
**İSKİ**  
**İSTANBUL SU VE KANALİZASYON İDARESİ**  
**GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**



## DUYURU

1—Genel Müdürlüğümüzde açık bulunan ve 3'üncü maddede belirtilen kadrolara çeşitli işyerlerinde istihdam edilmek üzere yapılacak yazılı ve sözlü sınavlar sonucu 657 sayılı Yasa'ya tabi personel alınacaktır.

2—Adaylarda 657 sayılı Yasa'nın değişik 48'inci maddesinde belirtilen Genel Şartlar ile 3'üncü maddede belirtilen Özel şartlar ve sakat Memur statüsünde sınava gireceklerin Yönetmelik gereği çalışma gücünü en az % 40 oranında kaybettiğine dair Sağlık Kurulu raporu istenecektir.

3—Kadronun;

Unvanı	Sınıfı	Derecesi	Adedi	Adaylarda aranılacak öğrenim durumu	Aranılan özel şartlar
Mühendis	TH	5-7-8	4	Mühendis	1 adedine Endüstri Mühendisi, 1 adedine Elektrik Mühendisi, 2 adedine İnşaat Mühendisi alınacaktır. Erkek personelin askerlik hizmetini yapmış olması.
Tekniker	"	6-7-8-9	11	Mes.Yük.Ok. Tek.Yük.Ok.	3 adedine Makina, 3 adedine Elektrik, 2 adedine İnşaat, 3 adedine Harita ve Kadastro mezunu, askerliğini yapmış erkek personel alınacaktır.
Teknisyen	"	9	3	End.Mes.Lis. veya Tek. Lis.	İnşaat veya Yapı bölümü mezunu askerliğini yapmış erkek personel alınacaktır.
Topoğraf	"	8-9	3	Tapu ve Kadastro Mes.Lis.veya Mes.Yük.Ok.Harita-Kadastro bölümü mezunu.	1 adedine Tapu ve Kadastro Lisesi, 2 adedine Meslek Yüksek Okulu Harita Kadastro bölümü mezunu askerliğini yapmış erkek personel alınacaktır.
Sürveyan	"	9-10	15	End.Mes.Lis.veya Tek.Lis.Yapı ve İnşaat bölümü mezunu.	Askerliğini yapmış erkek personel alınacaktır.
Laborant	TH	7-8	15	Mes.Yük.Ok.Kimya, Hayati Bilimler ve Su Ürünleri veya muadilli branş mezunları.	
Avukat	AH	6-7	3	Hukuk Fakültesi	Erkek adayların askerliğini yapmış olması gerekmektedir.
Tabip	SH	5	1	Tıp Fakültesi	
Memur	GİH	6-7-8-9	6	Tic.Lis.ve İktisadi ve Ticari İlimler Fakültesi, İşletme, İktisat Fakültesi veya muadilli okulların İşletme veya Muhasebe bölümü mezunu.	1 adedine Ticaret Lisesi diğerlerine Yüksek Okul mezunları alınacaktır. Erkek adayların askerlik hizmetini yapmış olması.
"	"	12	1	Lise, Ortaokul (Sakat Memur alınacaktır.)	Adayların en az % 40 oranında çalışma gücünü kaybetmiş olması gerekmektedir.
Daktilograf	"	12-13	3	Tic.Lis.Lise ve Ortaokul (Sakat Memur alınacaktır.)	Adayların en az % 40 oranında çalışma gücünü kaybetmiş olması ve ayrıca daktilo kurs diplomasına sahip olmaları (Tic.Lis.mezunları hariç) gerekmektedir.
Hizmetli	YH	12	2	Ortaokul (Sakat Memur alınacaktır.)	Adayların en az % 40 oranında çalışma gücünü kaybetmiş olmaları gerekmektedir.

4—Sakat sınavına girecek adaylarda aranılacak şartlar:

Unvanı	Yaş	Sakatlık nevi	Yapacağı görev
Memur	19-30	Tek göz, tek kol veya tek ayak sakatı.	Büro işleri
Daktilograf	19-30	Ayak sakatı.	Daktilo yazışmaları.
Hizmetli	19-30	Tek göz, tek kol veya tek ayak sakatı.	Odacı, posta ve arşiv hizmetleri.

5—Yazılı sınavlardan:

Mühendis, tekniker, Teknisyen, Sürveyan, Topoğraf, Laborant, Avukat ve Tabip sınavları 28.6.1990, Memur ve Sakat sınavları ise 29.6.1990 günü İdaremiz Aksaray merkez işyeri yemekhanesinde yapılacak olup, sınavların başlama saati 15.00'dir. Yapılacak sınavlara müracaat edenlerin sayısı fazla olduğu takdirde sınavlar bölümler halinde yapılacaktır.

6—Sınavlara girmek isteyen adayların en geç 27.6.1990 günü mesai bitimine kadar 2 adet fotoğraf ve nüfus Hükümet nüfus kaydının aslı ayrıca sakat sınavına gireceklerin ise çalışma gücünü en az % 40 oranında kaybettiğine dair Sağlık Kurulu Raporları ile birlikte İdaremiz Aksaray merkez işyerine şahsen müracaat etmeleri gerekmektedir. Mektupla veya dilekçe ile müracaatlar kabul edilmeyecektir.

Basın: 27062-3945



# HAVA HARP OKULU KOMUTANLIĞINA SAKAT MEMUR ALINACAKTIR

1. Hava Harp Okulu Komutanlığına (Yeşilyurt, İSTANBUL) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak görevlendirilmek üzere aşağıda belirtilen sınıf ve ünvanlardan sınavla erkek sakat memur alınacaktır.

SNE. KADRO ÜNVANI	MİKTARI	ARANAN TAHSİL
YHS Hizmetli (Hademe)	5	En çok lise mezunu olmak.
YHS Hizmetli (Kunduracı)	1	En çok lise mezunu olmak.

## 2. ARANAN ŞARTLAR:

A. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 nci maddesinde belirtilen şartları taşımak.

B. 18 yaşından küçük 30 yaşından büyük olmamak (Emekliye tabi hizmeti olanların bu hizmetleri yaş hesabına ayrıca ilave edilir ve maaşa yansıtılır).

C. %40 ve üzerinde sakatlığı bulunduğunu gösteren sağlık raporu olmak.

D. Sakatlığı; iki gözün görmemesi, sağır ve dilsiz, iki kol ve iki ayağı birden sakat, ruhsal (psikolojik) rahatsızlık, zeka geriliği şeklinde olamamak.

## 3. MÜRACAAT BELGELERİ:

2 adet fotoğraf, Nüfus Cüzdanı Sureti, Öğrenim Belgesi Fotokopisi, Sağlık Raporu, Askerlik Durumunu Gösterir Belge, Özgeçmişleri ile İş Tecrübesini ve almışsa eğitim/kursları açıklayan dilekçe

## 4. MÜRACAAT VE SINAVLAR:

A. Müracaatlar, 30 MAYIS 1997 tarihine kadar Hava Harp Okulu Komutanlığı Personel Şube Müdürlüğüne (Yeşilyurt-İSTANBUL) müracaat belgeleriyle bizzat yapılacak olup, müracaat sırasında ön mülakat yapılacaktır.

B. Sınavlar, Hava Harp Okulu Komutanlığında 5 HAZİRAN 1997 tarihinde yazılı ve mülakat şeklinde yapılacaktır.

Basın: 18524



EK-3. (devam) Gazete ilanları/duyuruları

08.07.1998, Milliyet, Sayfa 20

**LEVAZIM-MALİYE OKULU VE EĞİTİM MERKEZİ KOMUTANLIĞIDAN  
KÜÇÜKYALI / İSTANBUL**

**EK-A**

- General Kenan EVREN Kışla Birliklerinde (Küçükalyalı/İSTANBUL) istihdam edilmek üzere aşağıda belirtilen branşlarda sınavla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi Sivil Memur alınacaktır.
- Sivil Memur adayları aşağıda belirtilen belgelerle 01-17 TEMMUZ 1998 tarihleri ve 14.00-17.00 saatleri arasında General Kenan EVREN Kışla Nizamiesinde (Küçükalyalı/İSTANBUL) şahsen müracaat edeceklerdir.
  - İş Talep Formu (Lv.Mly.Ok.ve Eğt.Mrk.K.İçinca müracaat esnasında verilecektir.)
  - Nüfus Cüzdanı Sureti
  - Diploma Fotokopisi
  - Branşa ait belgenin fotokopisi (Bilgisayar Kurs belgesi ve Sürücü Belgesi)
  - Erkek adaylar için terhis belgesi
  - 2 Adet Fotoğraf
- Branşların hizalığında yazılı olan niteliklerin dışında adaylarda aranan şartlar.
  - 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 48. Maddesinde belirtilen şartları taşımak.
  - Müracaat tarihi itibarıyla 18 yaşından küçük veya 31 yaşından gün almamış olmak.
  - Erkek adaylar için askerlik hizmetini yapmış olmak.
  - Sınavı kazanan adaylar için tam teşekküllü bir askeri hastaneden Devlet Memuru olur kararı Sağlık Raporu almak.
- Sivil Memur almına ilişkin faaliyet takvimi:
 

A. Müracaat Tarihleri	:01-17 TEMMUZ 1998	D. Yazılı Sınav Sonuçlarının İlanı	:24 TEMMUZ 1998
B. En Son Müracaat Tarihi	:17 TEMMUZ 1998	E. Uygulama ve Mülakat Sınav Tarihi	:28-29 TEMMUZ 1998
C. Yazılı Sınav Tarihi	:21 TEMMUZ 1998	F. Sınav Sonuçlarının Duyurulması	:27 TEMMUZ 1998

SINIFI	BRANŞI	DERECESİ	MİKTARI	NİTELİKLERİ
G.İ.H.	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni  (SAKAT VE ÖZÜRLÜ SIVIL MEMUR ADAYLARI)	12-13	1	A- İse ve dengi okul mezunu olmak, bilgisayar kursu görmüş ve M.E.B.İğindan onaylı kurs belgesine sahip bulunmak. B- Müracaat tarihi itibarıyla 18 yaşından küçük ve 31 yaşından gün almamış olmak. C- 18 MART 1996 tarih ve 23290 sayılı Resmî Gazete ile yayımlanan özürlülere verilecek sağlık kurulu raporları hakkında yönetmelik uyarınca en az % 40 sakatlığı bulunduğunu ve çalışabilir durumda sakat olduğunu gösteren sağlık raporu ibraz etmek. D- Her iki gözü birden görmeyen sağır olan, dilsiz olan, her iki ayağı birden sakat olan (protez ve koltuk değneği ile yürüyebilenler hariç), her iki kolunu veya iki elini birden kullanamayan (Bilgisayar ve daktilo kullanabilenler hariç), ruhsal rahatsızlığı bulunan ve zeka geriliği olanların müracaatları kabul edilmeyecektir. E- İkinci maddedeki Müracaat Belgelerine ilave olarak özürlülere verilecek sağlık kurulu raporları hakkında yönetmelik uyarınca alınmış sağlık raporu
G.İ.H.	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	12-13	5	A- Erkek veya bayan adayların; İse ve dengi okul mezunu olması, bilgisayar kursu görmüş ve M.E.B.İğindan onaylı kurs belgesine sahip bulunması. B- Müracaat tarihi itibarıyla 18 yaşından küçük ve 31 yaşından gün almamış, adayların erkek ve askerlik hizmetini yapmış olması şarttır.
T.H.S.	Matbaacı ve Matbaa Teknisyeni	12	2	A- Meslek Liselerinin Matbaa Bölümü mezunu olması, B- Müracaat tarihi itibarıyla 18 yaşından küçük ve 31 yaşından gün almamış, adayların erkek ve askerlik hizmetini yapmış olması şarttır.
Y.H.S.	Garson	10-12	1	A- Erkek ve bayan adayların, Meslek Yüksek Okullarının ilgili bölümü, bulunmadığı takdirde Turizm ve Otelcilik Meslek Lisesi ilgili bölüm mezunu olması, B- Müracaat tarihi itibarıyla 18 yaşından küçük ve 31 yaşından gün almamış, adayların erkek ve askerlik hizmetini yapmış olması şarttır.
G.İ.H.	Mütercim	9	2	A- Erkek veya bayan adayların; 4 Yıllık Fakülte ve Yüksek Okulların Mütercim-Tercüman Bölümü mezunu olması, B- Müracaat tarihi itibarıyla 18 yaşından küçük ve 31 yaşından gün almamış, adayların erkek ve askerlik hizmetini yapmış olması şarttır.
T.H.S.	Sihhi Tesisat Teknisyeni	12	1	A- Meslek Liselerinin Sihhi Tesisat Bölümü mezunu olması, B- Müracaat tarihi itibarıyla 18 yaşından küçük ve 31 yaşından gün almamış, adayların erkek ve askerlik hizmetini yapmış olması şarttır.
Y.H.S.	Aşçı	14-15	1	A- Ortaokul Mezunu, bulunmadığı takdirde ilkökul mezunu aşçılık borservisine sahip olması, B- Müracaat tarihi itibarıyla 18 yaşından küçük ve 31 yaşından gün almamış, adayların erkek ve askerlik hizmetini yapmış olması şarttır.

Fax : 0 216 366 77 81

Tel : 0 216 417 57 80- 85 (6 Hat) / 2107 - 2306 - 2413 - 2033 ve 0 216 388 23 29 numaralı telefonlar. Basım: 28965

ALINACAK SİVİL MEMURUN		SİVİL MEMUR ALINACAK BİRLİK KURUM VE BULUNDUĞU YER										AÇIKLAMALAR		
BRANŞI	SİF	DERJESİ	ORJH	İSTİBAK KİLİDİ	FAK. YÜK. OK. KİLİDİ	AS. SÜVİ AS. HST.	F. BAŞ. HÇE O. EVİ	HAR. BİYE O. EVİ	KALENDER O. EVİ	B. ÇİBAĞECE O. EVİ	AKSARAY O. EVİ	46 İS. İZ. TB. KLİDİ	T. O. P.	
BESLENME UZMANI	SHS	8			1								1	4 YILLIK FAK. YÜK. OK. BESLENME BÖL. MEZUNU OLMAK
ECZACI KALFASI	SHS	10-12				1							1	SAĞ. MES. YÜK. OK. VEYA SAĞ. MES. LİS. İLİGLİ BÖLÜMÜ MEZUNU OLMAK
LOKANTA ŞEFLİ	YHS	10-12					1						2	MES. YÜK. OK. TURİZM ÖTEL. MES. LİSESİ İLİGLİ BÖL. MEZUNU OLMAK. (ERKEK ADAYLAR ALINACAK)
ÇARŞON	YHS	10-12					2	7					10	MES. YÜK. OK. TURİZM ÖTEL. MES. LİSESİ VEYA DENGİ OKUL. MEZUNU BONSERVİS SAHİBİ OLMAK
MATBA. TEKNİSYENİ	THS	12	2										2	MES. LİS. MATBA. BÖLÜMÜ MEZUNU OLMAK. (ERKEK ADAYLAR ALINACAK)
SİHİİ TESİSAT TEKNİS.	THS	12		3		1		1					6	MES. LİS. SİHİİ TESİSAT BÖLÜMÜ MEZUNU OLMAK. (ERKEK ADAYLAR ALINACAK)
KURU TEMİZLEMEÇİ	YHS	14-15											1	ORTA OKUL. VEYA İLKOKUL. MEZUNU VE BRANŞINA AIT BONSERVİS SAHİBİ OLMAK
AŞÇI	YHS	14-15		2		1		4					8	ORTA OKUL. VEYA İLKOKUL. MEZUNU VE BRANŞINA AIT BONSERVİS SAHİBİ OLMAK
ECZACI KALFASI (SAKAT)KONTENJANI	SHS	10-12				1							1	SAĞ. MES. YÜK. OK. VEYA SAĞ. MES. LİS. İLİGLİ BÖLÜMÜ MEZUNU OLMAK
İSTATİSTİKÇİ (SAKAT)KONTENJANI	GİH	9				1							1	4 YILLIK FAK. YÜK. OK. İSTATİSTİK BÖL. MEZUNU OLMAK
TOPLAM			2	5	1	5	2	12	1	2	2	1	33	

1. 1 NCI ORDU KOMUTANLIĞINCA (SELİMİYE/İST.) YUKARIDA BELİRTİLEN BRANŞLARDAN SONRA 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNA TABİ SİVİL MEMUR ADAYI ALINACAKTIR.

2. BRANŞLARIN HİZALANINDA YAZILI OLAN NİTELİKLERİN DIŞINDA ADAYLARDA ARANAN ŞARTLAR:

A. 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUN 48. MADDESİNDE BELİRTİLEN ŞARTLARI TAŞIMAK.

B. MÜRACAAT TARİHİ İTİBARIYLA (20 AĞUSTOS 1998) 18 YAŞINDAN KÜÇÜK VEYA 31 YAŞINDAN ÜSTÜ OLMAMIŞ OLMAK.

C. ERKEK ADAYLAR İÇİN ASKERLİK HİZMETİNİ YAPMIŞ OLMAK.

D. SAKATLIK KONTENJANLARINA MÜRACAAT EDEN ADAYLARIN 18 MART 1998 TARİHİ VE 21.280 SAYILI RESMİ GAZETE İLE YATIRILANAN ÖZÜRLÜLERE VERİLECEK SAĞLIK KURULU RAPORLARI İÇİNDE YÖNETMELİK ÜZERİNDE EN AZ 400 SAĞATLIĞI BULUNDUĞUNU VE ÇALIŞABİLİR DURUMDA SAKAT OLDUĞUNU GÖSTEREN SAĞLIK RAPORU İBRAZ ETMEK, VEYA HER İKİ GÖZÜ BİRDEN GÖRMİYEN, SAĞIR OLAN, DİŞİZ OLAN, HER İKİ AY AĞI BİRDEN SAKAT OLAN (PROTEZ VE KOLTUK DEĞNEĞİ İLE YÜRÜYEBİLENLER HARİÇ), HER İKİ KOLLUNU VEYA HER İKİ ELİNİ BİRDEN KULLANAMAYAN (BİLGİSAYAR VE DAKTİLO KULLANABİLENLER HARİÇ), RUHSAL RAHAHSİZLİĞİ BULUNAN VE ZEKÂ GERİLLİĞİ OLANLARIN MÜRACAATLARI KABUL EDİLMEMEYECETİR.

3. MÜRACAATLARI AŞAĞIDA BELİRTİLEN BELGELERLE 05.20 AĞUSTOS 1998 TARİHLERİ VE 14.00 - 17.00 SAATLERİ ARASINDA 1 NCI ORDU KOMUTANLIĞINA (SELİMİYE/İST.) ŞAHSEN YAPILACAKTIR.

A. İS TALEP FORMU (1 NCI ORDU KOMUTANLIĞINCA MÜRACAAT ERNASINDA VERİLECEKTİR)

B. NUFUS CUZDAN SURETİ

C. DİPLOMA FOTOKOPİSİ (NOTER ONAYLI)

D. BRANŞA AIT BELGENİN FOTOKOPİSİ (NOTER ONAYLI)

E. ERKEK ADAYLAR İÇİN TERHİS BELGENİ VEYA ASKERLİKLE İLİŞKİLERİ OLMADUĞUNA DAİR BELGESİ

F. 2 ADET FOTOĞRAF

G. SABİKA KAYDI (CUMHURİYET BAŞSAVCILIĞINDAN ALINACAK)

4. SİVİL MEMUR ALJMLARINA İLİŞKİN FAALİYET TAKVİMİ

A. EN SON MÜRACAAT TARİHİ : 20 AĞUSTOS 1998

B. YAZILI SINAV TARİHİ : 25 AĞUSTOS 1998

C. YAZILI SINAV SONUÇLARININ İLANI : 28 AĞUSTOS 1998

D. UYGULAMA VE MÜRACAAT SINAVI : 12 EYLÜL 1998

E. SINAV SONUÇLARININ DUYURULMASI : 4 EYLÜL 1998



**BASBAKANLIK DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞINDAN:**  
Aşağıda adları yazılı kamu kurumlarının boş bulunan memur kadrolarına, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 53 üncü maddesi ile bu maddeye dayalı olarak çıkarılan Yönetmelikle ilgili, mevzuatı sakat personel alınacaktır.

**I-KURUM ADI: Kızılkaya Çeheli Belediye Başkanlığı**

**A) Sınav Açılacak Memur Kadrosunun;** B) Alınacak Personelin;

SINIF	İNŞAN	BERCESEL	ADDED	CİSİYETLİ	ORAN	SAKATLIK	EĞİTİM	DURUMU
GH	Memur	1	1	K-E	En az %40	Lise veya dengi okul mez.		
TOPLAM 1								

**C) Genel Şartlar :** 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 48 inci maddesinin (A) bendinin 7 nci fıkrası hariç, bu maddede belirtilen şartları sağlamak.

**D) Özel Şartlar :**

- 1- Başvuru tarihi itibarıyla 29 yaşından gün almamış olmak.
- 2- Alınacakları şahısların yapılabilecek olup, pozisyonla yapılacak münasiplik kabul edilmeyecektir.

**E) Sınavla İlgili Bilgiler :**

- 1- Başvuru Yeri : Kızılkaya Çeheli Belediye Başkanlığı-KIRSEKALE
- 2- Başvuru Tarihi : 23.10.2000-6.11.2000 tarihleri arasında mesai saat bitimine kadar.
- 4- Sınav Yeri, Tarihi ve Saati : Sınav giriş belgesinde belirtilmektedir.

**F) Başvuru İçin Gerekli Belgeler :**

- 1- İkametgah imzalı biberisi,
- 2- 4 adet vesikalık fotoğraf.
- 3- Öğrenim belgesi aslı ve fotokopisi
- 4- Nüfus cüzdanı aslı ve fotokopisi
- 5- Sağlık Kurulu Raporu (Özelliklere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkındaki Yönetmelikle belirlenen sağlık kuruluşlarından alınacak).

**II-KURUM ADI: Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü**

**A) Sınav Açılacak Memur Kadrosunun;** B) Alınacak Personelin;

SINIF	İNŞAN	BERCESEL	ADDED	CİSİYETLİ	ORAN	SAKATLIK	EĞİTİM	DURUMU
GH	Memur	11	1	K-E	En az %40	Lise veya dengi okul mez.		
GH	Dokülograf	11	2	K-E	En az %40	Lise veya dengi okul mez.		
TOPLAM 3								

**C) Genel Şartlar :** 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 48 inci maddesinin (A) bendinin 7 nci fıkrası hariç, bu maddede belirtilen şartları sağlamak.

**D) Özel Şartlar :**

- 1- Başvuru tarihi itibarıyla 39 yaşından gün almamış olmak.
- 2- Memur ve büroel kadrolarına atanacaklar Topun Teftişinde istihbarat edilecektir.

**E) Sınavla İlgili Bilgiler :**

- 1- Başvuru Yeri : İktisadi Çeheli Rektörlüğü Rektörlüğü
- 2- Başvuru Tarihi : 23.10.2000-6.11.2000 tarihleri arasında mesai saat bitimine kadar.
- 4- Sınav Yeri, Tarihi ve Saati : Sınav giriş belgesinde belirtilmektedir.

**F) Başvuru İçin Gerekli Belgeler :**

- 1- İkametgah imzalı biberisi,
- 2- 4 adet vesikalık fotoğraf.
- 3- Öğrenim belgesi aslı ve fotokopisi
- 4- Nüfus cüzdanı aslı ve fotokopisi
- 5- Sağlık Kurulu Raporu (Özelliklere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkındaki Yönetmelikle belirlenen sağlık kuruluşlarından alınacak).

**III-KURUM ADI: İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü**

**A) Sınav Açılacak Memur Kadrosunun;** B) Alınacak Personelin;

SINIF	İNŞAN	BERCESEL	ADDED	CİSİYETLİ	ORAN	SAKATLIK	EĞİTİM	DURUMU
GH	Memur	10	2	K-E	En az %40	Lise veya dengi okul mez.		
GH	Memur	11	1	K-E	En az %40	Lise veya dengi okul mez.		
GH	Dokülograf	11	9	K-E	En az %40	Lise veya dengi okul mez.		
GH	Dokülograf	12	8	K-E	En az %40	Lise veya dengi okul mez.		
YH	Hizmetli	11	10	K-E	En az %40	İlköğretim (Ortaokul) mez.		
YH	Hizmetli	12	10	K-E	En az %40	İlköğretim (Ortaokul) mez.		
TOPLAM 40								

**C) Genel Şartlar :** 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 48 inci maddesinin (A) bendinin 7 nci fıkrası hariç, bu maddede belirtilen şartları sağlamak.

**D) Özel Şartlar :**

- 1-2 nci dercecece (10) adet dokülograf kadrolarına ilköğretim (ortaokul) mezurlarından münasip olarak belirlenen ilköğretim ilköğretim mezurlarından münasip kabul edilecektir.

**E) Sınavla İlgili Bilgiler :**

- 1- Başvuru Yeri : İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Personel Daire Başkanlığı, Beyazıt/İSTANBUL
- 2- Başvuru Tarihi : 23.10.2000-6.11.2000 tarihleri arasında mesai saat bitimine kadar.
- 4- Sınav Yeri, Tarihi ve Saati : Sınav giriş belgesinde belirtilmektedir.

**IV-KURUM ADI: Kültür Bakanlığı**

**A) Sınav Açılacak Memur Kadrosunun;** B) Alınacak Personelin;

SINIF	İNŞAN	BERCESEL	ADDED	CİSİYETLİ	ORAN	SAKATLIK	EĞİTİM	DURUMU
GH	Memur	6	1	K-E	En az %40	Fak. veya 4 yıllık yüksekokul mez.		
GH	Memur	7	5	K-E	En az %40	Fak. veya 2 yıllık yüksekokul mez.		
GH	Memur	9	5	K-E	En az %40	Lise dengi okul mez.		
GH	Memur	10	12	K-E	En az %40	Lise veya dengi okul mez.		
GH	Memur	11	5	K-E	En az %40	Lise veya dengi okul mez.		
GH	Memur	12	2	K-E	En az %40	Lise veya dengi okul mez.		
YH	Hizmetli	11	5	K-E	En az %40	İlköğretim (ortaokul) mez.		
TOPLAM 35								

**C) Genel Şartlar :** 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 48 inci maddesinin (A) bendinin 7 nci fıkrası hariç, bu maddede belirtilen şartları sağlamak.

**D) Özel Şartlar :**

- 1- Başvuru tarihi itibarıyla 36 yaşından gün almamış olmak.
- 2- Memur ve büroel kadrolarına atanacaklar Topun Teftişinde istihbarat edilecektir.

**E) Sınavla İlgili Bilgiler :**

- 1- Başvuru Yeri : İktisadi Çeheli Rektörlüğü Rektörlüğü
- 2- Başvuru Tarihi : 23.10.2000-6.11.2000 tarihleri arasında mesai saat bitimine kadar.
- 4- Sınav Tarihi ve Saati : 9.11.2000 günü saat 10.00
- 5- Sınav Yeri : Sınav giriş belgesinde belirtilmektedir.

**F) Başvuru İçin Gerekli Belgeler :**

- 1- İkametgah imzalı biberisi (veya İl Kültür Müdürlüğünden temin edilecektir.)
- 2- 2 adet vesikalık fotoğraf.
- 3- Öğrenim belgesi aslı veya noter tasdikli fotokopisi
- 4- Nüfus cüzdanı aslı ve fotokopisi
- 5- Sağlık Kurulu Raporu (Özelliklere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkındaki Yönetmelikle belirlenen sağlık kuruluşlarından alınacak)

**NOT:** Yukarıda belirtilen kamu kurumlarının açık olan istihbarat ilköğretim diğer bilgiler için ilgili kurumun münasip edilmesini gerektirecektir.

İleri 0138

## SAKAT MEMUR ALINACAKTIR

1. Kuzey Deniz Saha Komutanlığı (KASIMPAŞA/ İSTANBUL) kadrolarında 657 sayılı Devlet Memurları kanununa tabi olarak çalıştırılmak üzere aşağıda nitelikleri belirtilen sınıf ve branşlarda sınavla memur alınacaktır.

SINIFI	KADRO ÜNVANI	MİKTARI	KAD.DERE CESİ	YAŞI	CİNSİYETİ	ARANILAN NİTELİK/ŞARTLAR
GNIHZ	DANIŞMA MEMURU	1	12-13	19-30	ERKEK/BAYAN	LİSE/TİCARET LİSESİ MEZUNU VE BİLGİSAYAR KURS BELGESİNE SAHİP OLMAK.
GNIHZ	AMBAR MEMURU	1	12	19-30	ERKEK	TİCARET LİSESİ MEZUNU OLMAK.
GNIHZ	İDA İŞL.ME./DAKTILO	1	12-13	19-30	ERKEK/BAYAN	LİSE MEZUNU VE DAKTILO KURS BELGELİ/TİCARET LİSESİ MEZUNU OLMAK.
GNIHZ	İDA İŞL.ME./DAKTILO	1	12-13	19.30	ERKEK/BAYAN	LİSE MEZUNU VE DAKTILO KURS BELGELİ/TİCARET LİSESİ MEZUNU OLMAK.

## 2. ARANAN ŞARTLAR :

- T.C. Vatandaşı olmak,
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 48'inci maddesinde belirtilen şartları taşımak,
- Devlet memuru olarak çalışmış/çalışır olmamak,
- Erkek adayların askerlik ile ilişkisinin bulunmaması ,
- Her iki gözü görmeyen,
- Sağır ve dilsiz olan,
- İki kolu birden sakat (Daktilo ve bilgisayar kullanabilenler hariç)
- İki ayağı birden sakat (Protez ve koltuk değneği ile yürüebilenler hariç)
- Ruhsal (Psikolojik) rahatsızlığı olanlar,
- Zeka geriliği bulunan,

kişilerin müracaatları kabul edilmeyecektir.

## 3. MÜRACAAT VE SINAV :

- Adayların müracaatları, Kuzey Deniz Saha Komutanlığı Kasımpaşa/İSTANBUL adresinde;

- Nüfus Cüzdanı Sureti (Noter/Muhtar Tasdikli),
- İkametgah Senedi (Muhtar Tasdikli),
- İki adet vesikalık fotoğraf,
- Erkek adayların Askerlik ile ilişkisi yoktur belgesi veya askerliğe elverişli değildir kararlı yazı,
- Diploma/Kurs Belgesi (Aslı ve noter tasdikli sureti)
- Cumhuriyet Savcılığı Tahkikati.

(7) Sürekli olarak çalışma gücünden % 40 oranında yoksun ve çalışabilir durumda sakat olduğuna dair, Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelikte belirlenen sağlık kuruluşlarınca verilen sağlık raporları,

ile birlikte 1-9 EKİM 2001 tarihlerinde şahsen kabul edilecek, posta ile yapılan müracaatlar kabul edilmeyecektir.

- Kuzey Deniz Saha Komutanlığı Kasımpaşa/İSTANBUL adresinde müracaat belgesi ve sınav giriş belgesi (sınav tarihi de belirtilecek) kayıt esnasında verilecektir.



### EK-3. (devam) Gazete ilanları/duyuruları

23.09.2001, İş Yaşamı, Sayfa 2

#### SAKAT MEMUR ALINACAKTIR

Karamürselbey Eğitim Merkezi Komutanlığı Altınova/YALOVA ve Deniz Lisesi Komutanlığı Heybeliada/İSTANBUL kadrolarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak çalıştırılmak üzere aşağıda nitelikleri belirtilen sınıf ve branşlarda sınavla Sakat Memur alınacaktır.

SINIFI	KADRO UNVANI	MİKTARI	KADRO/ DERECE	YAŞI	CİNSİYETİ	GÖREV YERİ	ARANILAN NİTELİK/ŞARTLAR
GNIHZ	DANIŞMA MEMURU	1	12-13	19-30	E/B	KARAMÜRSELBEY EĞT.MRK. K.LİĞİ ALTINOVA/YALOVA	LİSE/TİCARET LİSESİ MEZUNU VE BİLGİSAYAR KURS BELGESİ OLMAK.
GNIHZ	AMBAR MEMURU	1	12	19-30	E	KARAMÜRSELBEY EĞT.MRK.K.LİĞİ ALTINOVA/YALOVA	TİCARET LİSESİ MEZUNU OLMAK.
GNIHZ	TELEFON OPERATÖRÜ	1	12-13	19-30	E/B	DENİZ LİSESİ K.LİĞİ HEYBELİADA/İSTANBUL	LİSE/TİCARET LİSESİ MEZUNU VE BİLGİSAYAR KURS BELGESİ OLMAK.
GNIHZ	DANIŞMA MEMURU	1	12-13	19-30	E/B	DENİZ LİSESİ K.LİĞİ HEYBELİADA/İSTANBUL	LİSE/TİCARET LİSESİ MEZUNU VE BİLGİSAYAR KURS BELGESİ OLMAK.

#### 2. ARANAN ŞARTLAR:

- T.C. Vatandaşı Olmak.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 48'inci maddesinde belirtilen şartları taşımak.
- Devlet Memuru olarak çalışmış/çalışır olmamak.
- Erkek adayların askerlik ile ilişkisinin bulunmaması.

#### ÖZEL ŞARTLAR :

- Her iki gözü görmeyen,
- Sağır ve dilsiz olan,
- İki kolu birden sakat (Daktilo ve bilgisayar kullanabilenler hariç),
- İki ayağı birden sakat (Protez ve koltuk değneği ile yürüyebilenler hariç),
- Ruhsal (Psikolojik) rahatsızlığı olanlar,
- Zeka geriliği bulunan,

kişilerin müracaatları kabul edilmeyecektir.

#### 4. MÜRACAAT VE SINAV :

- Adayların müracaatları, Deniz Eğitim ve Öğretim Komutanlığı Altınova/YALOVA adresinde;

- (1) Nüfus Cüzdanı Sureti (Resimli, Noter/Muhtar Tasdikli),
- (2) İkametgah Senedi (Resimli, Muhtar Tasdikli)
- (3) İki adet vesikalık fotoğraf,
- (4) Erkek adayların Askerlik ile ilişkisi yoktur belgesi veya askerliğe elverişli değildir kararı yazı.
- (5) Diploma/Bonservis (Aslı ve noter tasdikli sureti)
- (6) Cumhuriyet Savcılığı Tahkikati.

(7) Sürekli olarak çalışma gücünden %40 oranında yoksun ve çalışabilir durumda sakat olduğuna dair, Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelikte belirlenen sağlık kuruluşlarında verilen sağlık raporları.

ile birlikte 08-12 EKİM 2001 tarihleri arasında şahsen kabul edilecek, posta ile yapılan müracaatlar kabul edilmeyecektir.

- Müracaat belgesi ve sınav giriş belgesi (sınav tarihi de belirtilecek) kayıt esnasında verilecektir.
- Sınavlar Deniz Eğitim ve Öğretim Komutanlığı Altınova/YALOVA adresinde yapılacaktır.

Basın:53132





# metelik

METE AKYOL



## SAKATLAR MEMUR OLAMIYOR...

**A**YAKLARINDAN birinin ötekinden daha kısa olduğu yürüyüşünden anlaşılıyordu. Aksak bir yürüyüşü vardı.

"Adım, Mehmet Çağlar" diye tanıttı kendini. "Elektronik mühendisim. İstanbul Teknik Üniversitesi Elektronik ve Haberleşme Bölümü'nden mezun oldum."

24 ya da 25 yaşlarında bir gençti.

"İyi tahmin ettiniz" dedi, "Tam 25 yaşındayım. Üniversiteyi geçen yıl bitirdim." Nerede çalıştığını sordum. Ve anladım ki baltayı taşa vurdum.

Görüşmek istediği konu buymuş meğer.

"Bir yıla yakın süredir, iş aradım, sonunda buldum" dedi, "Yeşilköy'de Devlet Hava Meydanları inşaatında bir iş buldum. Devlet memurluğu olduğu için tabii bazı formaliteleri yerine getirmem gerekiyordu. Sabıkam olmadığımı gösteren savcılık belgesi, muhtardan iyi hâl kâğıdı, ikametgâh senedi gibi, bildiğiniz formalitelerdi bunlar..."

Bu "formalite"lerin tümünü hazırlayıp tamamladığını söyledi.

"Sıra, tam teşekküllü bir devlet hastanesinden, sağlam olduğumu belirten bir rapor almaya gelmişti" diye devam etti. "Haydarpaşa Numune Hastanesi'ne başvurduğum ve Sağlık Kurulu'na girdim."

Mehmet Çağlar, Sağlık Kurulu'na muayene olduktan iki gün sonra raporunu almak üzere gittiği Haydarpaşa Numune Hastanesi'nde, hiç de beklemediği bir sonuçla karşılaşmış.

"Sağlık Kurulu'nun verdiği raporda, sol bacağımın çocuk felcinden ötürü kısıklık olduğu, öteki organlarımın tümüyle sağlam oldukları belirtiliyor, raporun netice bölümünde ise, devlet memuru olamayacağım yazılıydı."

Elindeki raporun, "Netice" bölümünü bir de ben okudum. Şunlar yazılıydı:

"Bugünkü sağlık durumu ile memur olamaz. Sağlık Kurulu raporu oybirliği ile verildi."

Mehmet Çağlar, rapordaki bu, "hüküm" görünce, Sağlık Kurulu Başkanı ve Numune Hastanesi Baştabibi Opr. Dr. Hülki Müderrisler'le görüşmüş.

"Ben koşucu olmayacağım ki... Futbol da oynamayacağım" demiş Baştabib'e "Bir bacağımın, ötekine oranla biraz kısa olması ve bu nedenle aksayarak yürümem, mesleğimi yapmama engel oluşturuyor ki..."

Ben bir elektronik mühendisim ve ayaklarım, bacaklarım değil, kafamla çalışırım."

Baştabib Dr. Müderrisler, özel sektörde bir iş aramasını önermiş.

"Sizde bu sakatlık, bizde de bu mevzuat varken, size başka bir rapor verebilmemiz mümkün değil" demiş.

Mehmet Çağlar'ın anlattıklarını dinledikten sonra hem de onun yanında, Numune Hastanesi Baştabibi Dr. Hülki Müderrisler'e telefon açtım ve "Bir ayağı sakat elektronik mühendisi'nin durumunu hatırlatmak istedim."

"Çok iyi hatırlıyorum bu arkadaş" dedi Dr. Müderrisler, "Onun ayağındaki sakatlığın, elektronik mühendisliği yapmasına engel oluşturmayacağını ben de biliyorum. Biliyorum ama, benim de uymam gereken bir mevzuat var... O nedenle (memur olmaz) diye rapor verdik kendisine..."

Devlet Memurları Yasasına ek olarak çıkarılan bir yönetmelikte, devlet memuru olacak kişilerin, "Devlet memurluğu yapabilecek ölçüde sağlık niteliğine sahip olmaları gereğinin" yer aldığını söyledi baştabib.

"Bir devlet memurundan beklenen en önemli nitelik ise, Türkiye'nin değişik bölgelerinde görev yapabilecek kadar sağlıklı olabilmesidir" dedi, "Bugünkü görevine başladıktan bir süre sonra atandığı bölgeye, sağlıklı nedenle gidemeyecek bir kişiye, biz devlet memuru olabilir diye rapor veremeyiz."

Ülkenin gereksinim duyduğu bir teknik öğrenimi tamamlayıp, devletten görev istediği bir sırada, "Bir ayağın sakat... Seni sonra başka bir bölgeye tayin edersem, ayağının sakatlığını ileri sürer, gitmezsin" gerekçesiyle kendisine görev vermeyen devletin bu mevzuatı karşısında Mehmet Çağlar, şimdi bir elektronik mühendisi olarak değil, bir aydın kişi olarak ayağa kalkıyor, "Devlete bir sakat görünümü veren bu mevzuatın ortadan kaldırılması için sonuna kadar uğraşacağım" diyor ve...

Bu uğraşında devlete ilk sorusunu soruyor:

"Bana bu nedenle memur olamazsın raporu veren doktorlardan birini başka bir bölgeye atarsanız, acaba o doktor, rapor üstüne rapor alıp görev yerine gitmeyince, kendisini de sakat sayacak mısınız?"



## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : YURTTAKAL, Emine  
Uyruğu : T.C.  
Doğum tarihi ve yeri : 30.07.1982, Mersin  
Medeni hali : Evli  
Telefon : 545 905 45 60  
Faks : -  
e-mail : emineyurttakal@hotmail.com



### Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Devam Ediyor
Lisans	İstanbul Üniversitesi	Devam Ediyor
Lisans	Anadolu Üniversitesi	Devam Ediyor
Ön Lisans	Atatürk Üniversitesi	2015
Lisans	Anadolu Üniversitesi	2008
Lise	Mersin İmam Hatip Lisesi	2000

### İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2001	Mersin Defterdarlığı	Memur
2008	Ankara Defterdarlığı	Memur
2009	Ankara Vergi Dairesi Başkanlığı	Memur
2010- devam ediyor	Ankara Vergi Dairesi Başkanlığı	Gelir Uzmanı

### Yabancı Dil

İngilizce

### Hobiler

Araştırma yapmak, Kitap okumak, Doğa gezilerine katılmak, Film izlemek, Farklı alanlardan eğitimler almak,

