



T.C.  
AİLE VE  
SOSYAL POLİTİKALAR  
BAKANLIĞI

**ÖZÜRLÜ VE YAŞLI HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

---

**İşgücü Piyasasının  
Özürlüler Açısından Analizi  
Özet Rapor**

---

Aralık 2011  
Ankara

## SUNUŞ

Toplumun ayrılmaz bir parçası olan özürlü vatandaşlarımızın sorunlarının çözümü ile her bakımdan gelişmeleri devletimizin öncelikleri arasındadır. Devletimiz tarafından özürlülerimizin 21. yüzyıla yakışır şekilde her alandan özgürce ve rahatça yararlanabilmesi için her tür imkân sunulmaya çalışılmaktadır.

Yeniden yapılanan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olarak hedefimiz, şimdiye kadar yapılan tüm çalışmaları daha ileriye götürmek, uygulamadaki sorunları gidermek ve “*önce insan*” ilkesi doğrultusunda hizmetlerimizin ülkemizin her köşesine yayılmasını sağlamaktır. İnsan haklarına dayalı ve ayrımcılıkla mücadele eksenli özürlüler politikamız çerçevesinde, özürlü bireylerin toplumsal yaşama tam katılımlarını sağlamaya yönelik olarak özürlülerin fırsat eşitliği temelinde, var olan haklarını kullanabilmelerini sağlamak en büyük hedeflerimizden biridir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığımız, özürlülerin istihdamı ve sosyal hayata katılımı konularına büyük önem atfetmektedir. Bu politika çerçevesinde, 2012 yılında hedefimiz, kamu kurumlarında özürlü memur istihdamını arttırmaktır. Diğer taraftan 2002 yılından bu yana kamu kurumları ile özel sektörde istihdam edilen özürlü işçi sayısında yaklaşık üç kat artışı göz ardı etmemek gerekir. Devlet olarak istihdamın artırılması için çalışmalarımızı sürdürürken, özel sektörden de daha fazla gayret bekliyoruz. Bu anlamda özel sektörün katkı ve görüşlerinin alınması ve beklentilerinin belirlenmesi de hayati önem arz etmektedir.

Ülkemizde işgücü piyasasına yönelik özellikle beklentiler konusundaki veri eksikliği özürlülerin istihdamının artırılmasına yönelik çalışmaların yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bu konuda sağlıklı bir araştırmanın yapılması işgücü açığının tespiti konusunda doğru verilere ulaşılması için gereklidir.

Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğümüz tarafından 2011 yılı içerisinde gerçekleştirilen “*İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi*” isimli araştırma projesi, işverenlerin özürlülere yönelik beklenti ve tutumlarını içeren, özürlülerin istihdamlarına yönelik ülkemizde yapılan en kapsamlı araştırmadır. Söz konusu araştırmanın sağladığı verilerle birlikte, özürlülere ve özürlülerin istihdam süreçlerinde geliştirilen önyargı ve

tutumların belirlenmesi, ayrımcılıkla mücadele çalışmalarında hareket noktasının tespiti açısından çok önemlidir. İnanıyorum ki, önümüzdeki dönemde, özel sektörle el ele vererek, özörlölerimizin istihdamını arttıracak çok daha büyük adımlar atılabilecektir.

Araştırma projesinin toplumumuzun en acil meselelerinden biri olan özörlö istihdamıyla ilgili tüm sorunlardaki duyarlılığın ve çözüm arayışının artmasına vesile olması dileğiyle, tüm özörlö vatandaşlarımızı, ailelerini ve uzaktan yakından konuyla ilgilenen herkesi saygı ve sevgiyle selamlıyor, bu araştırmada ve yayının gerçekleştirilmesinde emeği geçenleri kutluyorum.

Fatma ŞAHİN  
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı

## ÖNSÖZ

Özürli bireylere yönelik olumsuz bakış açısı, özürli bireylerin toplumdan dışlanmasına neden olarak, birçok fırsattan yararlanmaları konusunda engeller oluşturmaktadır. Bu olumsuz bakış açısının neden olduğu en büyük sorun alanlarından birisi de istihdamdır. Devletimiz, özürli bireyleri ötekileştiren, toplumun dışına iten, onları eve hapseden çağdışı anlayışı reddederek, özürli bireylerle ilgili alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağı konusunu Anayasa ile güvence altına almıştır.

Özürli bireylerin istihdamının ve bu konuda yapılacak olan çalışmaların önünün açılmasını engelleyen sorunlardan biri de, işgücü piyasasındaki beklentiler ve bakış açılarını yansıtan verilerin elimizde olmamasıdır. Bu eksiklikle birlikte “Önce Teşhis, Sonra Tedavi” anlayışıyla yola çıkan Genel Müdürlüğümüz 2011 yılı içerisinde “*İşgücü Piyasasının Özürli bireyler Açısından Analizi*” isimli bir araştırma projesi gerçekleştirmiştir. Özürli bireylerin istihdamını sağlayacak eğitim ve işgücü planlaması yapılmasını sağlayacak yetkinlikteki araştırma, işgücü açığının tespiti konusunda doğru verilerin elde edilebilmesinin önündeki engelleri kaldıracaktır.

“*İşgücü Piyasasının Özürli bireyler Açısından Analizi*” Araştırma Projesi işverenlerin beklenti ve tutumlarını içeren, özürli bireylerin istihdamı alanında ülkemizde yapılan en kapsamlı araştırma olmuştur. Proje kapsamında Türkiye genelinde 50 veya daha fazla işçi çalıştıran 1628 özel sektör yetkilisi ile görüşülmüştür.

Görüşmelerde işveren ya da işveren temsilcilerinin özürli bireylerin istihdam etme durumu, hali hazırda işyerlerinde ihtiyaç duyulan meslekler, bu mesleklerde özürli bireylerin istihdamına bakışları, özürli bireylerin çalıştırma ve çalıştırmama nedenleri, özürli bireylerin çalıştırma durumunda özür grubu ve özür türü tercihleri, özürli bireylerin istihdamında engel olarak gördükleri durumlar, özürli bireylerin istihdamının artırılması için devletten ve özürli bireylerden beklentileri konularında sorular yöneltilmiştir. Araştırmada ayrıca özel sektör işverenlerin özürli bireylerin istihdamına bakışları, tutumları ve beklentilerine yönelik soruların da yer aldığı bir bölüm bulunmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde, özel sektör işverenlerinin özürli bireylerin istihdamına, özür gruplarına yönelik tutum ve davranışları ve özürli bireyleri kabul düzeyleri ile ilgili veriler sağlanmıştır.

Bu araştırmanın sonuçlarından elde edilen veriler, zrllerin mesleki ve teknik eğitim ile mesleki rehabilitasyonlarının hangi alanlarda olması gerektiğine yönelik yürütülecek çalışmalara zemin oluşturarak, zrllerin istihdamında yeni politikaların belirlenmesini sağlayacaktır. Ayrıca bu çalışma, ilgili tüm sektörlere istihdam ile mesleki eğitim ve rehabilitasyon alanında kaynak oluşturacaktır.

Sorunların zm için teşhisin konulması amacıyla yapılan bu araştırmadan ilgili tüm kesimlerin yararlanacağını umuyor, emeği geçen herkese teşekkürlerimi sunuyorum.

Dr. Aylin ÇİFTÇİ  
zrl ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürü

**ÖZÜRLÜ VE YAŞLI HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
GENEL MÜDÜRLÜK PROJE EKİBİ**

**Ayhan METİN**

*Proje Yürütücüsü-Bakanlık Müşaviri*

**Süleyman RIDVANOĞLU**

*Koordinatör-Bakanlık Müşaviri*

**Ufuk AKGÜN**

*Araştırmacı*

**Sinan GERGİN**

*Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanı*

**Canan AKTAŞ**

*Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanı*

**Fatma GÖKMEN**

*Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanı*

**Dr. E. Tuğçe ÇEREZCİ**

*Uzman*

**PROJE ARAŞTIRMA EKİBİ**

**Doç. Dr. Fatma YILDIRIM**

*Koordinatör Yürütücü- Araştırmacı*

**Prof. Dr. Zehra DÖKMEN**

*Yürütücü- Araştırmacı*

**Doç. Dr. Nihal MAMATOĞLU**

*Yürütücü- Araştırmacı*

**Doç. Dr. Metin ÖZUĞURLU**

*Yürütücü- Araştırmacı*

**Doç. Dr. Erdem KARABULUT**

*Yürütücü- Araştırmacı*

**Azmi AYDIN**

*Proje Koordinatörü*

**Filiz AYDIN KOÇ**

*Genel Koordinatör*

**A.Coşkun KOÇ**

*Saha Koordinatörü*

Bu araştırma, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından özel sektör işverenlerinin özürlü istihdamına bakışı, beklentileri ve işgücü piyasasının analizlerinin değerlendirilmesi amacıyla 2011 yılında yüklenici firma olan OLGU ARAŞTIRMA şirketine yaptırılmıştır.

Bu raporda yer alan tüm yazı ve tablolar, yürütülen araştırma sonuçlarına dayanmaktadır. Bu raporda yer alan yazılı ya da görsel malzeme, rapora referans verilmeden çoğaltılamaz ve kullanılamaz.

Bu araştırma, herhangi bir yayında ya da hizmette kullanıldığında araştırmannın tam isminin yer alması zorunludur.

## İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ .....	9
1.1. Araştırmanın Önemi .....	9
1.2. Araştırmanın Amacı .....	9
1.3. Araştırmanın Yöntemi .....	10
2. ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINDA KÜRESEL EĞİLİMLER .....	11
3. TÜRKİYE’DE ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINA İŞVEREN BAKIŞI.....	15
3.1. Türkiye’de Özürlü İstihdamının Görünümü .....	15
3.2. Demografik Görünüm .....	15
3.3. İstihdam Örüntüleri ve Toplumsal Cinsiyet.....	17
3.4. Özürlü İstihdamının Gerekçeleri.....	21
3.5. Özürlü Çalıştırma Karşıtı Eğilimler ve Gerekçeleri.....	22
3.6. İşletmelerin Özürlü Çalıştırmaya Yönelik Hukuki - Fiziki Kapasiteleri.....	25
3.7. Özürlü Çalışanların İş ve Meslekleri .....	26
3.8. Özürlü İstihdamını Geliştirmenin Olanakları .....	29
3.9. Özürlü Grupların İstihdam Olanakları.....	30
3.10. İşverenlerin Özürlü İstihdamını Artırmak İçin Neler Yapılabileceğine İlişkin Görüşleri .....	35
3.11. İşverenlerin İşyerinde Özürlüye Yönelik Tutumları .....	36
3.12. İşverenlerin İşyerinde Özürlüye Yönelik Tutumları ve İşverenin ve İş Yerinin Bazı Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki .....	38
3.13. İşverenlerin İşyerinde Özürlüye Yönelik Tutumları ile İşverenin Özürlü Çalışanların Performansını Artırma Önerilerine Katılması Arasındaki İlişki .....	39
4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME .....	40
KAYNAKLAR.....	42

## TABLolar

Tablo 1. Seçilmiş Ülkelerde İstihdam Oranları.....	12
Tablo 2. Cinsiyete Göre İstihdam Oranları, Özürlü Olan ve Olmayan Yanıtlayıcıların Dağılımı .....	13
Tablo 3. Özürlü Olan ve Olmayan Çalışanların Toplam Sayıları .....	16
Tablo 4. İşyerlerinin Özürlü İstihdamı Konusunda Yaşadıkları Başlıca Sorunlar.....	23
Tablo 5. “Özürlü İstihdamını Artırmak İçin Neler Yapılmalıdır?” Sorusuna Verilen Cevaplar .....	35
Tablo 6. İşyerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği’ne Ait Betimleyici İstatistikler.....	36
Tablo 7. Özürlü Çalışanların Performansını Artırma Önerilerine Katılma İle Özürlü Çalışanlara Yönelik Tutumlar: T Testi Analizi Sonuçları .....	39



## GRAFİKLER

Grafik 1. Saha Çalışmasının Gerçekleştiği İllerden Bir Kesit .....	15
Grafik 2. Özürlü Olan ve Olmayan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı .....	16
Grafik 3. İşyeri Büyüklüklerine Göre Özürlü İstihdamı.....	17
Grafik 4. Sektörlere Göre İşyerlerinin Özürlü Çalıştırma Oranları.....	18
Grafik 5. Özürlü İstihdam Eden Firmaların Sektörel Dağılımı.....	19
Grafik 6. Toplam Çalışanlarla Özürlü Çalışanlarda Sektörlere Göre Kadın Oranları .....	20
Grafik 7. Sektörlere Göre Özürlü Çalışanlarda Kadın/Erkek Oranı .....	21
Grafik 8. İşyeri Büyüklüğüne Göre Özürlü İstihdam Etme Gerekçeleri .....	22
Grafik 9. Özürlü Çalışanlarda Yeterli Bulunan ve Bulunmayan Özellikler .....	24
Grafik 10. İşyeri Büyüklüğüne Göre Özürlü İstihdamını Düzenleyen Mevzuatın Bilinme Sıklığı.....	25
Grafik 11. İşyerinin Fiziki Koşulları Özürlü Çalışmasına Uygun mu?.....	26
Grafik 12. Özürlü Çalışanların İş ve Meslek Sınıflandırması.....	27
Grafik 13. Özürlü Çalışanların İş ve Meslek Sınıflandırması.....	27
Grafik 14. Günümüzde ve Gelecekte İhtiyaç Duyulacak Meslekler İle Özürlü Çalışan İstihdam Etme Eğilimleri.....	28
Grafik 15. İşyerlerinde Özürlü Çalışanların Performansını Arttırmaya Dönük Öneriler .....	29
Grafik 16. İşyerinde Çalıştırılması Tercih Edilen ve Edilmeyen Özürlü Grupları .....	30
Grafik 17. Özürlü Çalışanların İşyerlerine Olumlu Etkileri .....	31
Grafik 18. Özürlü Çalışanların İşyerlerine Olumsuz Etkileri .....	31
Grafik 19. İşyeri Büyüklüklerine Göre Özürlü Çalışanların Genel Verimliliğe Etkileri .....	32
Grafik 20. Özürlü İstihdamında Kota ve Teşviklerin Yeri .....	33
Grafik 21. Özürlü Çalıştırmaya Dönük Ceza Sisteminin Değerlendirilmesi.....	33
Grafik 22. Özürlü Çalışanı Bulunmayan İşyerlerinin Gerekçeleri.....	34

## 1. GİRİŞ

Bu çalışma, özel sektör girişimcilerinin özürlü istihdamına yönelik tutum ve davranışlarını mercek altına alan, kapsamlı bir araştırmanın özet raporudur. Özet rapora rengini betimleyici istatistikî çözümlere verecektir. Sözü edilen veriler, alan taraması yöntemi ile Türkiye çapında 79 ilde 2573 işyeri üzerinden yürütülen saha çalışmasında işveren ya da işveren temsilcilerinden yüz-yüze görüşme tekniği ile derlenmiştir. Analize dahil edilen görüşme sayısı 1628'dir.

İşveren ya da işveren temsilcilerinin konuya ilişkin tutum ve davranışları şu başlıklar altında araştırılmıştır:

- Özürlü istihdamında mevcut durum,
- Günümüzde ve gelecekte ihtiyaç duyulan meslekler ve bu mesleklerde özürlü istihdamının yeri,
- Özürlü çalıştırma ve çalıştırmama nedenleri,
- Özürlü istihdamında özür grubu ve özür türü tercihleri,
- Özürlü istihdamında engel olarak görülen haller,
- Özürlü istihdamının artırılması için devletten ve özür lülülerden beklentiler,
- İşverenlerin özürlü istihdamına yönelik tutumları.

### 1.1. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmanın ortaya koyduğu betimleyici sonuçlar, özür lülülerin mesleki ve teknik eğitim ile istihdam politikalarının belirlenmesi ve mesleki rehabilitasyonların hangi alanlarda olması gerektiğine yönelik izlenecek politikalara zemin oluşturacaktır.

### 1.2. Araştırmanın Amacı

İşgücü piyasasının özürlü işgücünün istihdam olanakları bakımından çözümlenmesini konu alan bu çalışmanın birbiriyle bağlantılı amaçları şu şekilde sıralanabilir:

- Türkiye genelinde 50 ve daha fazla çalışanı olan özel sektör girişimlerinde işverenlerin ihtiyaç duydukları meslekler ve bu mesleklerde özürlü istihdamına tanınan olanakların araştırılması;
- İşveren ya da yöneticilerin özürlü istihdamında özür gruplarına yönelik tutum ve davranışları ile özürlü istihdamına yönelik yaklaşımlarının kavranması;

- Özel sektörde özürlü istihdamında yaşanan sorunların, beklentilerin, istihdamı tercih edilen özür gruplarının neler olduğunun tanımlanması;
- Nihayet, özürlü istihdamının arttırılmasına yönelik olarak işverenlerin devletten ve özörlölerden beklentilerinin ortaya konması amaçlanmaktadır.

### **1.3. Araştırmanın Yöntemi**

Yukarıda belirtilen konu ve amaç çerçevesinde, betimleyici tipte tasarlanan bu çalışma, alan taraması (*survey*) yöntemi ile gerçekleştirdiği saha çalışmasında, verileri yüz yüze anket formu yoluyla derlemiştir.

*Araştırma evreni*, Türkiye’de faaliyet gösteren 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör girişimleridir. Pilot çalışma Ankara’da 118 işvereni kapsamıştır. Evrende ve pilot çalışmada yer alan işyeri bilgileri Türkiye İstatistik Kurumu’ndan (TÜİK) temin edilmiştir.

*Araştırma örnekleme*, araştırma evrenini temsil eder mahiyette olup TÜİK tarafından artı-eksi %4’lük örneklem hata payı ile olasılık mantığına uygun şekilde saptanmış 2573 işletmeyi kapsamıştır. 79 ile dağılmış olan 2573 adet işletme adresi Ekim-Kasım 2011 tarihleri arasında gerçekleşen saha çalışmasında sorgulanmıştır; adreste bulunamayan (%16), anketi yanıtlayacak işyeri yetkilisine ulaşılamayan (%13) ve işyeri yetkilisi tarafından anketi reddeden (%8) işletmeler dışarıda tutulduğunda analize dahil edilen yanıtlayıcı sayısı 1628’e ulaşmıştır. TÜİK’ten verilen listeyi esas alan saha çalışması neticesinde anket yapılma oranı yaklaşık %75 olarak gerçekleşmiştir.

Bu çalışmada iş yerlerinin sektörlere göre sınıflandırmasında, “Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetleri İstatistikî Sınıflaması” NACE Rev.2 esas alınmıştır. Soru formu, her bir işletmede işveren ya da işveren temsilcisi konumundaki yanıtlayıcılara uygulanmıştır.

*Veri Derleme Tekniği* bakımından bu çalışmada üç bölümü olan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun geliştirilmesinde işveren ve özörlü temsilcileriyle gerçekleştirilen iki odak grup çalışmasından yararlanılmıştır. Ankara ili sınırları içinde gerçekleştirilen pilot çalışmadan edinilen izlenime bağlı olarak anket formu ve ölçek maddeleri gözden geçirilmiştir. Daha sonra genel örneklem içinden seçkisiz olarak alınan 500 işletmeye ait veri üzerinden “İş Yerinde Özörlüye Yönelik Tutum Ölçeği” son halini almıştır.

Yukarıda özetlenen amaç, kapsam ve yöntemiyle özörlü istihdamına odaklanan bu araştırmanın özet raporu şu sırayı izleyecektir: Öncelikle özörlü istihdamının genel görünümü üzerinde durulacaktır; bu bakımdan Dünya Sağlık Örgütü’nün 2011 yılında yayımladığı “Dünya Özörlöler Raporu” önemli bir referans teşkil edecektir. İzleyen bölümde ise saha

çalışmasının bulgularına dayalı çözümlemelere yer verilecektir. Kendi içinde üç alt bölümden oluşan veri analizinde ilk olarak özürlü istihdamının Türkiye'deki görünümü üzerinde durulacaktır. Ardından özürlü istihdamını kolaylaştıracağı düşünülen önlemler konusundaki işveren görüşü sorgulanacaktır. Veri analizinin son bölümünde ise işveren ya da işveren temsilcilerinin özürlü istihdamına yönelik tutumları sorgulanacaktır.

## **2. ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINDA KÜRESEL EĞİLİMLER**

Dünya Sağlık Örgütü'nün Dünya Bankası ile ortaklaşa yayımladığı 2011 tarihli "Dünya Özürlüler Raporu", özürlü nüfus temasının iktisadi kriz ortamında da görece önemini sürdüreceğini göstermektedir. İş ve istihdam konusunun ayrı bir bölüm altında incelendiği Dünya Özürlüler Raporu'nda ilk olarak özürlü istihdamı bakımından işgücü piyasasının görünümü ortaya konmuş, ardından işgücü piyasasına katılımı engelleyen hususlar tanımlanmış ve nihayet engellerin aşılmasına dönük müdahale araçlarının üzerinde durulmuştur.

Aşağıda, Tablo 1'de özürlü istihdamının seçilmiş ülkelerdeki göstergeleri yer almaktadır. Tablo verileri ile mukayeseli analize kalkışmadan önce, çalışma yaşı aralıklarının ülkeler arasında farklılaşmakta olduğu, bir bilgi notu olarak belirtilmelidir. Bunun yanında, özürlü istihdamına ilişkin veri setlerinde gözlenen genel sorunlar da mevcuttur. Öncelikle birçok ülkede henüz özürlü istihdamı konusunda sistematik bir veri dizini mevcut değildir. ILO'nun 2003 tarihli taramasına göre 111 ülkenin 16'sında özürlü istihdamına ilişkin herhangi bir veri bulunmamaktadır (WHO-WB, 2011, s.237). Özürlü istihdamına ilişkin sistematik ve sürekliliği bulunan bir veri setine sahip olmak, ülkeler bakımından adeta bir gelişmişlik göstergesidir. Zira veri yoksunu ve yoksulu ülkelerin tamamı düşük ve orta gelirli ülkeler grubunda yer almaktadır. Bu metodolojik hususları not ederek aşağıdaki tabloya bakılırsa ülkeler arasında özürlü istihdamın genel istihdama oranının %30 ila %80 arasında dağıldığı görülecektir.

**Tablo 1.** Seçilmiş Ülkelerde İstihdam Oranları

Ülke	Yıl	Özürli istihdamı (%)	Genel istihdam (%)	Özürlilerin genel istihdama 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
<b>*Türkiye</b>	<b>2002</b>	<b>21.7</b>	<b>48.7</b>	<b>0.44</b>
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	0.30

Not\*: Bu tablo için bkz. WHO (Dünya Sağlık Örgütü) & WB (Dünya Bankası), 2011, s.238. Tablodaki Türkiye verisi “2002 Türkiye Özürli Araştırması” sonuçlarına dayanarak tarafımızca ilave edilmiştir.

Tabloya, “2002 Türkiye Özürli Araştırması” verilerine dayanarak tarafımızca ilave edilen Türkiye satırına bakıldığında ise sözü edilen oranın %44 olduğu görülecektir. %12’lik değeri ile Güney Afrika dışarıda bırakılırsa Türkiye, Polonya ile birlikte özürli istihdamının en düşük olduğu ülke durumundadır (%21). Türkiye, genel istihdam oranları bakımından da (%48) en düşük skora sahip ülke konumundadır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün 51 ülkeyi kapsayan taraması, özürli istihdamının, genel istihdamdaki eğilimlere benzer şekilde cinsiyete göre belirgin bir şekilde farklılaştığını ortaya koymaktadır. Aşağıdaki tablonun (Tablo 2) “tüm ülkeler” sütununda yer aldığı gibi, özürli istihdamı erkekte %50’lerde (%52,8) seyrederken kadında %20’nin altına düşmektedir (%19,6). Engeli bulunmayan işgücü bakımından ise erkek istihdamı %65, kadın istihdamı %30 kadardır. Tarafımızca ilave edilen Türkiye verisi, özellikle özürli kadın istihdamı bakımından hayli düşündürücü bir tabloya işaret etmektedir; Türkiye’de özürli kadın istihdamı dünya ortalamasının üç kat gerisindedir (%6,7). Özürli istihdam oranlarına etki eden çok sayıda faktör arasında “özür türleri” ön plana çıkmaktadır. Birçok uluslararası çalışmada ortaya konduğu gibi zihinsel özürli, bedensel özürliye kıyasla istihdam olanaklarından çok daha uzaktırlar. İstihdam biçimlerine bakıldığında birçok ülkede işgücü

piyasasının yaygın bir şekilde enformel karakter taşıdığı görülmektedir. Örneğin Hindistan’da özürlü istihdamının %87’si enformel sektördedir (WHO-WB, 2011, s.239).

**Tablo 2.** Cinsiyete Göre İstihdam Oranları, Özürlü Olan ve Olmayan Yanıtlayıcıların Dağılımı

	Düşük-gelirli ülkeler			Yüksek-gelirli ülkeler			Tüm ülkeler		
	Diğer %	Özürlü		Diğer %	Özürlü		Diğer %	Özürlü	
Erkek	71.2	58.6	0.48	53.7	36.4	0.68	64.9	52.8	0.81
Kadın	31.5	20.1	0.64	28.4	19.6	0.69	29.9	19.6	0.65
<b>Türkiye</b>									
Erkek							70.7	32.2	0.45
Kadın							28.2	6.7	0.30

**Not\*:** Bu tablo için bkz. WHO (Dünya Sağlık Örgütü) & WB (Dünya Bankası), 2011, s.238. Tabloda tarafımızca ilave Türkiye verisi “2002 Türkiye Özürllüleri Araştırması” bulgusuna dayanmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü ve Dünya Bankası’nın birlikte kaleme aldıkları bu raporda esnek istihdam biçimleri ihtiyatlı bir dille önerilmektedir. Rapora göre özürlü çalışan, mesai saatlerinin düzenlenmesi başta olmak üzere, çalışmanın birçok boyutunda esnekliğin sağlanmasına ihtiyaç duyabilir. Dolayısıyla belirli süreli ve kısmi zamanlı işler gibi, bünyesinde esneklik barındıran istihdam biçimleri ilgi de çekebilir. Öte yandan Rapor, yüksek esneklik barındıran geçici ve kısmi zamanlı istihdam biçimlerindeki düşük ücret, düşük sosyal getiriler ve olumsuz sağlık koşullarının varlığına da dikkat çekmektedir. Özürlü olan ve olmayan işgücü arasındaki kayda değer ücret farklılıkları yaygın bir olgudur. Buna bir de cinsiyet değişkeni ilave edildiğinde, en düşük ücreti, özürlü kadın çalışanın aldığı gözlenmektedir. Özürlü olan ve olmayan işgücü arasındaki ücret farklılaşmasını tümüyle emek üretkenliği ile açıklayan yaklaşımları, araştırma verilerine dayalı bulgularla eleştiren Dünya Sağlık Örgütü, bu konuda özürlü çalışanların açık bir ayrımcılığa tabi tutulduklarını vurgulamaktadır.

Görüldüğü gibi, gerek ülkemizde gerek dünyada özürllülerin istihdam edilme oranları oldukça düşüktür (AB Komisyonu, 2010; Tufan ve Arun, 2002). Özürllülerin durumunu ‘sosyal felaket’ olarak niteleyenler de mevcuttur (Tufan ve Arun, 2002). Avrupa’da özürllülerin ancak %50’sinin istihdam edildikleri ve çoğunluğunun düşük ücretle çalıştırıldıkları, dolayısı ile zor ekonomik koşullarda yaşadıkları bildirilmektedir (AB Komisyonu, 2010).

Özürü çalışanların işgücü piyasasına girmeleri önünde kayda değer engeller söz konusudur. Dünya Sağlık Örgütü'nün 2011 tarihli raporunda sözü edilen engeller “Erişim Güçlüğü” başlığı altında toplanmıştır. Buna göre, örgün ve mesleki eğitim ile gerekli finansal kaynaklara erişim konusundaki dezavantajlar, özürüölerin işgücü piyasasına dahil olmaları önündeki belli başlı ‘çevresel engeller’ olarak tanımlanmıştır (WHO-WB, 2011, s.239). Erişim güçlüğünü pekiştiren bir diğer faktör de özürüölerin yetenekleri ve performansları gibi konulardaki yaygın yanlış anlamaların-önyargıların varlığıdır. Özürü çalışanın diğer çalışana kıyasla daha düşük üretkenlikle çalışacağı şeklinde özetlenebilecek bu yanlış yargılar, sadece dışarıda değil, çoğu durumda, özürü işgücünün kendi hanesinde de gözlenebilmektedir. Tam da bu yüzden özürüölerde özgüven kaybı ortaya çıkmakta, bir iş yapmak ve çalışmak hususundaki beklentileri zedelenmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün anılan raporunda bu durum, “özürüölerin toplumsal yalıtılmışlığı” kavramı ile nitelenmiştir. Özürüölerin sosyal hayata katılım konusunda zorlanan ve sosyal dışlanmaya maruz kalan bir kesim olduğunu ortaya koyan çok sayıda çalışma mevcuttur. Bu çalışmalarda, sosyal dışlanmanın, toplumun dışına itilme ve yoksulluk, beceri ve öğrenme fırsatlarının eksikliği ya da ayrımcılığın bir sonucu olarak topluma tam katılamama olarak ele alınan bir süreç olduğu vurgulanmaktadır.

Özürü nüfusun bir bütün olarak yaşadığı olumsuzluklar, cinsiyet değişkeni çerçevesinde farklılaşmakta, özürü kadınlar özürü erkeklere kıyasla daha olumsuz tutumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu olumsuz tutumlar işyerine de taşınmaktadır. Kadınların erkeklere kıyasla daha fazla işten çıkarılma riski olması gibi, özürü kadın çalışanların da özürü erkek çalışanlara kıyasla daha fazla işsiz kalabildikleri görölmektedir (Randolpha, ve Andresenb, 2004). Çalışma yaşamında, çalışan özürü kadınlar iki yönlü dezavantaja sahiptirler; hem kadın olarak hem de özürü olarak iş yaşamında ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Fulton ve Sabornie, 1994).

İşverenlerin özürü istihdamına yönelik tutum ve davranışları konusunda yapılan uluslararası araştırmalar, eskiye kıyasla nispi bir iyileşme görölmekle birlikte, bu alanın hala problemlili olduğunu ortaya koymaktadır (Jacoby, Gorry ve Baker, 2005).

Özetle, özürü istihdamının genel görünümu konusunda Dünya Sağlık Örgütü ve Dünya Bankası'nın “Dünya Özürüöler Raporu 2011” adlı belgesinde çizilen tablo ile akademik çalışmaların bulguları büyük ölçüde örtüşmektedir. Bu örtüşme, özürü istihdamını artırmaya dönük politika araç ve unsurlarının neler olduğu konusunda da sürmektedir. Dünya Sağlık Örgütü ve Dünya Bankası'nın (2011, s.240) raporunda, istihdam ve çalışma bakımından, özürü işgücünün önündeki engelleri ortadan kaldırmaya dönük politika araç ve unsurları

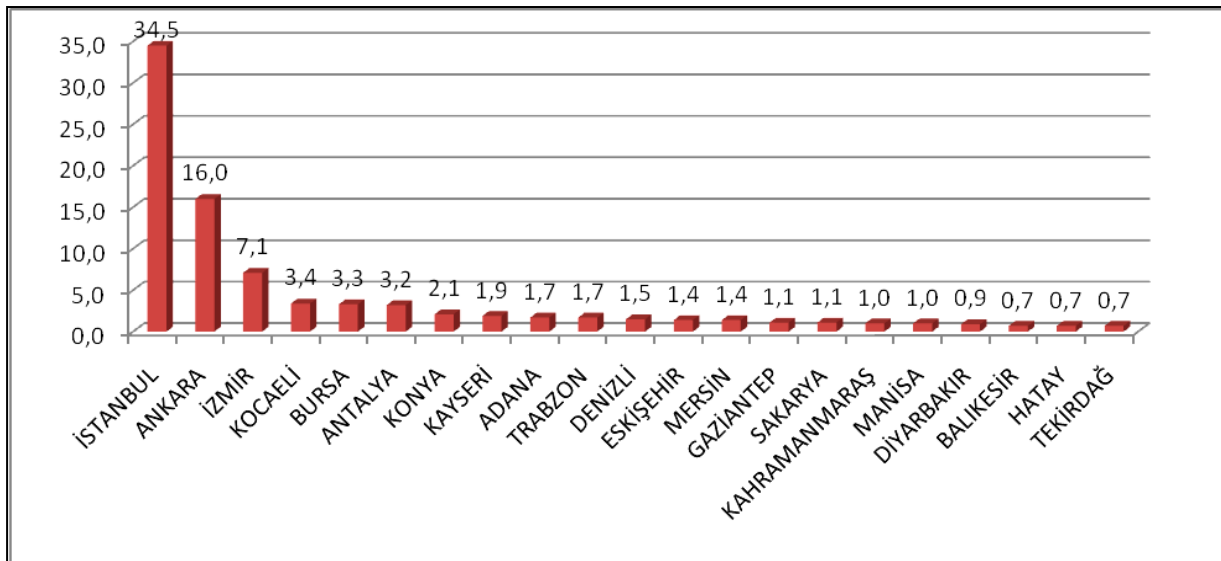
şöyle sıralanmıştır: Yasa ve yönetmelikler; amaca dönük özel müdahaleler; mesleki eğitim ve rehabilitasyon; mikro-finans ve kendi işini kurma; sosyal koruma; tutumları değiştirmeye dönük çalışmalar. Özürlü istihdamını geliştirme ve iyileştirmeye dönük burada sıralanan politika unsurlarını mutlaklaştırmayan Dünya Sağlık Örgütü, bu unsurların maliyet ve getirilerinin ülkeden ülkeye farklılaşabileceği görüşündedir. Tam da bu noktada konuya ilişkin sistemli araştırmaların yapılarak periyodik veri toplanması büyük önem kazanmaktadır. İzleyen bölümde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından desteklenen saha çalışmasının özet bulgularına yer verilecektir.

### 3. TÜRKİYE’DE ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINA İŞVEREN BAKIŞI

#### 3.1. Türkiye’de Özürlü İstihdamının Görünümü

Türkiye’nin 79 iline dağılmış olsa da, araştırma kapsamında yer alan 1628 işyerinin yarısından fazlası İstanbul (%34,5), Ankara (%16) ve İzmir’de (%7,1) yer almıştır. Grafik 1’de örnekleminin %86’sını bünyesinde barındıran ilk 20 il ve dağılımlarına yer verilmiştir.

**Grafik 1.** Saha Çalışmasının Gerçekleştiği İllerden Bir Kesit



#### 3.2. Demografik Görünüm

Aşağıda, Tablo 3’te izleneceği gibi, araştırma örnekleminde yer alıp 79 ile dağılmış bulunan ve ilgili soruya yanıt veren 1603 işyerinde toplam 430 bini aşkın çalışan istihdam edilmektedir. Tablo 3’te çalışanların cinsiyete ve özürlü olup olmama durumuna göre mutlak sayılarına yer verilmiştir; aynı verinin oransal dağılımları ise Grafik 2’de izlenebilir. Yanıt sayısındaki farklılaşmalar bir kenara bırakılarak, Tablo 3’teki verilerle hesaplamalar yapıldığında şunlar söylenebilir: Toplam çalışanların %30,5’i kadındır; Türkiye ortalamasının



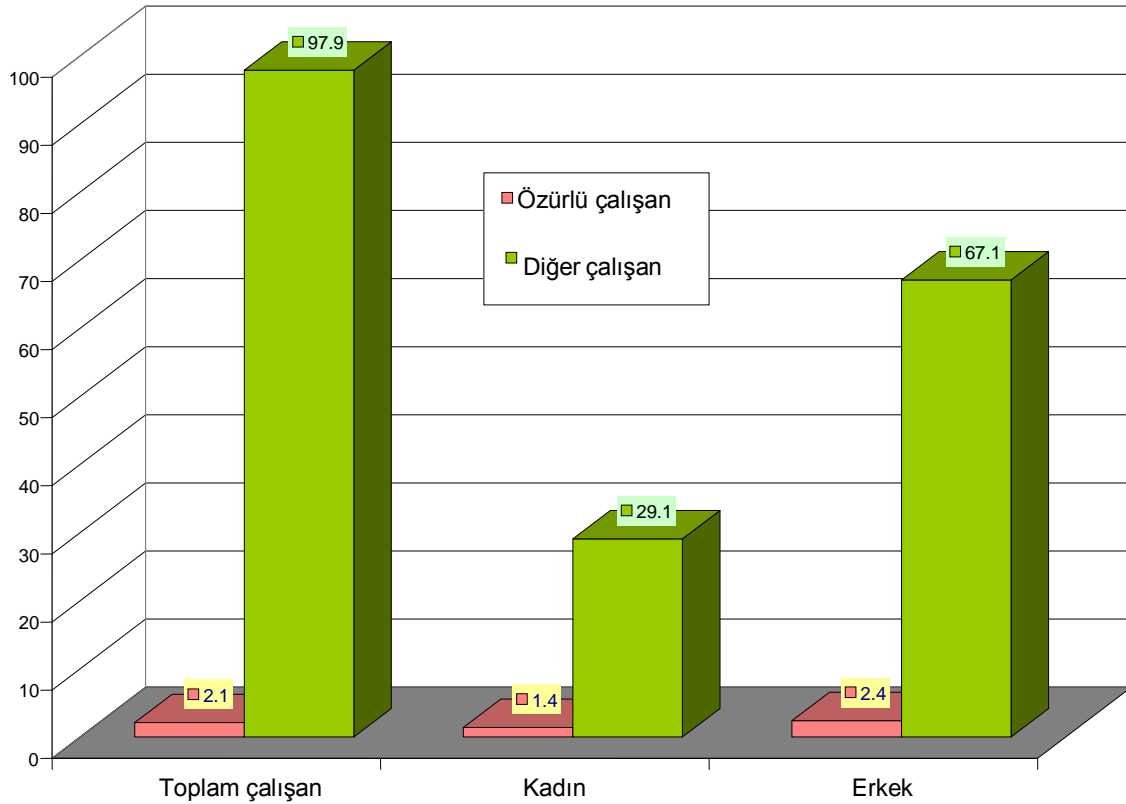
%28 olduğu düşünülürse, bu araştırmada cinsiyet değişkeninin genel ortalamayı temsil ettiği rahatlıkla ileri sürülebilir. Toplam sayıları 9 bine yaklaşan ve tamamı özel sektörde istihdam edilen özürlü çalışanların diğer çalışanlara (Sayı: 430.796 kişi) oranı %2,1 seviyesindedir.

**Tablo 3. Özrü Olan ve Olmayan Çalışanların Toplam Sayıları**

	Toplam çalışan	Kadın çalışan	Erkek çalışan	Özürlü çalışan	Kadın özürlü çalışan	Erkek özürlü çalışan
Çalışan sayısı	430,796	131,555	299,241	8,977	1,894	7,083
Yanıtlayıcı İşyeri sayısı	1,603	1,573	1,596	1,087	610	1,024

*Not: Tablonun toplam sayıları ile cinsiyete göre sayıların toplamları arasındaki fark, son satırda yer aldığı gibi, her bir değişkeni yanıtlayan işletmelerin sayılarındaki farklılıktan kaynaklanmıştır.*

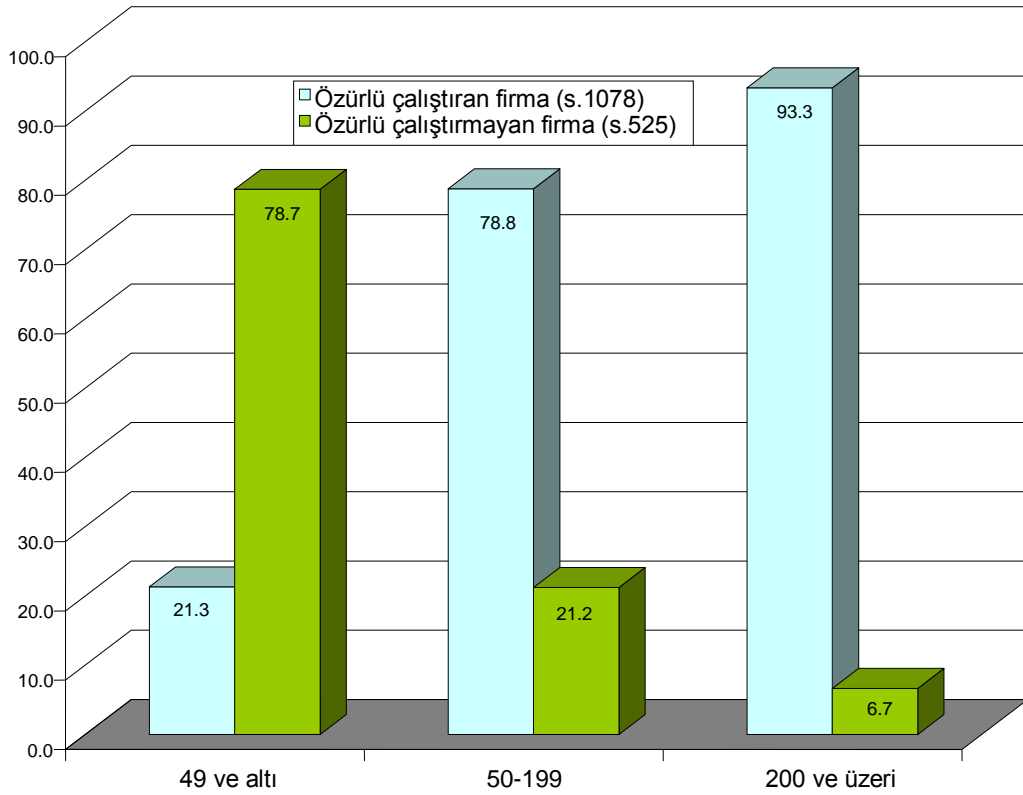
**Grafik 2. Özrü Olan ve Olmayan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı**



### 3.3. İstihdam Örüntüleri ve Toplumsal Cinsiyet

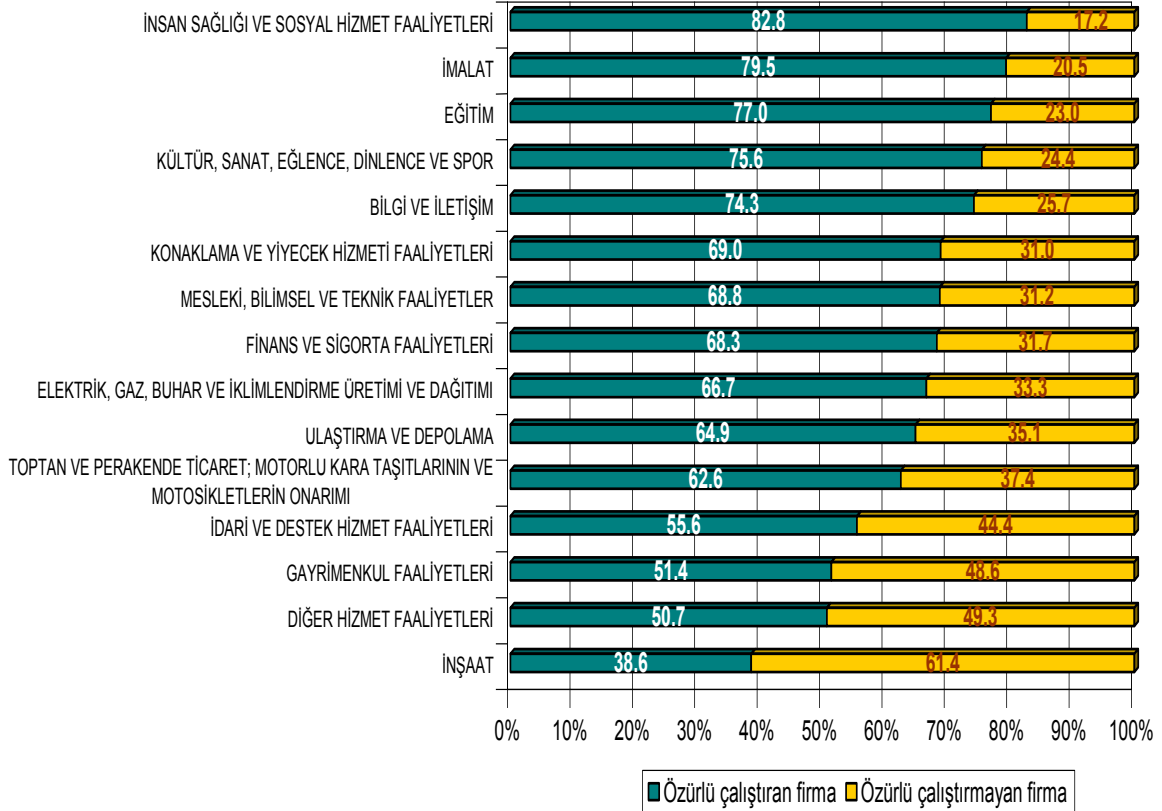
İşyeri büyüklüklerine göre özürlü istihdamı, Grafik 3'te yer aldığı gibi, beklentilere uygundur; 200 ve üzeri işçi çalıştıran büyük firmaların tamamına yakını (%93,3) özürlü işçi istihdam etmektedir; bu oran orta boy işletmelerde %80'in hemen altlarında seyrederken, 50 kişiden az personel çalıştıran küçük firmalarda ise hızla %20'ler seviyesine inmektedir. Bir diğer anlatımla, işletme ölçeği küçüldükçe özürlü çalışan sayısı da, beklendiği gibi, azalmaktadır.

**Grafik 3.** İşyeri Büyüklüklerine Göre Özürlü İstihdamı



Aşağıdaki grafikte işyerlerinin faaliyet gösterdikleri sektörlerle göre özürlü istihdam etme eğilimleri yer almaktadır. %75 ve üzerindeki oranla özürlü istihdam eden işyerlerinin şu beş sektörde toplandığı görülmektedir: “İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri” (%83), “imalat” (%79,5), “eğitim” (%77), “kültür, sanat, eğlence...” (%75,6) ve “bilgi ve iletişim” (%74).

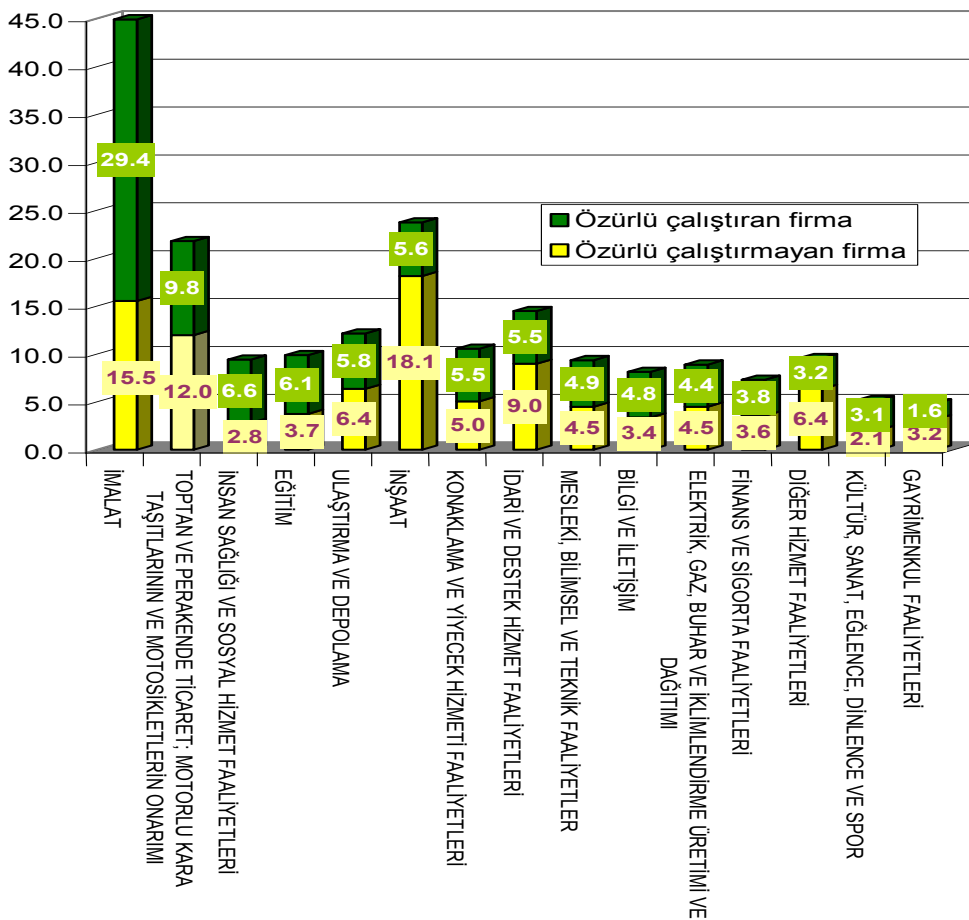
**Grafik 4.** Sektörlere Göre İşyerlerinin Özürlü Çalıştırma Oranları



Grafik 4, sektörlerin özürlü istihdamına hangi oranda açık oldukları konusunda fikir vermektedir. Özürliülerin istihdam örüntülerini netleştirmek amacıyla sektörlerin istihdamdaki genel ve özürlü çalışan ağırlıklarına da bakmak gerekecektir. Nitekim özürlü istihdamına en açık sektör olan “insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerinin” bünyesinde toplam firmaların sadece %5,3’ü yer almaktadır; dolayısıyla özürlü istihdam eden firmaların sadece %6,6’sı bu sektördedir. Sektörlerin özürlü çalışan istihdamındaki paylarını hesaplamak amacıyla Grafik 5 hazırlanmıştır.

Bir önceki grafikte (Grafik 4) listenin en sonunda yer almak suretiyle özürlü istihdamına en kapalı sektör konumunda bulunan inşaat sektörü, Grafik 5’te görüldüğü gibi, özürlü istihdam eden firmalardaki payı bakımından %5,6’lık oranla altıncı sırada yer almaktadır. Özürlü istihdam eden firmaların etmeyenlerden daha fazla olduğu sektörler, farka konu olan oranlarıyla şöyle sıralanabilir: İmalat (%13,9), insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri (%3,8), eğitim (%2,4), bilgi ve iletişim (%1,4), kültür, sanat, eğlence (%1,1). Bu sektörlerle sözü edilen farkın %1’in altına düştüğü birkaç sektör daha ilave edilebilir.

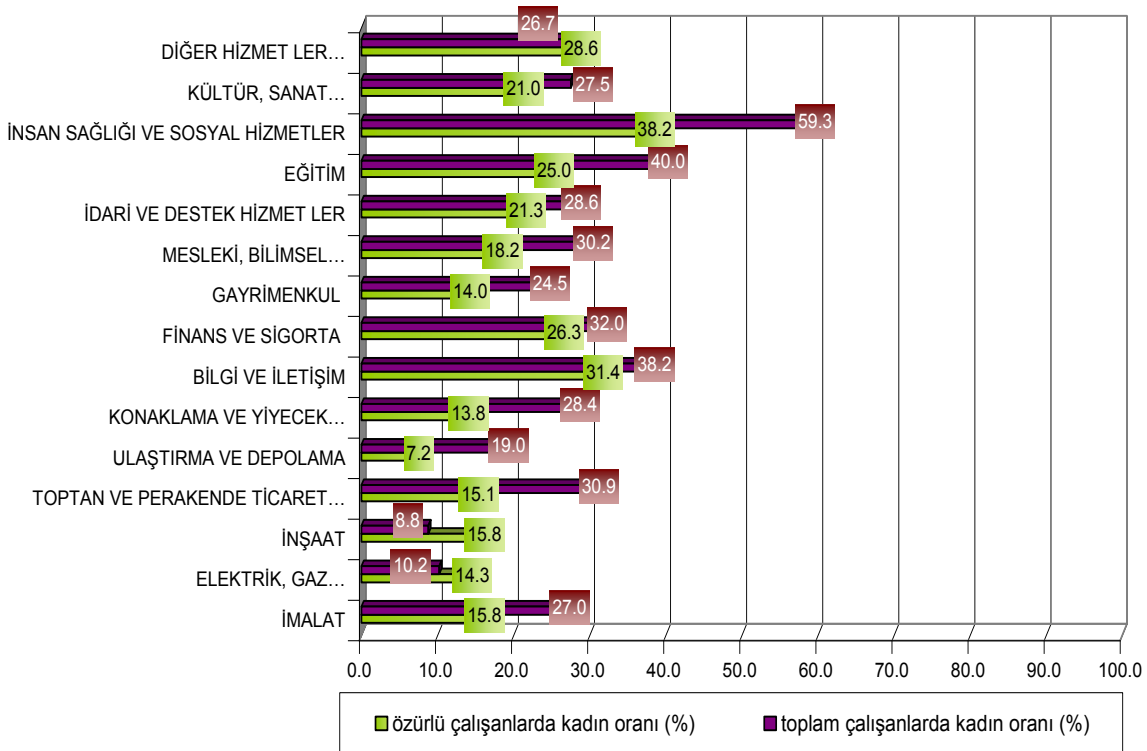
**Grafik 5. Özürlü İstihdam Eden Firmaların Sektörel Dağılımı**



Özürlü işgücünün istihdam örüntülerine cinsiyet değişkeni dahil edildiğinde, analiz biriminin sektörler göre yanıtlayıcı-firmadan, sektörlerdeki çalışanlara kaydırılması anlamlı olacaktır. Özürlü işgücünün istihdamında cinsiyet konusu, birbirini izleyen iki grafikte ele alınmıştır. İlk olarak, her bir sektörde, toplam işgücü içindeki kadın oranı ile özürlü işgücü içindeki kadın oranı hesaplanmıştır. Grafik 6’da sunulan bu hesaplama ile özürlü kadın

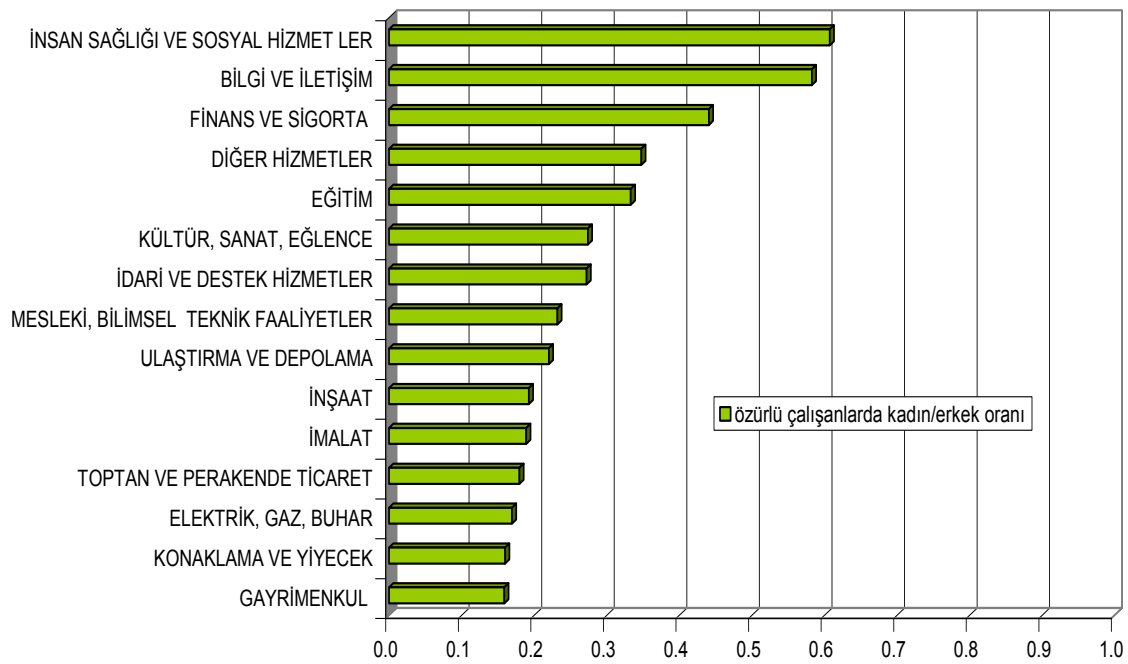
çalışanların istihdam oranlarının, kadın çalışanların istihdam oranlarıyla ne ölçüde benzerlik ya da farklılık taşıdığı konusuna açıklık getirilmesi amaçlanmıştır. Kadın çalışan oranının son derece düşük olduğu inşaat (%9) ve elektrik-gaz (%10) sektöründe özürlü çalışanlar içinde kadın oranı görece daha yüksektir; inşaatta istihdam edilen özürsüzlülerin %16'sı, elektrik-gazda ise %14'ü kadındır. Özürlü çalışanlar içinde kadın oranının genel kadın oranına kısmen yaklaştığı sektörler, bir diğer gurubu oluşturur; bunlar arasında “diğer hizmetler”, “kültür, sanat” ve “idari ve destek hizmetleri” anılabilir. Üçüncü grupta ise özürlü kadın oranının epey geride kaldığı sektörler yer almaktadır. Bunlar arasında kadın ve özürlü istihdamına son derece açık bulunan “insan sağlığı ve sosyal hizmetler” sektörü öne çıkmaktadır; zira bu sektörde kadın çalışan oranı %60'a dayanmıştır; bu sektörde istihdam edilen özürsüzlüler içinde ise kadın oranı %38 seviyesindedir. Aynı şekilde eğitim sektöründe kadın çalışan oranı %40'dır; özürsüzlüler içinde kadın çalışan oranı ise %25 kadardır. Özetle, istihdamda cinsiyet dengesinin kadın aleyhine bozuk olduğu görülmektedir; özürlü kadın söz konusu olduğunda ise bu bozulma daha da derinleşmektedir. Bu saptamaya açıklık getirmek maksadıyla sektörlere göre erkek ve kadın özürlü çalışan ortalamalarına bakılmıştır (bkz. Grafik 7).

**Grafik 6. Toplam Çalışanlarla Özürlü Çalışanlarda Sektörlere Göre Kadın Oranları**



Bu saptamaya açıklık getirmek amacıyla her bir sektör için özürlü çalışanların kadın/erkek oranı hesaplanmıştır. Grafik 7’de bu hesaplamaların sonuçlarına yer verilmiştir. Grafikte, en üst değer olan 1.0 rakamı, kadın ve erkek özürlü çalışanın eşitlik düzeyini gösteriyor. Buna göre, grafikte izleneceği üzere, özürlü kadın çalışan sayısı 0.6 oranı ile özürlü erkek çalışan oranına en yakın orantıya “insan sağlığı ve sosyal hizmetler” sektöründe sahiptir. Benzer şekilde, diğer sektörler için bu orantısallık, aşağıya doğru azalarak sıralanmaktadır. Bu ilk sektörün yanı sıra bilgi ve iletişim ile finans ve sigorta sektörlerinde de özürlü kadın istihdamı, özürlü erkek istihdamının yarısına yakın bir büyüklüğe sahip görünmektedir. Grafiğin diğer ucunda ise her 5 ya da 7 özürlü çalışandan birinin kadın olduğu sektörler sıralanmıştır. Kadın/erkek oranının 0.17 ile 0.20 arasında dağıldığı bu sektörler inşaat, imalat, toptan ve perakende ticaret, elektrik-gaz-buhar, konaklama-yiyecek ve gayrimenkul sektörleridir.

**Grafik 7.** Sektörlere Göre Özürlü Çalışanlarda Kadın/Erkek Oranı

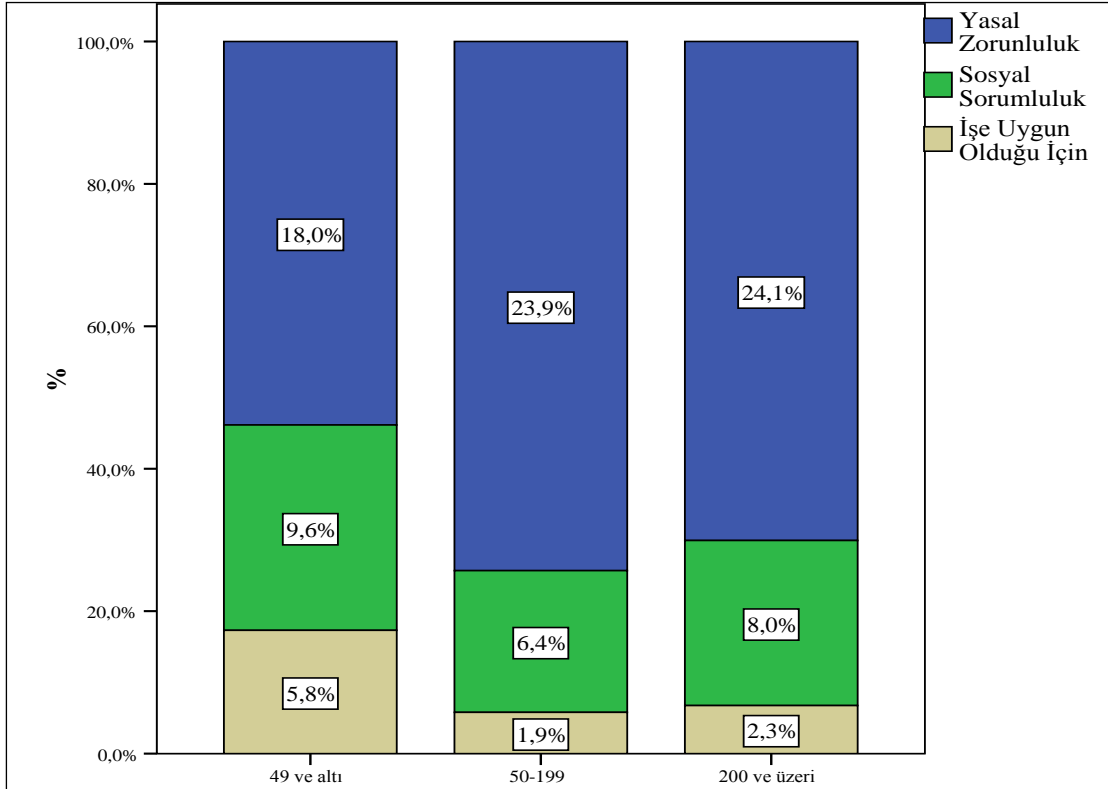


### 3.4. Özürlü İstihdamın Gerekçeleri

İşyerlerine, “Neden özürlü çalıştırmaktasınız?” sorusu, açık-uçlu olarak yöneltilmiştir. Birden fazla gerekçeyi içinde barındıran yanıtlar; “Yasal zorunluluk”, “Sosyal sorumluluk” ve “İşe uygun bulma” şeklinde üç gösterge altında tasnif edilmiştir. Aşağıdaki grafik, işyeri büyüklüklerine göre özürlü çalıştırma gerekçelerini vermektedir. İşyeri ölçekleri bir arada değerlendirildiğinde özürlü istihdamının başat gerekçesi %66’lık oranla “yasal zorunluluk”

seçeneği olmakta, onu %24'lük payıyla “Sosyal sorumluluk” izlerken, “Özürli çalışanın işe uygunluğu” seçeneği ise geri kalan %10'a yerleşmektedir. İşyeri büyüklüğü ile İşyerlerinin özürli istihdam etme gerekçesi arasındaki ilişki sorgulandığında, küçük (49 ve altı çalışan), orta (50-199 çalışan) ve büyük işletmeler (200 ve üzeri çalışan) arasındaki benzerlik dikkat çekicidir; her üçünde de baskın gerekçe “yasal zorunluluktur”.

**Grafik 8.** İşyeri Büyüklüğüne Göre Özürli İstihdam Etme Gerekçeleri



### 3.5. Özürli Çalıştırma Karşıtı Eğilimler ve Gerekçeleri

Özürli işgücünün hangi gerekçelerle istihdam edildiği kadar, hangi gerekçelerle edilmediği hususu da bu araştırmada kavranmıştır. Özürli personel istihdam etmeyen 535 kadar işyeri mevcuttur (%32,8); bunların %35'i ise –ki sayısı 185'dir- 50 ve üzeri personel çalıştıran işyerleridir. Bu İşyerlerinden ilgili soruya yanıt verenlerinin 13 kadarı “İşe özürli başvurusunun” yapılmadığını beyan etmiş, 9 işyeri “kota altında çalışanı olduğunu” ileri sürmüş ve 3 işyeri de sektörün uygun olmadığına vurgu yapmıştır. Özürli çalıştırmayan İşyerlerinin 340 kadarı 50 kişiden az personel istihdam eden işyeridir. Özürli istihdam

etmeme gerekçelerine açıklık getirenler burada azınlık kalmıştır. Şöyle ki, 340 işyerinin ancak 43'ü “*Kota altında çalışanı olduğunu*” beyan etmiş; sadece 3 işyeri “*Başvuru yokluğundan*” yakınmış, 8 kadarı da sektörü uygun görmediklerini söylemiştir. Bu araştırmanın amaçları bakımından son derece önem taşıyan “*İşyerlerinin özürlü istihdam etmeme gerekçeleri*” gibi bir başlığı, yetersiz nicel büyüklüklerle tartışmak yerine, nitel ifadelerle güçlendirmek daha anlamlı olacaktır. Tablo 4’te yanıtlayıcıların doğrudan ifade ettikleri gerekçeler ve dağılımları yer almaktadır.

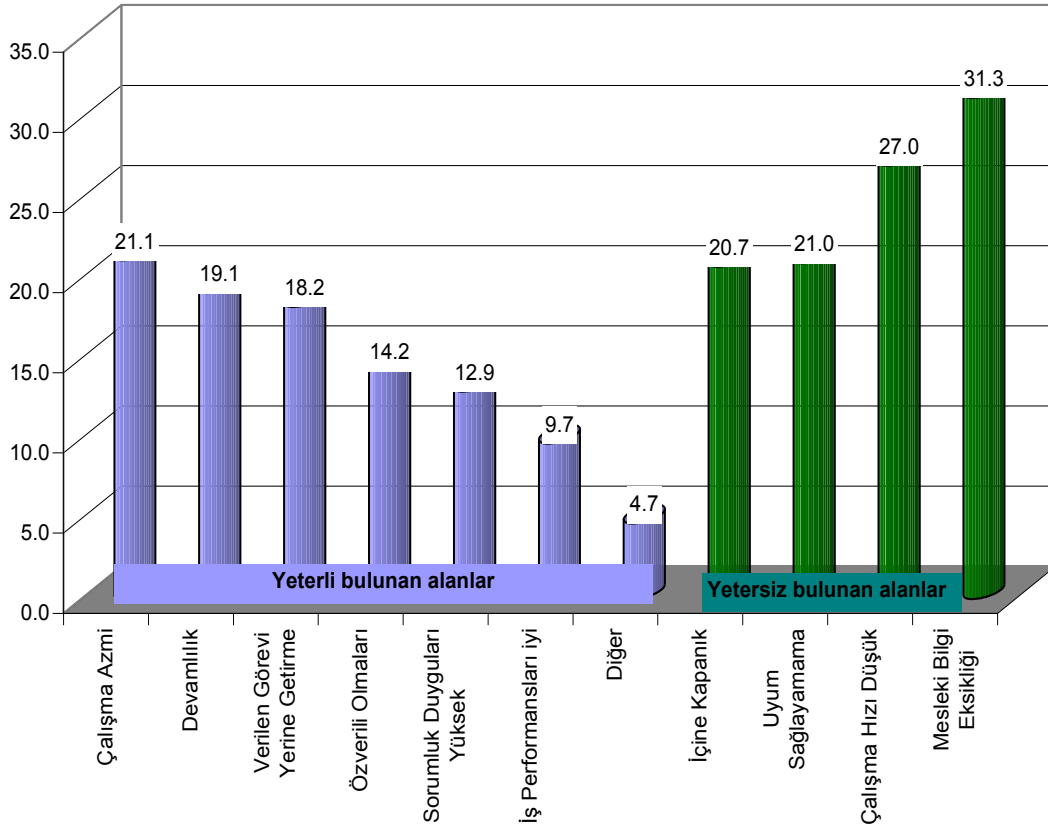
**Tablo 4.** İşyerlerinin Özürlü İstihdamı Konusunda Yaşadıkları Başlıca Sorunlar

<i>Sorun alanları/ Yanıtlayıcıların Yargı Cümleleri</i>	Sayı	Yüzde
İşe uygun/ sektöre uygun özürlü bulamıyoruz	175	31.6%
Vasıflı/ mesleki eğitilmiş/ kalifiye özürlü bulamıyoruz	106	19.2%
İŞKUR işe uygun özürlü aday göndermiyor	61	11.0%
Çalışma isteksizliği / istikrarsızlık / devamsızlığı oluyor	41	7.4%
Özürlü çalışan bulamıyoruz	30	5.4%
İş beğenmiyorlar	24	4.3%
Uyum/ iletişim sorunları yaşanıyor	20	3.6%
Nazlı/ kaprisli/ agresif oluyorlar	19	3.4%
Verimli olamıyorlar	11	2.0%
Ücret konusunda yaşanan sıkıntılar oluyor	7	1.3%
Taşrada şantiye bölgesinde özürlü bulamıyoruz	5	0.9%
Ulaşım sorunu oluyor	5	0.9%
Kota iniş çıkışları oluyor	5	0.9%
İŞKUR’dan destek alamıyoruz	4	0.7%
İşi yavaşlatıyorlar	4	0.7%
Fiziksel koşulları uygunsuz kaçıyor	4	0.7%
Toplumsal önyargılara maruz kalıyor	4	0.7%
Ağır özürlü olanları çalıştıramıyoruz	4	0.7%
Mevzuattan kaynaklanan sorunlar oluyor	4	0.7%
İş güvenliği sorunları oluyor	3	0.5%



Aşağıdaki grafikten izleneceği üzere, işyeri sahibi ya da işyeri temsilcilerinden, özürlü çalışanlarda yeterli ve yetersiz buldukları konuları açık uçlu olarak belirtmeleri istenmiş, alınan yanıtlar çoklu yanıt analizine tabi tutulmuştur. Grafik 9’da ilgi çekici olan şu iki husus vardır: İlk olarak, “yeterli” bulunan olumlu özellikler özürlü çalışanın bireysel çalışma davranışlarına dönükken, “yetersiz” bulunan özellikler kollektif çalışma ortamına uyum sorununa odaklanmaktadır. İkinci olarak, olumlu özellikler listesinde “azim, ısrar, ödev, özveri” gibi özürlü çalışanın ‘karakterine’ atıf yapan özellikler mevcutken, “bilgi, hız, uyum” gibi alanlardaki ‘yetersizlik’ vurgusu ile bu kez de özürlü çalışanın ‘kapasitesine’ vurgu yapılmaktadır.

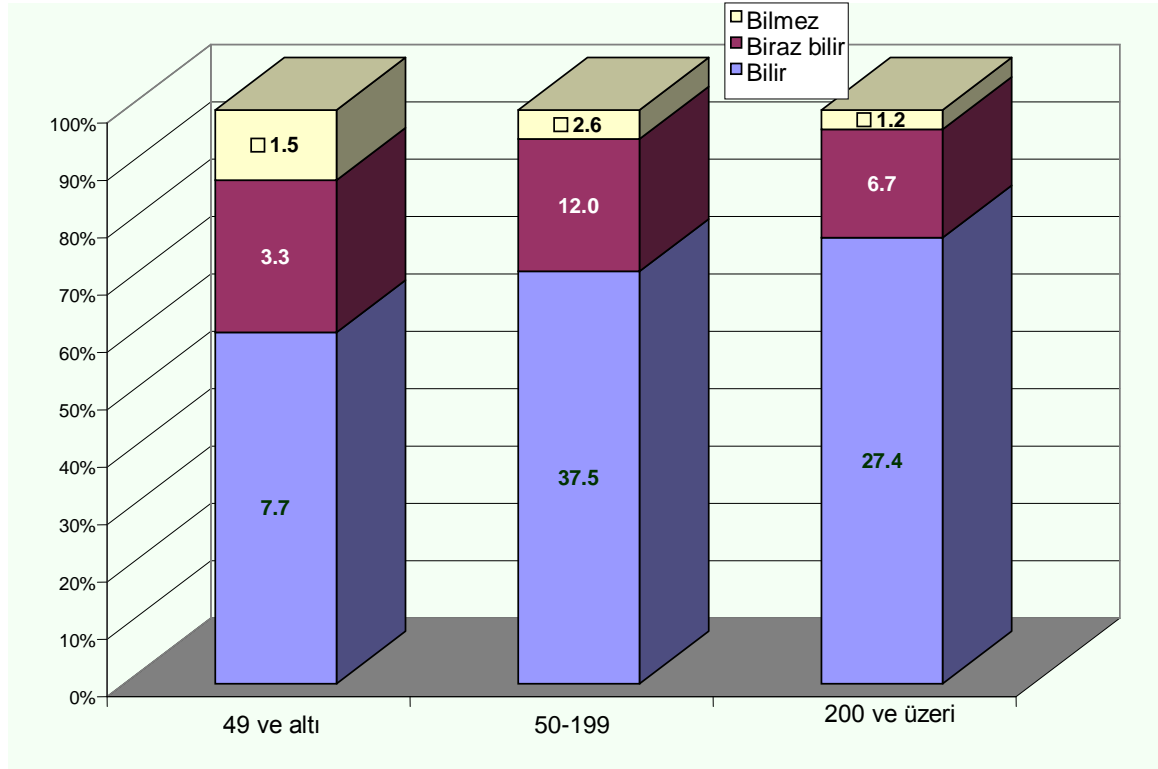
**Grafik 9. Özürlü Çalışanlarda Yeterli Bulunan ve Bulunmayan Özellikler**



### 3.6. İşletmelerin Özürü Çalıştırmaya Yönelik Hukuki - Fiziki Kapasiteleri

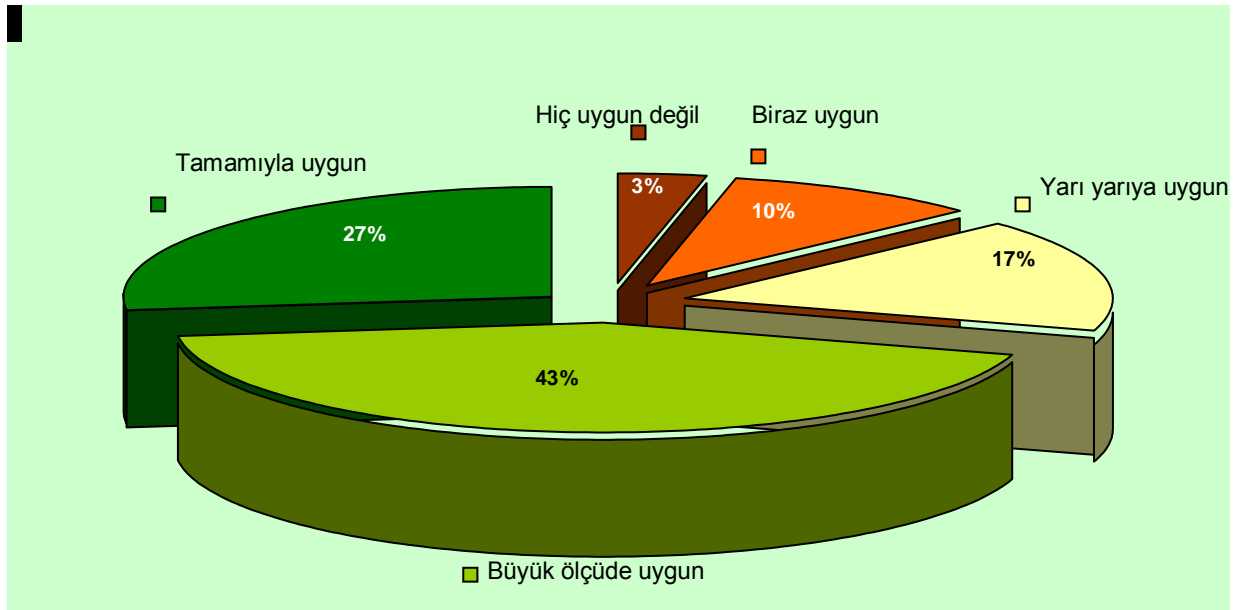
Büyükölük ölçütüne göre, işyerlerinin özürü istihdamını düzenleyen mevzuat hakkındaki bilgi düzeyleri Grafik 10'da yer almaktadır. İşyerlerinin %72,6'sı ilgili mevzuatı bildiklerini beyan etmişlerdir; mevzuatı kısmen bilenlerin oranı %22 iken bilmeyenler %5'ler seviyesindedir. Orta ve büyük işletmelerin mevzuat bilgisi benzer oranlardadır. Sektör açısından bakıldığında, mevzuat bilme düzeyi genel ortalamanın (%74,2) altında kalanlar şöyle sıralanabilir: İnşaat (%66,7), elektrik-gaz (%67,3), eğitim (%65,5) ve kültür, sanat, eğlence, dinlence (%66,7) sektörleri. Görüldüğü gibi mevzuat bilgi düzeyi görece düşük sektörler içinde bir yanda zor çalışma koşullarına sahip olanlar, diğeryanda da tüketici etkileşimine açık bulunanlar yer almaktadır.

**Grafik 10.** İşyeri Büyüklüğüne Göre Özürü İstihdamını Düzenleyen Mevzuatın Bilinme Sıklığı



Grafik 11’de, işveren ya da işveren temsilcilerinin, işyerinin fiziki koşullarının özürlü istihdamına uygun olup olmadığı konusundaki yargıları yer almaktadır. İşyeri temsilcilerinin %27’si, işyerinde fiziki koşulların özürlü istihdamına tamamen uygun olduğu kanaatindedir; asıl büyük yanıtlayıcı gövdesi (%43) “büyük ölçüde uygun” seçeneğini tercih etmiştir.

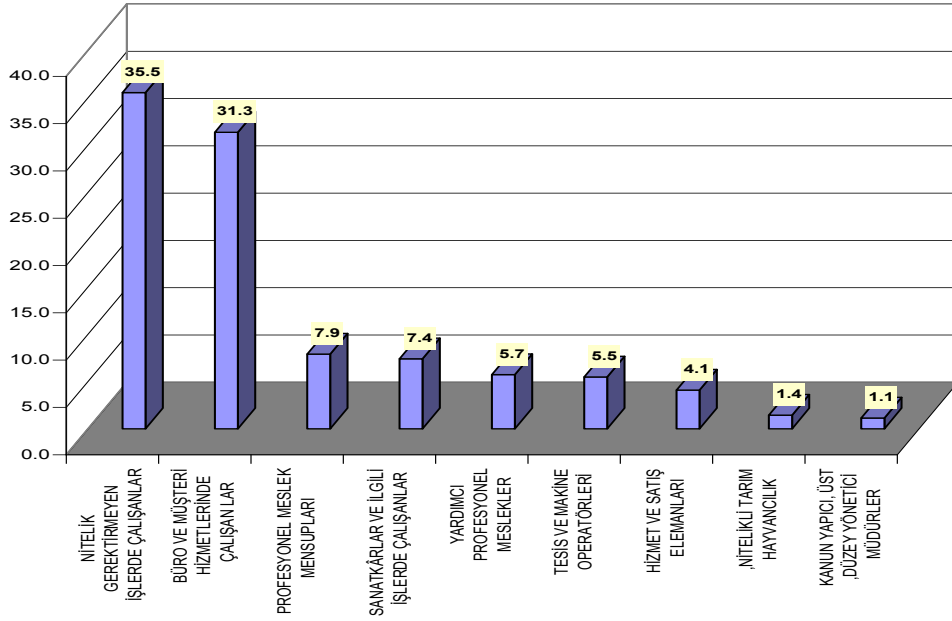
**Grafik 11.** İşyerinin Fiziki Koşulları Özürlü Çalışmasına Uygun mu?



### 3.7. Özürlü Çalışanların İş ve Meslekleri

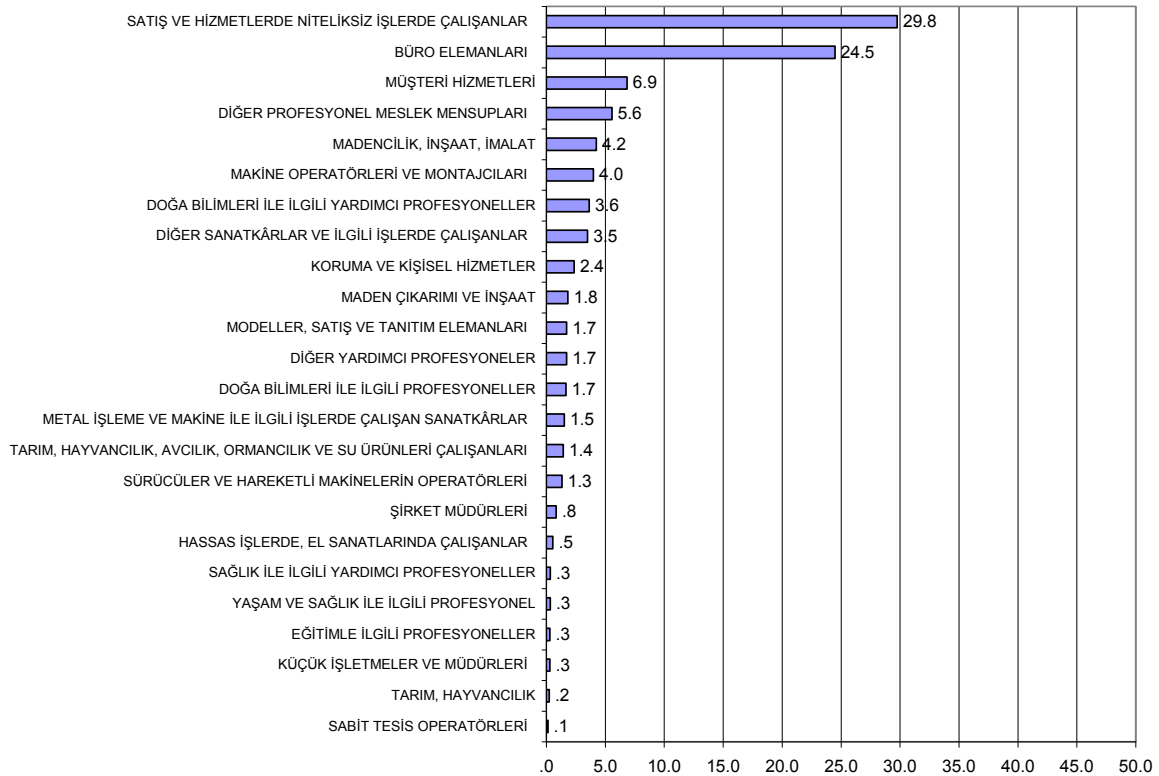
Özürlü çalışanların yaptıkları işler son derece ayrıntılı bir şekilde alan taraması sırasında kavranmış, açık uçlu soruya verilen yanıtlar standardize edilerek kodlanmıştır. ISCO-88’in (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması) kullanıldığı araştırmada, böylece karşılaştırmalı araştırmalara referans teşkil edecek bir veri seti de geliştirilmiştir. Aşağıdaki Grafik 12 incelendiğinde, özürlü işgücünün hâlihazırdaki istihdamında “*Nitelik gerektirmeyen işler*” ile “*Büro ve müşteri hizmetleri*” gibi iki iş dalının birbirine yakın oranlarda ağırlıklı paya sahip olduğu görülecektir. Özürlü istihdamının %67’sini sırtlayan bu iki iş ve meslek alanını, %5-8 aralığında izleyen dört alan mevcuttur; belli bir vasıf ve uzmanlık gerektiren bu meslekler sırasıyla “*Profesyonel meslekler*”, “*Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar*” ile “*Yardımcı profesyonel meslek gruplarıdır*” ve “*Tesis ve makine operatörüdür*”.

**Grafik 12. Özürlü Çalışanların İş ve Meslek Sınıflandırması**



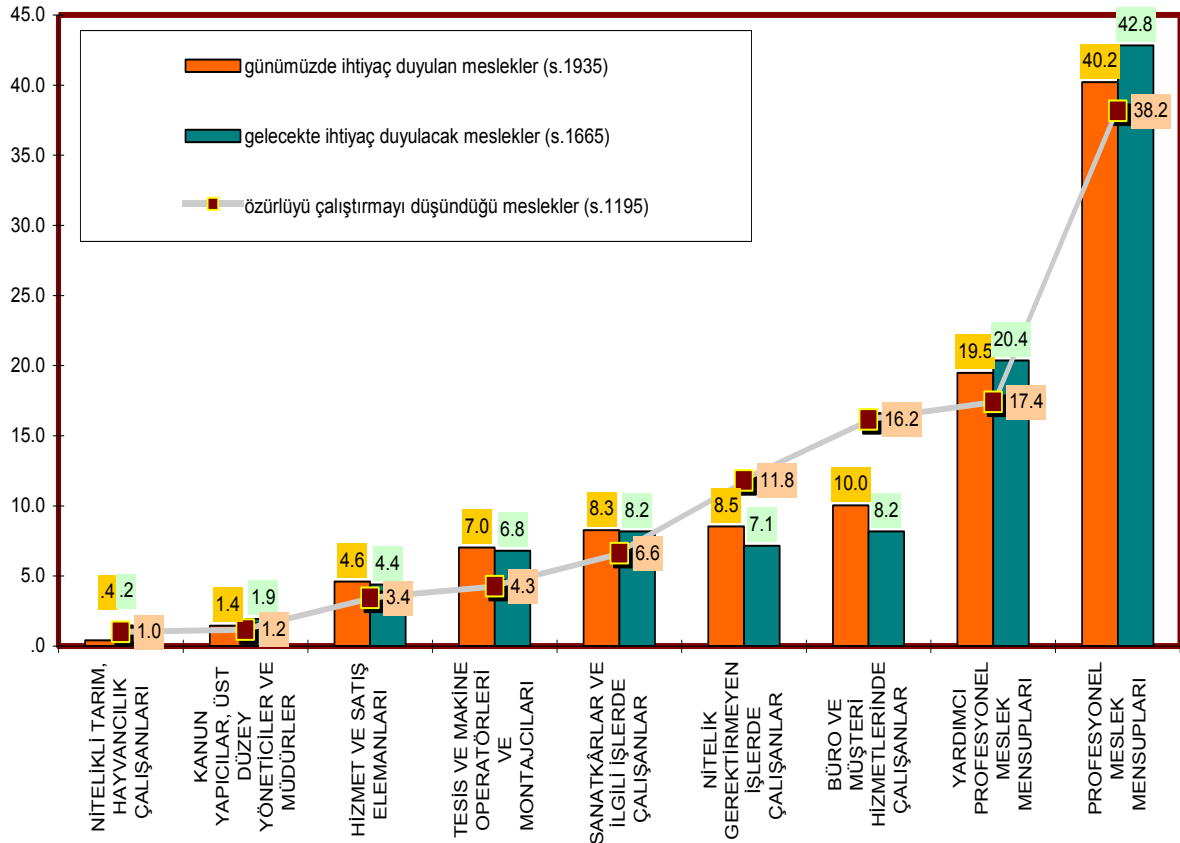
Her iki grafikte de aynı iş ve meslek verisi iki farklı tasnife tabi tutulmuş; meslek sınıflandırmasını yaparken, Grafik 12’de, ISCO-88, 10 Ana Grup, Grafik 13’te ise ISCO-88, 28 Alt Ana Grup esas alınmıştır.

**Grafik 13. Özürlü Çalışanların İş ve Meslek Sınıflandırması**



Özürü işgücünün istihdamını nicel ve nitel bakımlardan iyileştirmeyi amaçlayan bir kamu iradesi, şirket yönetiminde aldıkları günlük kararlarla işgücü talebine etkide bulunan aktörlerin günümüzde ve gelecek on yılda ihtiyaç duyulacak meslekler hakkındaki görüşlerini kavramak durumundadır. Mesleklerin gelecek vizyonu içinde özürü işgücüne tanınan yerin çözümlemesi de bu açıdan tamamlayıcı olacaktır.

**Grafik 14.** Günümüzde ve Gelecekte İhtiyaç Duyulacak Meslekler İle Özürü Çalışan İstihdam Etme Eğilimleri



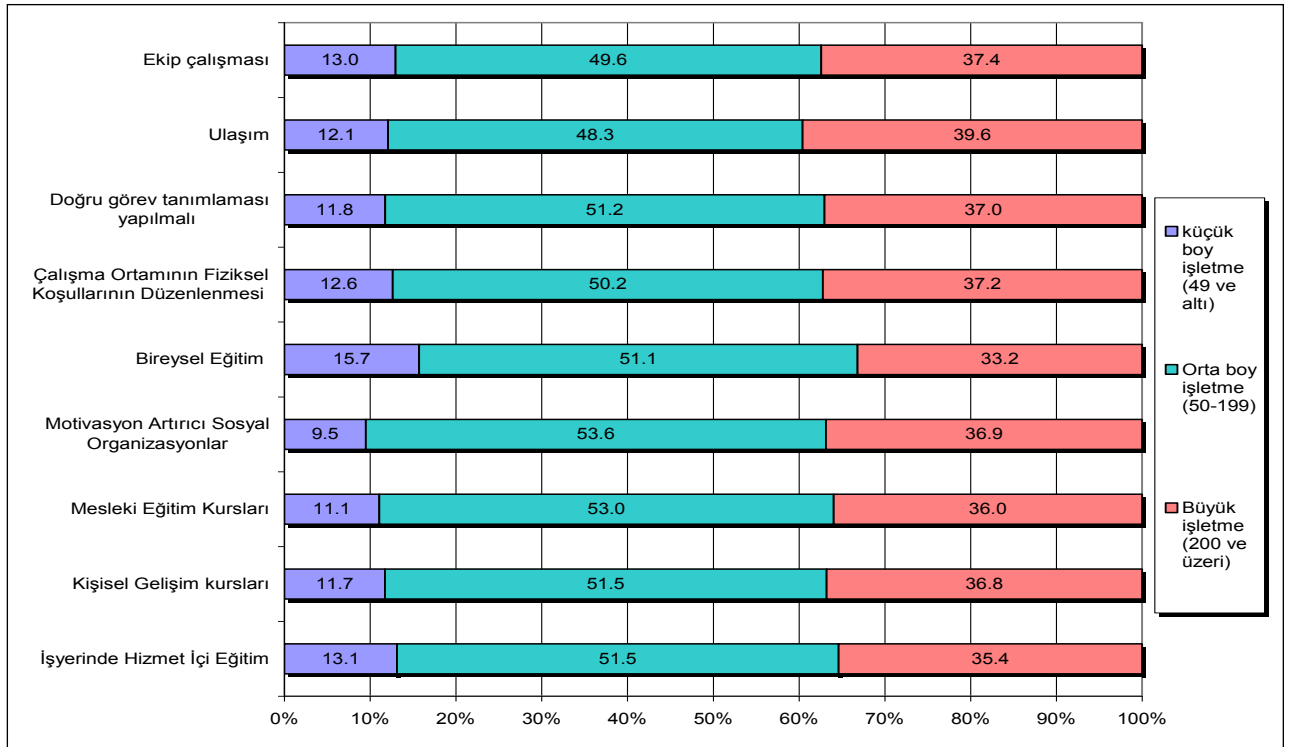
İşveren ya da yönetici konumundaki yanıtlayıcıların, günümüzde ve gelecek 10 yılda gereksinim duyulacak meslekler konusundaki görüşleri ile bu meslekler arasında özürü çalışanlara tanıdıkları alanlar, Grafik 14’te yer almaktadır. Grafiğe genel olarak bakıldığında görülmektedir ki, özel sektörde işgücü talebine şekil verenler bakımından, günümüzde olduğu kadar gelecekte de ihtiyaç duyulacak belli başlı mesleklerin tamamı özürü işgücünün istihdamına aynı ölçüde açıktır. Öyle ki, işveren ya da yönetici konumundaki yanıtlayıcılara göre günümüzde olduğu kadar gelecekte de işgücü piyasasının en fazla arananları profesyonel meslekler mensupları olacak, onları da bu mesleklerin yardımcı işlerini yapanlar izleyecektir. Nitekim “Günümüzde ihtiyaç duyulan mesleklerin” %40’ı bu alanda, %19.5’i de “Yardımcı profesyonel” mesleklerinde tanımlanmıştır. Yanıtlayıcılara göre profesyonel meslekler ve

yardımcı işleri %43 ve %20'lik oranlarla “Gelecekte ihtiyaç duyulacak mesleklerde” de tayin edici bir yere sahiptir. Özel sektör temsilcileri açısından profesyonel meslekler ve yardımcı profesyonel işler özürlü istihdamına da aynı şekilde açıktır. Özel sektör temsilcileri, özürlü işgücünü, profesyonel mesleklerde %38, yardımcı işlerde ise %17 nispetinde çalıştırmayı düşündüklerini beyan etmişlerdir. İhtiyaç duyulan ve duyulacak olan meslek puanının, özürlü çalışma eğiliminden daha düşük olduğu iki meslek grubu söz konusudur. Bunlar, büro ve müşteri hizmetleri ile nitelik gerektirmeyen işlerdeki mesleklerdir. Büro ve müşteri hizmetlerinde özürülülerin %16 oranında istihdamı öngörülürken, bu mesleklere bugün ve gelecekte %10 civarında ihtiyaç duyulacağı ifade edilmiştir.

### 3.8. Özürlü İstihdamını Geliştirmenin Olanakları

Bu bölümde işveren ve yöneticilerin özürlü istihdamını arttırmaya dönük öneri ve görüşleri çözümlenecektir. Özürlü çalışanların performansını arttırmaya dönük öneriler, işyeri büyüklüğü ile ilişkilendirilerek aşağıdaki Grafik 15'te yer almıştır. Her bir öneri başlığı için orta ve büyük işletmelerden gelen yanıtlar benzer oranlara sahipse de orta boy işletmelerin bu konuya yöneliminin daha fazla olduğu görülmektedir.

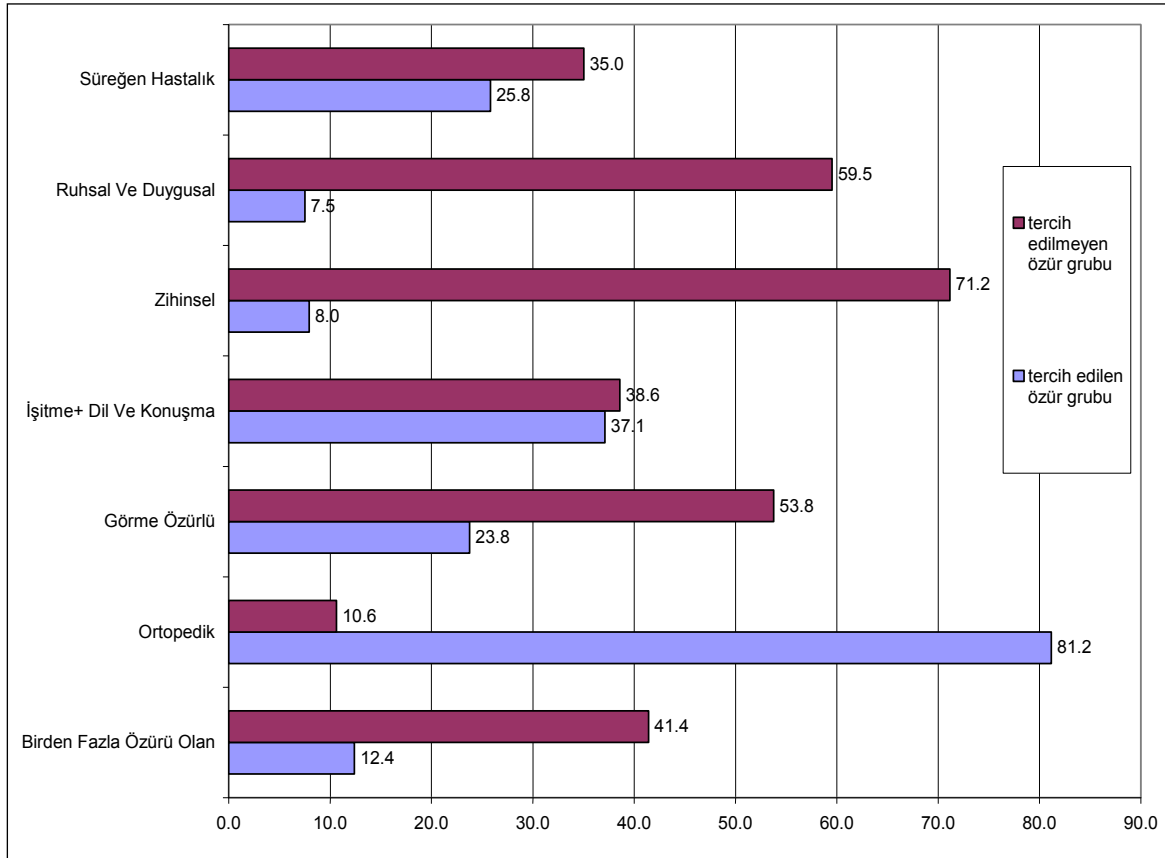
**Grafik 15.** İşyerlerinde Özürlü Çalışanların Performansını Arttırmaya Dönük Öneriler



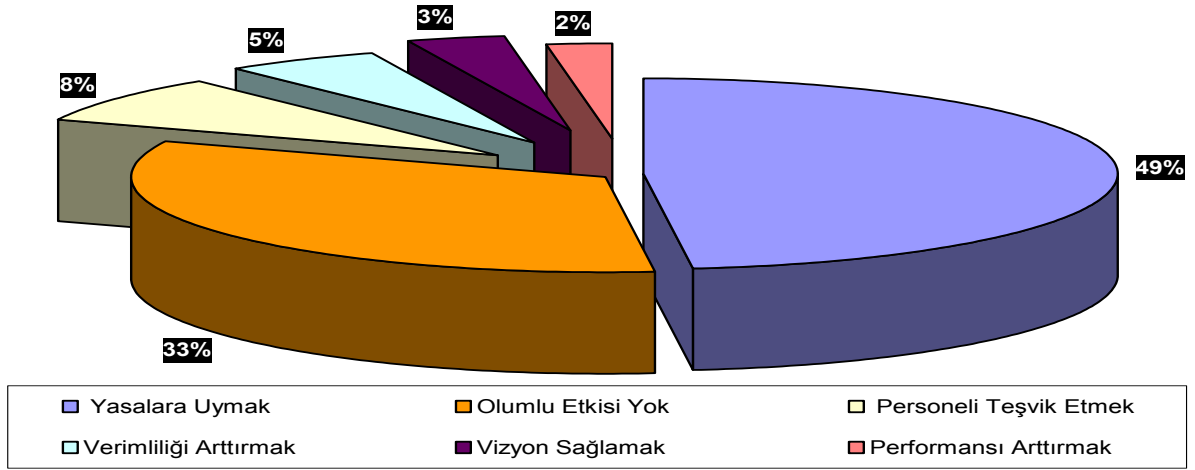
### 3.9. Özürlü Grupların İstihdam Olanakları

Grafik 16 incelendiğinde ortopedik özürlü grubunun özürlülerin istihdamında ayrıcalıklı bir yere sahip olduğu söylenebilir. Ortopedik özur grubu dışında kalan gruplarda, tercih edilme oranı, tercih edilmeme oranının hep gerisinde kalmaktadır. Bu bakımdan zihinsel ve ruhsal-duygusal özur grubu en dezavantajlı grup görünümündedir; zihinsel özürlülerde tercih edilmeme oranı %70'e ulaşmakta, onu %60'a varan oranla ruhsal ve duygusal özürlü grubu izlemektedir. Açık ara farkla tercih edilmeyen özur grubu listesine, üçüncü sıradan “görme özürlüler” de girmiştir; bu grup %54 oranında tercih edilmezken, tercih eden firmaların oranı %24'te kalmıştır. Özürlü işgücü tercihi aleyhine benzer bir durum “birden fazla özürlü olan” grubu için de söz konusudur; burada da tercih etmeyenler %41, tercih edeceklerini beyan edenler ise %12 kadardır.

**Grafik 16.** İşyerinde Çalıştırılması Tercih Edilen ve Edilmeyen Özürlü Grupları



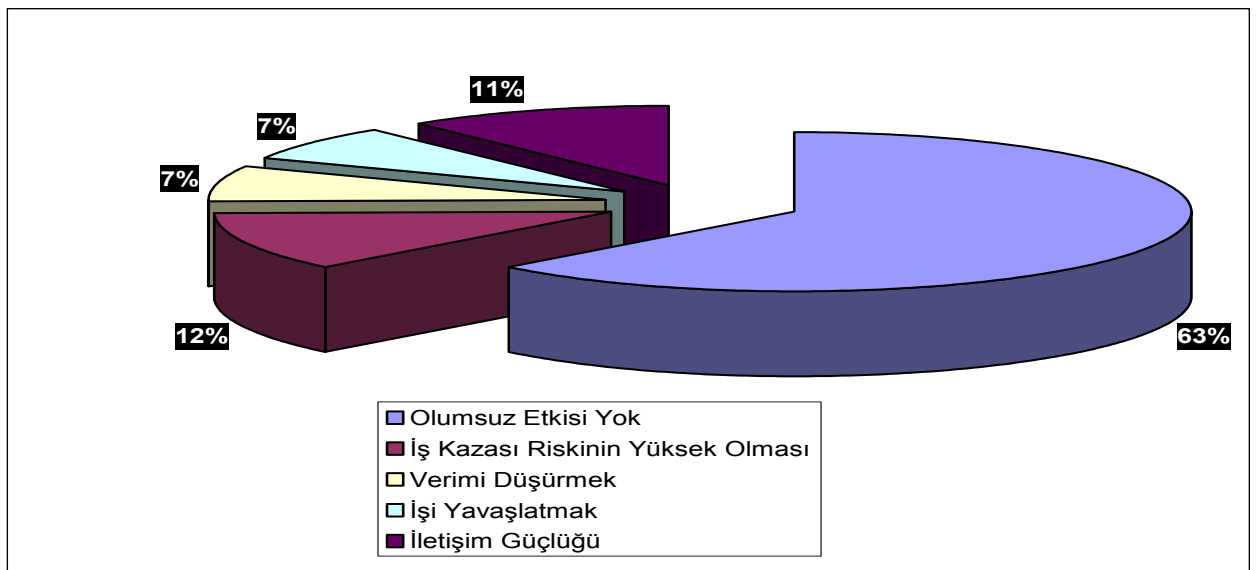
**Grafik 17. Özürlü Çalışanların İşyerlerine Olumlu Etkileri**



Grafik 17 ve 18, özürlü çalışanlara dönük yargılarla ilgilidir. Araştırmada, işyeri yöneticilerinden, özürlü istihdamının olumlu ve olumsuz yönlerini ortaya koymaları istenmiştir. Özürlü çalışanların işyerlerine yaptıkları katkılar arasında “yasalara” ya da “kurallara uyma” önemli bir yere sahiptir. “Verimliliği” ve “performansı” arttırmak gibi doğrudan üretimle ilgili katkılardan bahsedilme oranları düşüktür.

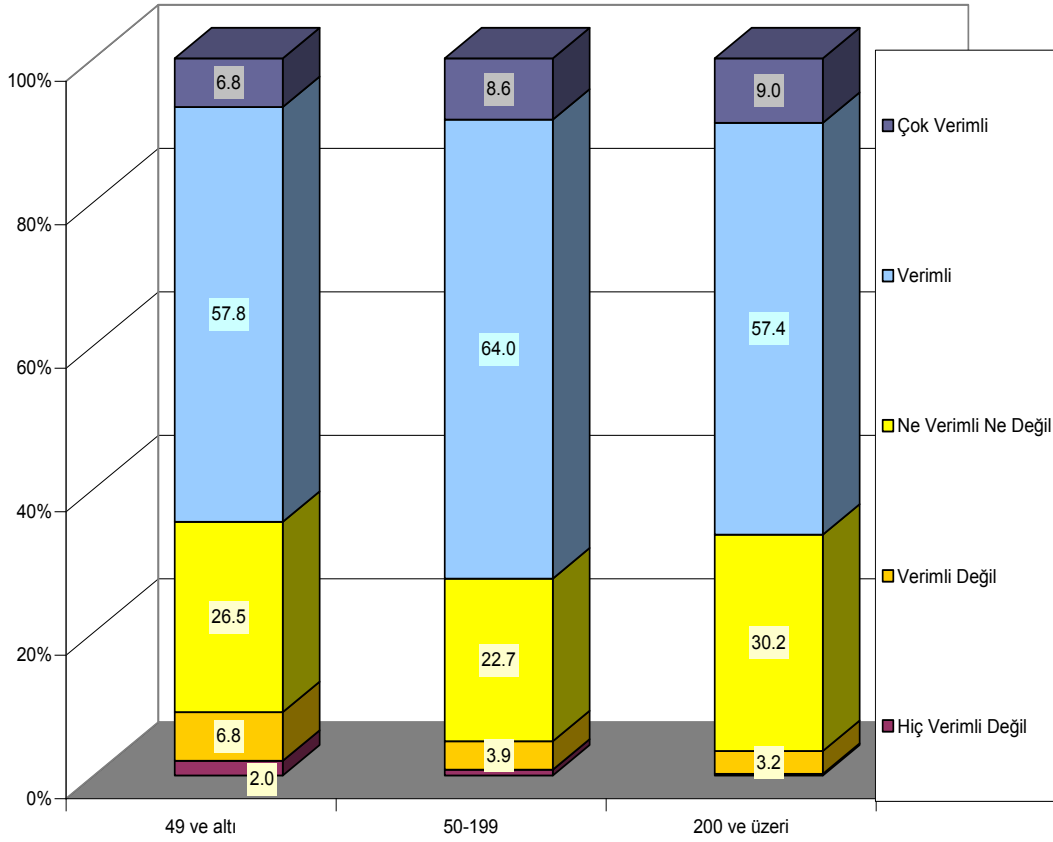
Yanıtlayıcıların yarısından fazlası (%63) özürlü çalışanların işyerlerine olumsuz bir etkide bulunmadığını dile getirmişlerdir. Oranları küçük olsa da özürlü çalışanlara atfedilen ve doğrudan üretim süreciyle ilişkili olan olumsuzluklar dikkat çekicidir.

**Grafik 18. Özürlü Çalışanların İşyerlerine Olumsuz Etkileri**



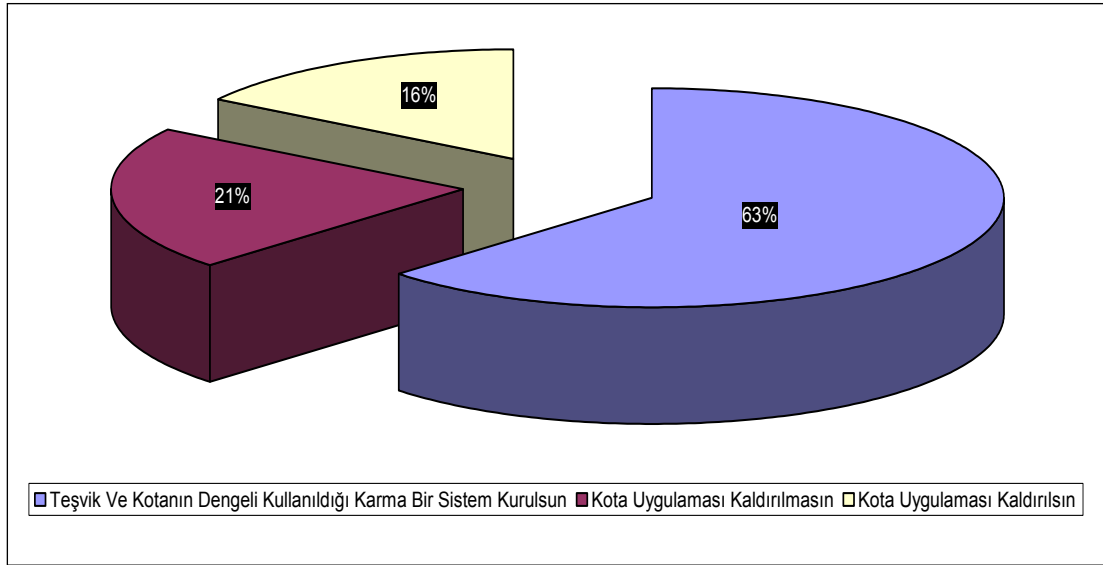


**Grafik 19.** İşyeri Büyüklüklerine Göre Özürlü Çalışanların Genel Verimliliğe Etkileri



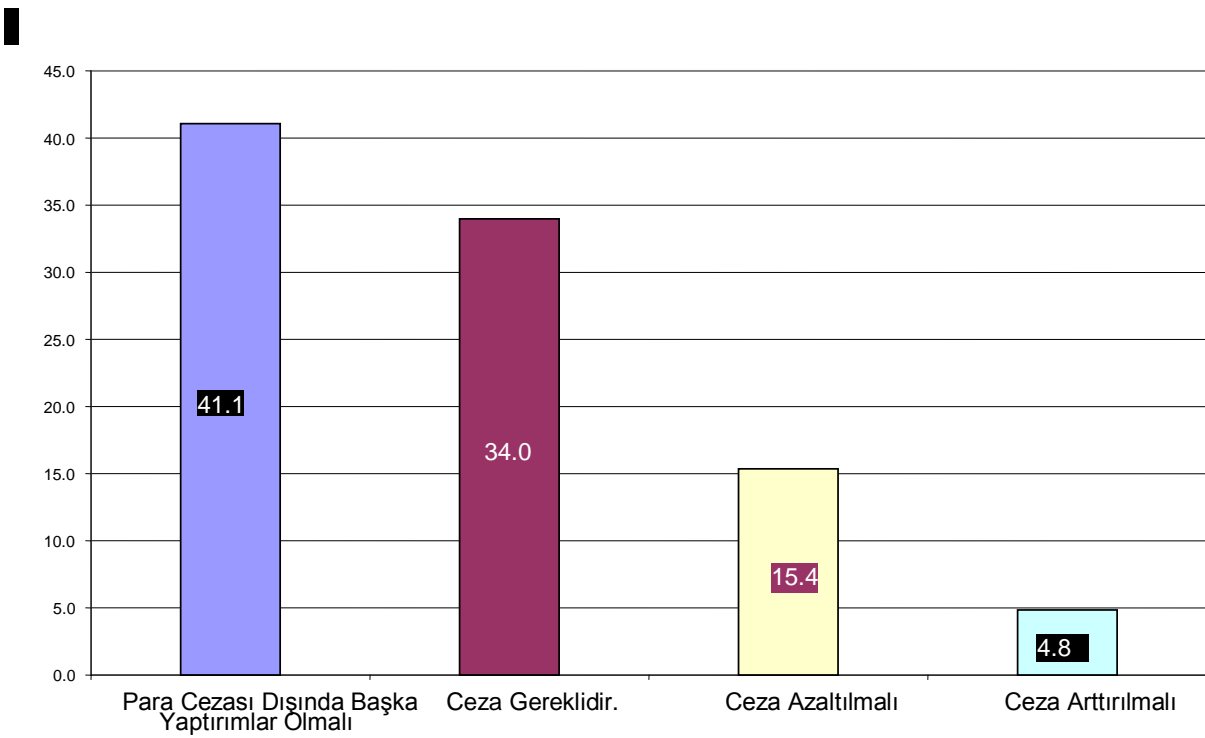
Grafik 19’da izleneceği üzere, gerek işyeri büyüklükleri gerekse de sektör değişkeni çerçevesinde özürlü çalışanların verimliliği konusunda olumlu değerlendirmeler başatır. 50 ve üzeri kişi çalıştıran orta işletmelerle 200 ve üzeri kişi çalıştıran büyük işletmelerde özürlü işgücünü verimsiz bulanlar istatistiksel bakımdan ihmal edilebilir oranlarda iken, küçük işletmelerde %9 sınıra ancak ulaşabilmektedir. Oysa her üç ölçekte de özel sektör temsilcileri özürlü işgücünü %60’lar %70’ler nispetinde verimli görmektedirler.

**Grafik 20. Özürlü İstihdamında Kota ve Teşviklerin Yeri**



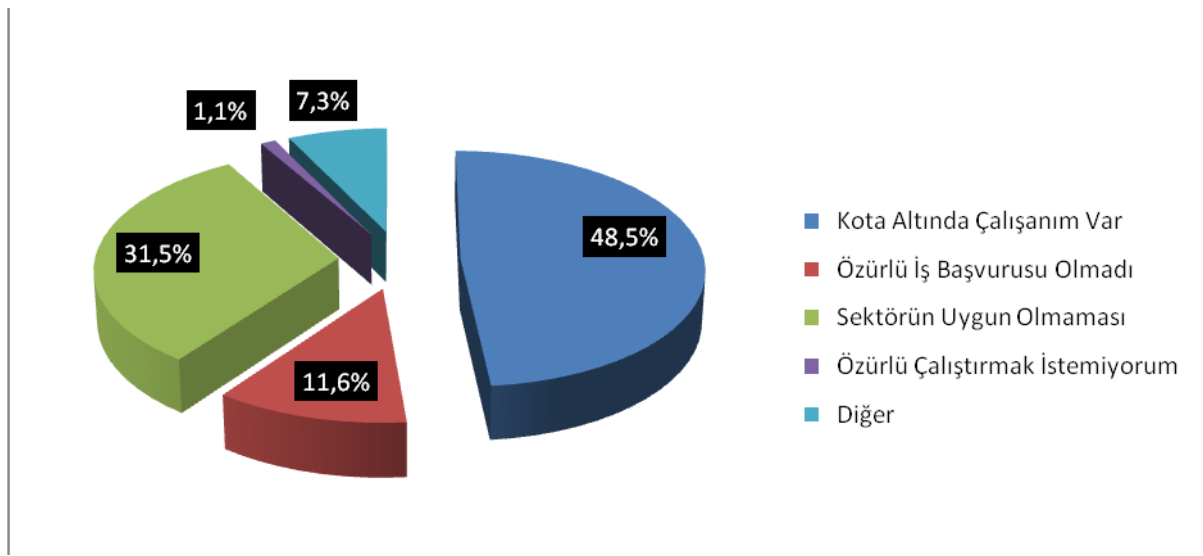
Özürlü istihdamında teşvik ve kotaların kaldırılması ya da sürdürülmesi doğrultusundaki kutuplaşmış görüşler %20 oranına ulaşan desteklerle mevcuttur. Yanıtlayıcıların yarısından fazlası ise teşvik ve kotanın “dengeli kullanıldığı karma bir sistemden” yanadır. Sözü edilen bu grafik farklı işletme büyüklükleri bakımından da değişmemektedir.

**Grafik 21. Özürlü Çalıştırmaya Dönük Ceza Sisteminin Değerlendirilmesi**



Özürli istihdamını gerçekleştirmek maksadıyla ceza sisteminin gerekli olduğunu düşünenler %40'a yaklaşan bir ağırlığa sahiptir. Benzer oranda yanıtlayıcı "para cezası dışında başka yaptırımların olması gerektiğine" vurgu yapmışken, %15 nispetindeki yanıtlayıcı da "cezaların azaltılması" seçeneğini seçmiştir. Bu araştırmada işyerlerinin %33'ü (s.535) özürli istihdam etmemektedir; bu işyerlerinin özürli istihdam etmeme gerekçeleri aşağıdaki Grafik 22'de incelenebilir.

**Grafik 22.** Özürli Çalışanı Bulunmayan İşyerlerinin Gerekçeleri



Grafik 22'de, işyerinde özürli çalışanı olmayan işverenlere, bunun nedeni sorulduğunda, 'kota altında işçi istihdam ediyor olmak' (%48,5) birinci sırada ifade edilirken, katılımcıların sadece %1,1'i özürli çalıştırmak istemediğini ifade etmiştir.

Kota, teşvik ve istihdama ilişkin bu bölümdeki bulgular değerlendirildiğinde; genel olarak işverenlerin özürli istihdamına olumlu yaklaştıkları, kota ve teşviklerin dengeli olarak bir arada ele alındığı sistemleri tercih ettikleri görülmüş, ceza sisteminin kalması yönünde görüş bildirdikleri ancak cezaların para cezası dışında farklı şekillerde uygulanabileceğini düşündükleri gözlenmiştir.

### 3.10. İşverenlerin Özürü İstihdamını Artırmak İçin Neler Yapılabileceğine İlişkin Görüşleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda, işverenlerin özürü çalışan istihdam etmek için hangi konulara öncelik verdikleri, kota ve teşvik uygulamalarına nasıl yaklaştıkları, devletten neler beledikleri sorgulanmıştır. Bu maksatla genel olarak kota ve teşvik uygulamasının nasıl değerlendirildiği, özürü istihdamında ceza kullanımına nasıl yaklaşıldığı, özürü çalışanı olmayan işyerlerinde özürü çalıştırmama nedenlerinin neler olduğu incelenmiştir.

**Tablo 5. “Özürü İstihdamını Artırmak İçin Neler Yapılmalıdır?” Sorusuna Verilen Cevaplar**

	Katılmıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılıyorum (%)
21. İŞKUR mesleki ve kişisel eğitim almış özürüyü yönlendirmeli	2,2	6,9	90,9
3.Özürülere istihdam edilecekleri işlere göre devlet tarafından eğitim ve rehabilitasyon hizmeti verilmelidir.	4,6	5,2	90,2
20. İŞKUR sektörün ihtiyacına göre eleman göndermelidir.	2,8	8,3	88,8
7.Özürülere niteliklerine göre çalıştırma konusunda, işverene rehberlik edilmelidir.	5,2	8,9	85,9
6.İşverene vergi kolaylığı/indirimi getirilmelidir.	7,3	8,2	84,6
9.Özürü istihdamı sosyal sorumluluk olarak görülmelidir.	5,3	8,7	86,0
11.Yasal zorunluluğu olmayan işletmeler özürü istihdam etmeye teşvik edilmelidir.	6,8	10,8	82,4
19.Mevzuat konusunda rehberlik yapılmalıdır.	3,6	10,4	86,0
10.Özürülerle ilgili, vasıf yeterlilik tanımlamaları yeniden ve detaylı yapılmalıdır.	4,7	14,8	80,5
18.Her bir özürünün iş yerinde hangi çalışma ortamı ve koşullarda çalışabileceği raporlanmalıdır.	5,4	13,2	81,4
12.Özürü istihdamında kotayı aşan işverenlerin enerji maliyetleri düşürülmelidir.	11,3	15,2	73,5
15.Kotayı geçen işyerlerinde, özürülere SGK primlerinin tamamını devlet karşılamalıdır.	13,9	16,4	69,7
14.Özürü istihdam eden işyeri kamuoyuna duyurularak onurlandırılmalıdır.	14,4	15,9	68,6
5.Özürülere için esnek çalışma modeli uygulamalıdır.	14,6	17,1	68,3
1.Özürü istihdamında kotayı aşan işverenlere, düşük faizli ya da karşılıksız kredi kolaylığı sağlanmalıdır.	17,1	15,6	67,3
13.İşyeri ulaşım sorunları devlet tarafından çözümlenmelidir.	20,4	20,1	59,6
16.İşyerinde özürülere için yapılacak mekansal ve fiziksel düzenlemeler devlet tarafından karşılanmalıdır.	19,2	23,0	57,8

4.Özürli istihdamının ücretlendirilmesinin tamamı devlet tarafından karşılanmalıdır.	28,2	23,1	48,7
17.Ciro, özürli istihdamında bir kriter olmalıdır.	29,2	25,0	45,8
8.Özürli istihdamı gönüllülük esasına dayandırılmalıdır.	39,1	14,7	46,2
2.Özürli çalıştırma kotasına uymayanlara verilen cezalar artırılmalıdır.	38,2	20,8	41,0

Yine, araştırmanın amaçlarına ulaşmak için işverenlere, işyerinde özürliülerin istihdamını artırmak için neler yapılabileceği 21 öneri ile sorulmuştur. Tablo 5'ten izlenebileceği gibi, özürliülere ve işyerlerine eğitim, rehabilitasyon, işe yerleştirme gibi konularda rehberlik edilmesi gerektiği görüşü ağırlık kazanmaktadır. Bu konuda özellikle İŞKUR'un rolüne önem verildiği gözlenmektedir. Örneğin 20. ve 21. ifadeler "İŞKUR mesleki ve kişisel eğitim almış özürliüyü yönlendirmeli" ifadesine katılıyorum diyenler %90,9'dur. "İŞKUR sektörün ihtiyacına göre eleman göndermelidir." ifadesine katılanlar ise %88,8'dir. Teşvik konusunda ise; özellikle vergi indirimi ve yasal olarak özürli istihdam etmesi gerekmeyen işletmelerin, özürli istihdam etmeleri durumunda teşvik edilmesi beklentisi öne çıkmaktadır.

### 3.11. İşverenlerin İşyerinde Özürliye Yönelik Tutumları

**Tablo 6.** İşyerinde Özürliye Yönelik Tutum Ölçeği'ne Ait Betimleyici İstatistikler

	N	Aralık	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Toplam Ölçek Puanı	1590	166,00	67,00	233,00	173,63	20,86
Faktör 1 (özürli istihdamına genel yaklaşım)	1590	76,00	24,00	100,00	78,61	11,61
Faktör 2 (özürliülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı)	1590	52,00	23,00	75,00	55,49	6,87
Faktör 3 (çalışan özürliünün ve yaptığı işin algılanan niteliği)	1590	48,00	12,00	60,00	39,53	6,69
N	1590					

Bu çalışmada işverenlerin özürli istihdamına yönelik tutumlarını değerlendirmek amacıyla "İş Yerinde Özürliye Yönelik Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. 47 tutum ifadesinden oluşan ölçekte olumsuz yönde 30 ifade yer almaktadır, bu ifadeler ters kodlanarak analize

alınmıştır. Söz konusu ölçek; “özürlü istihdamına genel yaklaşım” (20 madde), “özürlülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” (15 madde) ve “çalışan özürünün ve yaptığı işin algılanan niteliği” (12 madde) olarak adlandırılan üç alt faktörden oluşmaktadır. Ölçeğe ait betimleyici istatistikler Tablo 6’da görülebilir.

İşverenlerin özürlü istihdamına genel yaklaşımını değerlendiren birinci faktör altında “Özürlülerin ayrı bir yerde çalıştırılması iyi olur”, “Özürlü çalıştırma zorunluluğu iş yerinde adaletsizlik yaratıyor”, “İşyerinde özürlü çalıştırılması sadece formalite icabıdır”, “Özürlüler sadece evde istihdam edilmelidir” gibi ifadeler yer almaktadır. Birinci faktörden katılımcıların/işverenlerin alabileceği en düşük ve en yüksek puan aralığı 20-100 arasında değişmektedir. Bu faktörden 60’ın üstünde puan alanların, özürlülerin istihdamına genel olarak olumlu baktıkları söylenebilir. Bu çalışmada, işverenlerin birinci faktöre yönelik değerlendirmelerinin genel ortalaması 78,61’dir. Yani işverenler genel olarak işyerlerinde özürlülerin istihdam edilmesine olumlu yaklaşmaktadır.

Ölçeğe ait ikinci faktör “Özürlülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” adıyla ifade edilmektedir. Bu faktör altında “Özürlüler iş yerinde ortaya çıkacak değişikliklere-yeniliklere kolayca uyum gösterirler”, “Özürlüler, çalıştıkları işyerine kolayca bağlanabilirler”, “Özürlüler bir işyerinin verimli çalışma temposuna uyarlar” “Özürlüler uyumludur” gibi ifadeler yer almaktadır. İkinci faktörden katılımcıların/işverenlerin alabileceği düşük ve en yüksek puan aralığı 15-75 arasında değişmektedir. Bu faktörden 45’in üstünde puan alan işverenlerin, özürlülerin iş ortamına ve işe uyumunu olumlu olarak değerlendirdikleri söylenebilir. Bu çalışmada işverenlerin ikinci faktöre yönelik değerlendirmelerinin genel ortalaması 55,49’dur. Buna göre çalışma sonunda, işverenlerin özürlülerin iş ortamına ve işlerine kolayca uyum gösterebildiklerine inandıkları söylenebilir.

Ölçeğin “Çalışan özürünün ve yaptığı işin algılanan niteliği” adlı üçüncü faktörü “Özürlüler, çalışanların çoğuna göre daha niteliksizdir”, “özürlüler sadece vasıfsız işlerde çalışabilirler”, “Bir özürlü işimi benim kadar iyi yapabilir” şeklinde ifadelerden oluşmaktadır. Üçüncü faktörden katılımcıların/işverenlerin alabileceği en düşük ve en yüksek puan aralığı 12-70 arasında değişmektedir. Bu faktörden 36’nın üstünde puan alan işverenlerin, çalışan özürünü nitelikli, ortaya çıkardığı işi, en az diğer çalışanlar kadar iyi olarak değerlendirdikleri düşünülebilir. Bu çalışma sonunda, işverenlerin üçüncü faktöre yönelik değerlendirmelerinin genel ortalaması 39,53 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, işverenlerin, özürlüleri ve yaptıkları işi nitelikli olarak değerlendirdikleri ve konuya olumlu yaklaştıklarını göstermektedir.

Genel ölçek puanı üzerinden bir değerlendirme yapıldığında; katılımcıların/işverenlerin alabileceği en düşük ve en yüksek puanların 47-235 arasında değiştiği, 141 puan ve üzerinde alınan puanların olumlu olarak değerlendirildiği görülmektedir. Çalışma sonunda işverenlerin genel ölçek puanı ortalamalarının 173, 63 olduğu görülmektedir ki; bu da, genel olarak işverenlerin özürülülerin işyerinde istihdamına olumlu olarak yaklaştıklarını anlatmaktadır.

### **3.12. İşverenlerin İşyerinde Özürlüye Yönelik Tutumları ve İşverenin ve İş Yerinin Bazı Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki**

Araştırma bulguları değerlendirildiğinde, işverenin-işveren temsilcisinin yaşı, eğitim durumu ve cinsiyeti ile genel olarak işyerinde özürülü istihdamına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Genel ölçek puanı yanında üç alt faktör açısından değerlendirme yapıldığında; işverenlerin yaşı, eğitim durumu ve cinsiyetleri ile özürülü istihdamına genel yaklaşımları, özürülülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları ve çalışan özürülüye ve yaptığı işi nasıl algıladıkları arasında bir farklılık olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde genel ölçek puanı ve alt faktörler üzerinden bir değerlendirme yapıldığında; ölçeğin uygulandığı işverenlerin ya da işveren temsilcilerinin istihdam açısından 'yetkili,' 'kısmen yetkili' ve 'tam yetkili' olmalarının özürülü istihdamına yönelik tutumlar açısından herhangi bir fark yaratmadığı görülmektedir. Buna göre, işveren ya da onun temsilcisi olmanın esas olduğu, istihdam yetki düzeyinin tutumları değiştirmedeği söylenebilir. Bundan başka, özürülü istihdamı ile ilgili mevzuata ilişkin bilgi sahibi olan ya da olmayan işverenlerin ya da işveren temsilcilerinin işyerinde özürülüye yönelik tutumları farklılaşmamaktadır. Özetle, işveren ya da işveren temsilcisinin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu ve işe alma konusundaki yetki seviyesinin farklılığı; özürülü istihdamına genel yaklaşımını, özürülülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algısını ve çalışan özürülünün ve yaptığı işin algılanan niteliğini değerlendirmede işvereni/işveren temsilcisini etkilememiştir.

Öte yandan işverenlerin ya da temsilcilerinin özürülü istihdamına ilişkin tutumlarını etkileyen başka demografik değişkenler olduğu görülmektedir. Örneğin, aile veya arkadaş çevresinde özürülü bir yakını olan işverenlerin özürülülere yönelik tutumları hem genel ölçek puanı hem de üç alt faktör açısından daha olumludur. Yani, aile veya arkadaş çevresinde özürülü olan işverenler böyle bir yakınlığı olmayanlara göre; işyerinde özürülülerin istihdam edilmesine daha olumlu bakmaktadırlar. Bunun yanında özürülülerin iş yerine ve işlerine kolayca uyum sağladığına, bir çalışan olarak niteliklerine ve çıkardıkları işin en az diğer çalışanlar kadar iyi olduğuna inandıkları gözlenmektedir. Tanışıklık, yakın ilişki, dolayısı ile özürülülerini tanımak, zaman içinde becerilerini ve yeterliklerini görmek özürülüye yönelik

tutumları olumlu yönde değiştirmektedir. Yakınlık ve yakın temas'ın, olumlu tutumların oluşumunu sağlayan önemli bir faktör olduğu bu bulgu ile doğrulanmaktadır.

İşverenlerin ya da temsilcilerinin özürlü istihdamına ilişkin tutumlarını etkileyen demografik değişkenlere bir başka örnek işyerinin şube sayısıdır. Katılımcı işyerlerinin şube ve çalışan sayısı ile özürlü istihdamına yönelik tutumları arasında ilişkilere bakıldığında; işyerinin şube ve çalışan sayısı arttıkça işverenlerin özürlü istihdamına genel yaklaşımının, özürülülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algılarının ve çalışan özürülünün ve yaptığı işin algılanan niteliğine ait değerlendirmelerinin özürlü istihdam etmeyen işyerlerine göre daha olumlu olduğu gözlenmektedir. Bu durumda, işyeri ölçeği büyüdükçe çalışanların farklılıklarla daha çok karşılaştıkları ve daha çok özürlü çalışanla bir arada oldukları, dolayısı ile onları kabul etmeyi öğrendikleri, onlarla ilgili önyargılarının yerini daha olumlu tutumların aldığı söylenebilir. Bu bulgu, özürülülerle birlikte çalışma deneyiminin; özürülülerini yakından tanıma olanağı sağladığı ve dolayısı ile özürülülerin çalışma azimleri, verimlilikleri, uyum ve bir arada yaşama ile ilgili davranışları, sahip oldukları nitelikler, yaptıkları işin etkililiği görülüp gözlendikçe; haklarındaki önyargıların kırıldığı anlamına da gelmektedir.

Öte yandan, özürlü çalışanlar için herhangi bir işyeri düzenlemesi yapılan işletmelerde, yapılmayan işletmelere göre özürülüye yönelik tutumların daha olumlu olduğu da bulgular arasındadır. Bu bulgu, özürülülere değer vererek onların işyerlerindeki hayatlarını kolaylaştırmak için tedbirler alan işverenlerin bu tür çalışmalara yönelmeyen işverenlere göre; özürülülerin istihdam edilmesine, işyerine ve işe uyumlarına, bir çalışan olarak sahip oldukları niteliklere ve çıkardıkları işin etkililiğine yönelik daha olumlu tutumları olduğunu göstermektedir.

### **3.13. İşverenlerin İşyerinde Özürülüye Yönelik Tutumları ile İşverenin Özürülü Çalışanların Performansını Artırma Önerilerine Katılması Arasındaki İlişki**

**Tablo 7.** Özürülü Çalışanların Performansını Artırma Önerilerine Katılma İle Özürülü Çalışanlara Yönelik Tutumlar: T Testi Analizi Sonuçları

		Yanıtlayıcı Sayısı	Ortalama	t	P
İşyerinde Hizmet İçi Eğitim, Toplantı	Evet	638	172,7132	4.59	P<0.01
	Hayır	467	178,2827		
Mesleki Eğitim Kursları	Evet	806	173,7060	3.64	P<0.01
	Hayır	299	178,7358		
Kişisel Gelişim kursları	Evet	859	174,0943	2.95	



	Hayır	246	178,4634		P<0.01
Motivasyon Artırıcı Sosyal Organizasyonlar	Evet	784	174,1314	2.37	P<0.05
	Hayır	321	177,3520		
Bireysel Eğitim	Evet	759	173,7813	3.09	P<0.01
	Hayır	346	177,8873		
Çalışma Ortamının Fiziksel Koşullarının Düzenlenmesi	Evet	886	174,0508	3.32	P<0.01
	Hayır	219	179,1781		
Doğru görev tanımlaması	Evet	749	173,5968	3.47	P<0.01
	Hayır	356	178,1601		
Ulaşım	Evet	782	174,8261	0.61	P>0.05
	Hayır	323	175,6502		
Ekip çalışması	Evet	851	174,5076	1.66	P>0.05
	Hayır	254	176,9409		

Bir işyerinde çalışanların performanslarını artırmaya yönelik olarak yapılan çeşitli düzenlemeler aynı zamanda o işyerinde çalışana verilen önemin de bir göstergesidir. Bu çalışmada genel olarak iş yerinde işveren veya işveren temsilcilerinin özürhüleri iş performansını artırmaya yönelik olarak işyerinde nelerin yapılabileceği sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde (Tablo 7); özürhüleri işyeri performanslarını artırmak için öneri getiren işverenlerin özürhüleri istihdamına ilişkin tutumlarının daha olumlu olduğu görülmektedir. Özürhüleri performansını artırmak için; fiziksel koşullarının düzenlenmesi, bireysel eğitim, motivasyon artırıcı sosyal organizasyonlar, kişisel gelişim kursları, mesleki eğitim kursları, işyerinde hizmet içi eğitim ve toplantı, doğru görev tanımlaması konularında öneride bulunan işverenlerin öneride bulunmayanlara göre; özürhüleri istihdam edilmesine, işyerine ve işe uyumlarına, bir çalışan olarak sahip oldukları niteliklere ve çıkardıkları işin etkililiğine yönelik daha olumlu tutumları olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle, özürhü çalışana yönelik daha olumlu tutumları olan işverenlerin, onların koşullarını iyileştirme yönünde adım atmaya açık oldukları ve performanslarını artırma girişimlerine sıcak baktıkları söylenebilir.

#### 4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Özürhüleri toplumsal yaşama tam katılımlarının sağlanmasına yönelik olarak kamusal alanda iyileştirmelerin yapılması, onların çalışan, kazanan ve kendilerine yeten bireyler olmaları için desteklenmeleri toplumsal yaşamın gereğidir ve bu konularda araştırmaların yapılmasına ve uygulamalarla hayata geçirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. “İşgücü Piyasasının Özürhüleri Açısından Analizi Araştırması,” Türkiye’de bu anlamda ve bu

büyükte yapılan ilk araştırmadır. Bu araştırmada, özellikle özel sektörün özürü istihdamı konusundaki düşünceleri ve beklentileri değerlendirilmiştir. Hangi koşullar altında ya da ne gibi düzenlemeler yapılırsa özürü istihdam oranının artırılabilceği anlaşılmaya çalışılmıştır. Mevcut durumda uygulanan kota ve teşvik uygulamasına özel sektörün yaklaşımı irdelenmiştir. Genel olarak yasal bir zorunluluk olan kota sisteminin işverenler tarafından benimsendiği, cezai yaptırımların, maddi cezalar dışında alternatiflerle çeşitlendirilebileceği, vergi indirimi gibi yeni teşviklerin özendiriciliğine inandıkları ortaya çıkmıştır. Devletten ve bir devlet kurumu olan İŞKUR'dan özürülere ilişkin mevzuat, rehabilitasyon, işe yerleştirme vb. konularda rehberlik ve destek istedikleri görülmüştür. Buna dayanarak, özürüler için İŞKUR içinde bir danışman sisteminin kurulması önerilebilir.

İşverenlerin genel olarak işyerinde özürüye yönelik tutumlarının olumlu olduğu; bir başka deyişle özürülere istihdamına olumlu yaklaştıkları, özürülere işe ve iş yerine uyumlarını, bir çalışan olarak sahip oldukları nitelikleri ve çıkardıkları işleri en az diğer çalışanlar kadar iyi olarak değerlendirdikleri gözlenmiştir. Özürülere yönelik bu olumluluğun özürülere yakınlık, aynı işyerini paylaşmak gibi onları tanıma ve ilişki kurma deneyimi ile bağlantılı olduğu gözlenmiştir. Daha önemlisi, işletme ölççeği büyüdükçe olumlu tutum artışının tespit edilmesidir. Ölçek büyüklüğü işletme kurumsallığının bir göstergesi olarak değerlendirilirse, kurumsal kimliğiyle öne çıkan işyerlerinin özürülere yönelik daha olumlu tutumlara da sahip oldukları düşünülebilir.

Eldeki veriler özürülere yönelik işyeri düzenlemeleri yapan işletmelerin de daha olumlu tutumları olduğunu göstermektedir. Bu yönelimi de, 'kurumsallıkla' açıklamak mümkündür. Performans artırmaya yönelik faaliyetler, bu yönde bir kültürün oluştuğu işyerlerinde daha kolay ele alınabilecektir.

Sonuç olarak, işyerlerinde kurum kültürünü destekleyen eğilimlerin özürü istihdamı konusunda da bir kültürel oluşuma ve gelişime kapı açacağı düşünülebilir. Burada belki de işletmelere kurum kültürü, işçi sağlığı güvenliği, özürüyle iletişim konularında eğitim ve danışmanlık verilmesi ya da bunlara özendirici kampanyalar düzenlenmesi yararlı olacaktır.

## KAYNAKLAR

- AB Komisyonu (2010). Avrupa Özürlüler Stratejisi 2010-2020. (Çev: G. Akın). *Avrupa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Daire Başkanlığı Bülteni* (55), 27-30.
- Fulton, S. A. ve Sabornie, E. J. (1994). Evidence of employment inequality among females with disabilities. *The Journal of Special Education*, 28 (2), 149-165.
- Jacoby, A., Gorry, J. ve Baker, G. A. (2005). Employers' Attitudes to Employment of People with Epilepsy: Still the Same Old Story? *International League Against Epilepsy*.
- Randolpha, D. S. ve Andresenb, E. M. (2004). Disability, gender, and unemployment relationships in the United States from the behavioral risk factor surveillance system. *Disability & Society*, 19 (4),
- Stapleton David C. & Richard V. Burkhauser. (2003) *The Decline in Employment of People with Disabilities: A Policy Puzzle*, (Edits), Michigan: Kalamazoo.
- T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü. (2002). Türkiye Özürlüler Araştırması.
- TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi (2008). 2008 yılı "Özürlülük eğitimi: Toplum özürlülüğü nasıl anlıyor?" Temel araştırması.
- Tufan, İ. ve Arun, Ö. (2002). *Türkiye Özürlüler Araştırması 2002 İkincil Analizi*. TÜBİTAK., Proje no: SOBAG-104K077.
- WHO & WB (2011) *World Report On Disability*, Malta, WHO Press.



**T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı**  
**Özörlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü**  
Necatibey Cad. No: 49 Kızılay Çankaya-Ankara  
Tel: 0312 229 55 11 / Faks: 0312 229 55 85  
E-posta: [bilgiedinme@ozida.gov.tr](mailto:bilgiedinme@ozida.gov.tr)  
[www.aile.gov.tr](http://www.aile.gov.tr) – [www.ozida.gov.tr](http://www.ozida.gov.tr)