



T.C.

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÖNETİM SOSYOLOJİSİ BİLİM DALI

**ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAMINDA EV ESASLI TELE
ÇALIŞMA (EVDE TELE ÇALIŞMA): BURSA İLİ
BELEDİYELERİNDEN ÖRNEKLER**

(DOKTORA TEZİ)

Sanem BERKÜN

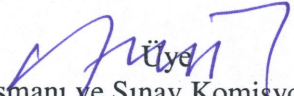
Danışman


Prof. Dr. Veysel BOZKURT

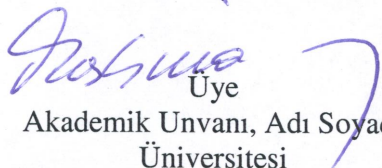
BURSA - 2012

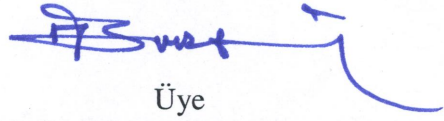
T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

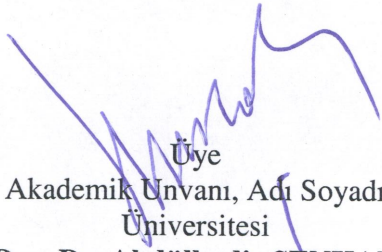
Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim Sosyolojisi Bilim Dalı'nda 710813004 numaralı Sanem BERKÜN'ün hazırladığı ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAMINDA EV ESASLI TELE ÇALIŞMA ((EVDE TELE ÇALIŞMA) konulu Doktora Tezi ile ilgili tez savunma sınavı, 06/08/2012 günü 14⁰⁰ - 17⁰⁰ saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin... **başarılı**.....(başarılı/başarısız) olduğuna **oybirliği**. (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.


Üye
(Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu Başkanı)
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi
Prof. Dr. Veysel BOZKURT
İstanbul Üniversitesi


Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Uludağ Üniversitesi


Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan Cengiz DERDİMAN
Uludağ Üniversitesi


Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail EFİL
Uludağ Üniversitesi


Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi
Doç. Dr. Abdülkadir ŞENKAL
Kocaeli Üniversitesi

06/08/2012

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Sanem BERKÜN
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı : Yönetim Sosyolojisi
Tezin Niteliği : Doktora Tezi
Sayfa Sayısı : 202
Mezuniyet Tarihi : 06 / 08 / 2012
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Veysel BOZKURT

ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAMINDA EV ESASLI TELE ÇALIŞMA ((EVDE TELE ÇALIŞMA): BURSA İLİ BELEDİYELERİNDEN ÖRNEKLER

Bu araştırma; özürllülerin istihdamının önemini vurgulayan, özürllü istihdamının sağlanmasında; yararlanılan istihdam yöntemleri arasında bulunan, ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) yöntemine, ne şekilde yaklaşıldığını Bursa ilindeki çeşitli özürllü belediye çalışanlarının değerlendirmeleri (algıları) ışığında sorgulayan bir çalışmadır. Özürllülerin çalışma hayatı içinde sahip oldukları konuma dair çeşitli saptamalarda bulunularak çalışmanın temel kurgusu oluşturulmaktadır. Çalışmayla; bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile gündeme gelen ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) yönteminin, evde çalışmayı tercih eden özürllülere; erişilebilir ve engelsiz bir çalışma ortamında önyargı ve ayrımcı davranışlara maruz kalmadan istihdam fırsatı sunduğu argümanı sorgulanmaktadır. Ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) çalışanın, tüm işlerini evden yaparak, telefon, faks, elektronik posta aracılığı ile işverene ilettiği tele çalışma şeklidir ve hareketlilik ihtiyacını ortadan kaldırdığından özürllülerin istihdamı için önemli bir açılmadır. Ancak özürllü bireyi çalışma hayatının sosyal getirilerinden uzak tuttuğu gerekçesi ile eleştirilmektedir. Bununla birlikte özürllülerin “gönüllü olarak” istemeleri durumunda, ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) kapsamında istihdam edilebilmeleri için gerekli ortam ve koşullar sağlanmalıdır. Ülkemizde evde çalışma yöntemine yönelik olarak yasal çerçeve netleştirilebilmiş değildir ve uygulamalar sınırlıdır. Özürllülerin ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) yöntemi hakkındaki bilgi düzeyleri ve bu yöntemle yaklaşımlarının ne olduğu bilinmemektedir. Tezin temel amacı; özürllülerin istihdamının önemine ve özürllülerin karşılaştıkları istihdam engellerine dikkat çekerek, özürllü istihdamının artırılması için esnek çalışma türlerinden biri olan ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) yönteminin, özürllüler açısından yararlanabilirliğini, konunun asıl muhatabı olan özürllülerin görüşleri ışığında değerlendirmektir.

Anahtar Sözcükler: Özürllü, Tele Çalışma, Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma), Belediye

ABSTRACT

Name Surname : Sanem BERKÜN
University : Uludag University
Institute : Institute of Social Sciences
Department : Department of Labour Economics and Industrial Relations
Field : Sociology of Management
Degree awarded : Phd Thesis
Number of pages : 202
Date of degree : 06 / 08 / 2012
Supervisor : Prof. Dr. Veysel BOZKURT

HOME BASED TELEWORK (TELEWORK AT HOME) WITHIN THE EMPLOYMENT OF THE DISABLED : SAMPLE CASES FROM THE MUNICIPALITIES OF BURSA

This research is a study that emphasizes the importance of the employment of the disabled and questions how the home based telework, which is found within the employment methods used in providing employment for the disabled, is approached in the light of the assessment (perception) of various disabled municipality workers in Bursa. The basic setup of the study is constituted by making various assignments regarding the position the disabled have within the working life. The argument whether the home based teleworking method (telework at home) that has come to the fore with the development of the computer and communication technologies provide employment opportunities for the disabled who prefer to work at home in order to work in an accessible and unhindered work environment without being exposed to prejudgments and discriminatory behaviors is questioned with this study. Home based telework (telework at home) is a way of telework that the employee does all the work at home and delivers to the employer by means of telephone, fax, e-mail and is a substantial initiative for the employment of the disabled since it eliminates the need to be mobile. However, it is criticized on account of the fact that it keeps the individual away from the social advantages of the work life. Besides, the necessary environment and circumstances should be provided for the disabled to be employed within the scope of home based telework (telework at home) in the event that they request ‘voluntarily’. The legislative framework aimed at the teleworking method hasn’t been clarified in our country yet. The knowledge level of the disabled about the home based telework (telework at home) and their approach to this method isn’t known. The main aim of the thesis is to draw attention to the importance of the employment of the disabled and the employment obstacles that the disabled meet and to evaluate the home based telework (telework at home), which is one of the flexible working methods to increase the employment of the disabled, in the light of the views of the disabled who are the real addressee of the issue.

Key words: Disabled, Telework, Home Based Telework (Telework at Home), Municipality.

ÖNSÖZ

Günümüzde “özürlülerin, ekonomik ve sosyal yaşama tam katılmalarını sağlamak”, dünya genelinde ulaşılmak istenen ortak hedef haline gelmiştir. Tam katılımın sağlanmasında özürlülerin istihdamı kilit bir önem taşımaktadır. Belirlenen hedef paralelinde, birçok ülke gibi ülkemizde de özürlülere yönelik geliştirilen istihdam politikaları, önem kazanmaya başlamıştır. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı; özürlülerin istihdamının önemine ve özürlülerin karşılaştıkları istihdam engellerine dikkat çekerek, özürli istihdamının artırılması için esnek çalışma türlerinden biri olan ev esaslı tele çalışma yönteminin, özürlüler açısından yararlanabilirliğini, konunun asıl muhatabı olan özürlülerin görüşleri ışığında değerlendirmektir.

Çalışma; T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından desteklenen tezler arasında bulunmaktadır. Özürlülere yönelik akademik çalışmaların desteklenmesi; hem literatürde bulunan boşluğu doldurarak, çok boyutlu olan bu toplumsal gerçekliğe daha geniş bir perspektiften bakılmasına yardımcı olacak, hem de mevcut sorunların daha doğru, hızlı ve kolay çözümlenmesine katkı sağlayacaktır.

Taşıdığım bu inançla öncelikle, çalışmanın alan araştırması bölümünde değerli görüşlerine yer verdiğim başta özürlüler olmak üzere tüm katılımcılara çok teşekkür ederim. Danışmanım olmasından dolayı, her an kendimi ayrıcalıklı ve çok şanslı hissettiğim değerli hocam Prof. Dr. Veysel BOZKURT’a; sabır ve anlayışla, oluşturduğu demokratik ortamda bilgi ve deneyimlerini benimle cömertçe paylaştığı, her zaman güler yüzü ile kendime olan güvenimi artırdığı ve her anlamda bana rehber olduğu için sonsuz teşekkür ederim. Lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimimde, bana her zaman rehber olan, tezimin oluşum sürecinde bilgi ve deneyimleri ile yolumu aydınlatan, emekli olmasından doğan prosedür nedeni ile tez izleme komitemden ayrılmak durumunda kalsa da yakın ilgi ve desteğini esirgemeyen hocam Prof. Dr. Hasan ERTÜRK’e teşekkür ederim. Tez izleme komitemde yer alan Prof. Dr. Serpil AYTAÇ’a, bana her zaman göstermiş olduğu yakın ilgi, destek ve yardımları için çok teşekkür ederim. Tez izleme komitemde yer alan Prof. Dr. Ramazan Cengiz DERDİMAN’a; değerli bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşarak çalışmamın hukuksal boyutunu geliştirmeme katkı sağladığı için çok teşekkür ederim. Ayrıca çalışmanın alan araştırması sürecinde yardımını esirgemeyen babam Cemalettin BERKÜN’e göstermiş olduğu destek için çok teşekkür ederim. Son olarak çalışmayı hazırlarken gösterdiği özveri yanında maddi ve manevi desteğini üzerimden hiçbir zaman eksik etmeyen, varlığıyla mutluluk ve gurur duyduğum ilkokul öğretmenim ve annem Seytap KOÇ’a da çok teşekkür ederim.

BURSA 2012

Sanem BERKÜN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLOLAR ŞEKİLLER VE GRAFİKLER LİSTESİ.....	x
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

ÖZÜRLÜ İSTİHDAMI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.ÖZÜRLÜ İSTİHDAMI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	2
1.1. SAKATLIK ÖZÜRLÜLÜK VE ENGELLİLİK KAVRAMLARI	2
1.2. ÖZÜRLÜLÜĞÜ AÇIKLAMAYA ÇALIŞAN MODELLER	8
1.2.1. Geleneksel (Ahlaki) Model.....	8
1.2.2. Tıbbi (Medikal) Model.....	9
1.2.3. Sosyal Model	10
1.2.4. İnsan Hakları Modeli	11
1.3. ÖZÜRLÜ İSTİHDAMI.....	14
1.3.1. Özürlü İstihdamının Gerekliliği.....	17
1.3.2. Özürlülerin İstihdam Sorunlarının Nedenleri.....	20
1.3.3. Özürlü İstihdam Politikaları	24
1.3.4. Özürlü İstihdamını Sağlamada Yararlanılan Yöntemler	28
1.3.4.1. Yasal Zorunluluk İle Özürlülerin İstihdamı (Kota Yöntemi)	29
1.3.4.2. Özürlülere Ayrılmış Meslekler/Seçilmiş İş Yöntemi (designated employment, reserved occupation).....	30
1.3.4.3. Korumalı İstihdam (sheltered employment)	31
1.3.4.4. Kooperatif Çalışma Yöntemi	32
1.3.4.5. Kişisel Çalışma Yöntemi.....	32
1.3.4.6. Evde Çalışma Yöntemi.....	33

2. BÖLÜM

EV ESASLI TELE ÇALIŞMA (EVDE TELE ÇALIŞMA)

2. EV ESASLI TELE ÇALIŞMA (EVDE TELE ÇALIŞMA)	38
2.1. TELE ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ VE İÇERİĞİ.....	38
2.2. TELE ÇALIŞMANIN HUKUKİ NİTELİĞİ	41
2.3. TELE ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ	43
2.3.1. İşin Niteliği Açısından Tele Çalışma Şekilleri.....	44
2.3.2. Ana Ofis ile İletişime Geçme Şekli Açısından Tele Çalışma Şekilleri.....	44
2.3.3. İşin Yapıldığı Yer Açısından Tele Çalışma Şekilleri.....	44
2.4. EV ESASLI TELE ÇALIŞMANIN (EVDE TELE ÇALIŞMANIN) İÇERİĞİ.....	45
2.5. EV ESASLI TELE ÇALIŞMANIN AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI	47
2.5.1. Ev Esaslı Tele Çalışmanın Çalışanlar Açısından Avantaj ve Dezavantajları	49
2.5.2. Ev Esaslı Tele Çalışmanın İşverenler Açısından Avantaj ve Dezavantajları.....	50
2.6. EV ESASLI TELE ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ	52
2.6.1. Yarı Zamanlı Ev Esaslı Tele Çalışma (Part-time Home-Based Telework)	52
2.6.2. Tam Zamanlı Ev Esaslı Tele Çalışma (Full-time Home-Based Telework)	53
2.7. ÖZÜRLÜLER VE EV ESASLI TELE ÇALIŞMA	53
2.7.1. Bilgisayar ve İletişim Teknolojilerinin Özürlülere Sunduğu Fırsatlar.....	53
2.7.2. Özürlülerin Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdamı.....	56
2.7.3. Özürlülerin Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdamına Yönelik Uygulama Örnekleri.....	62
2.7.3.1. ABD’de “National Telecommuting Institute, Inc. (NTI)” Örneği	62
2.7.3.2. ABD’de “Midwest Institute for Telecommuting Education (MITE)” Örneği	64
2.7.3.3. İngiltere “Reemploy” Örneği.....	65
2.7.3.4. Almanya Mesleki Eğitimde Sanal Şirket Uygulaması ve “Tedis Projesi” Örneği	66
2.7.3.5. Almanya “Düren Görmezler ve Az Görenler Mesleki Eğitim Merkezi” Örneği	67
2.7.3.6. Kanada “Job Access” Örneği.....	69
2.7.3.7. Norveç “Funk Web” ve “Telenor” Örnekleri.....	69
2.7.3.8. Avrupa da Beş Ülkede Özürlüler İçin Tele Çalışma Uygulamalarına Yönelik “TWIN Projesi” Örneği.....	70

3. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAM DURUMU VE ÖZÜRLÜ İSTİHDAMININ SAĞLANMASINDA EV ESASLI TELE ÇALIŞMA

3. TÜRKİYE'DE ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAM DURUMU VE ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINDA EV ESASLI TELE ÇALIŞMA	72
3.1. TÜRKİYE'DE ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAM DURUMLARI İLE İLGİLİ VERİLER.....	72
3.1.1. 2002 Türkiye Özürllüleri Araştırması	73
3.1.1.1. Türkiye' de Özürllü Nüfusun Sayı ve Oranları.....	73
3.1.1.2. Türkiye' de Özürllü Nüfusun Yaş Yapısı.....	73
3.1.1.3. Türkiye' de Özürllü Nüfusun Eğitim Durumu.....	74
3.1.1.4. Türkiye' de Özürllü Nüfusun İşgücüne Katılım Durumu	76
3.1.1.5. Türkiye' de Özürllü Nüfusun İş Aramama Nedenleri	78
3.1.1.6. Türkiye' de Özürllü Nüfusun Sosyal Güvenlik Durumu	79
3.1.1.7. Türkiye' de Özürllü Nüfusun Kurum ve Kuruluşlardan Beklentileri.....	81
3.1.2 Toplum Özürllülüğü Nasıl Anlıyor Temel Araştırması	82
3.1.3 İşgücü Piyasasının Özürllüleri Açısından Analizi	83
3.1.3.1. İşyeri Büyüklüklerine Göre Özürllü İstihdamı.....	83
3.1.3.2. Özürllü İstihdamının Gerekçeleri	84
3.1.3.3. Özürllü Çalıştırma Karşıtı Eğilimler ve Gerekçeleri.....	84
3.1.4. Diğer Araştırmalar	85
3.2. TÜRKİYE'DE ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAMINI SAĞLAMAYA YÖNELİK BELİRLENEN POLİTİKALAR VE YASAL DÜZENLEMELER	88
3.3. TÜRKİYE'DE EVDE ÇALIŞMAYA İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMLER	94
3.3.1. İş Kanunu.....	94
3.3.2. Türk Borçlar Kanunu	96
3.3.3. Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı	98
3.3.4. Özürllüleri Evde Çalışmasına (İstihdamına) Yönelik Yasal Düzenlemelerin Gerekliliği.....	100
3.4. TÜRKİYE'DE EV ESASLI TELE ÇALIŞMAYA YÖNELİK UYGULAMA ÖRNEKLERİ.....	103
3.4.1. Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Engelsiz Meslek Edindirme Uzaktan Eğitim Programı (EMEP)	103
3.4.2. Gümrük İşletmelerinde Esnek Çalışma Sistemleri Işığında Özürllü İstihdamı (GOZİS) Projesi	104
3.4.3. E-Ticaret Uzmanlık Eğitimi Projesi	105

4. BÖLÜM

EV ESASLI TELE ÇALIŞMA İLE İSTİHDAMIN ÖZÜRLÜ ÇALIŞANLARCA DEĞERLENDİRİLMESİ: BURSA İLİ BELEDİYELERİNDEN ÖRNEKLER

4. EV ESASLI TELE ÇALIŞMA İLE İSTİHDAMIN ÖZÜRLÜ ÇALIŞANLARCA DEĞERLENDİRİLMESİ: BURSA İLİ BELEDİYELERİNDEN ÖRNEKLER.....	106
4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	106
4.2. ARAŞTIRMA ALANININ SEÇİM.....	106
4.3. ARAŞTIRMANIN TANIMI.....	106
4.4. ARAŞTIRMANIN TEMEL HİPOTEZLERİ.....	109
4.5. ARAŞTIRMA SORUSU.....	109
4.6. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	109
4.6.1. Araştırmanın Modeli.....	110
4.6.2. Evren ve Örneklem.....	110
4.6.3. Veri Toplanma Araçları.....	111
4.6.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması.....	111
4.7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	112
4.7.1. Örneklem Demografik Özellikleri	112
4.7.2. Örneklem Diğer Tanımlayıcı Özellikleri.....	116
4.7.3. Geçerliliğe İlişkin Bulgular.....	116
4.7.4. Güvenilirliğe İlişkin Bulgular.....	120
4.7.5. Doğrulayıcı Faktör Analizi	121
4.7.6. Bağımsız Örneklem t- Testi ve Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	124
4.7.7. Örneklem Ev Esaslı Tele Çalışma ile İstihdama İlişkin Değerlendirmelerine Yönelik Bulgular.....	134
SONUÇ.....	156
KAYNAKLAR.....	156
ÖZGEÇMİŞ.....	185
EK 1: EV ESASLI TELE ÇALIŞMA ANKETİ.....	186
EK 2: MADDELERİN NORMALLİK ANALİZİ.....	188

TABLolar ŞEKİLLER VE GRAFİKLER LİSTESİ

TABLolar

TABLO 1: Çeşitli Ülkelerde İstihdam Oranları.....	16
TABLO 2: Ev Esaslı Tele Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları.....	48
TABLO 3: Türkiye’ de Özürlü Nüfusun Yaş Yapısı.....	74
TABLO 4: Özürlü Nüfusun Tamamlanmış Eğitim Durumunun.....	75
TABLO 5: Özürlü Nüfusun Eğitim Durumunun Genel Nüfusun Eğitim Durumuyla Karşılaştırılması.....	76
TABLO 6: Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ile Zihinsel Özürlü Nüfusun İşgücüne Katılımı.....	77
TABLO 7: Süreğen Hastalığı Olanların Özürlü Nüfusun İşgücüne Katılımı.....	77
TABLO 8: Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ile Zihinsel Özürlü Nüfusun İş Aramama Nedeni.....	78
TABLO 9: Türkiye’ de Özürlü Nüfusun Sosyal Güvenlik Durumu.....	80
TABLO 10: Türkiye’ de Özürlü Nüfusun Sosyal Güvenlik Kurumlarından Birine Kayıtlılık Durumu.....	81
TABLO 11: Türkiye’ de Özürlü Nüfusun Kurum ve Kuruluşlardan Beklentileri.....	82
TABLO 12: İşyerlerinin Özürlü İstihdam Etmeme Gerekçeleri.....	84
TABLO 13: Kalkınma Planları ve Özürlülük Politikası.....	90
TABLO 14: Belediyelerde Çalışan Kişilerin Örneklem İçerisindeki Dağılımı.....	110
TABLO:15: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı.....	112
TABLO:16: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımı.....	113
TABLO:17: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı.....	113
TABLO:18: Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı.....	113
TABLO:19: Katılımcıların İstihdam Biçimi Değişkenine Göre Dağılımı.....	114
TABLO:20: Katılımcıların Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı.....	114
TABLO:21: Örneklem Özürlü Durumu Değişkenine Göre Dağılımı	115
TABLO:22: Özürlü Katılımcıların “Özürlü Oranı” Değişkenine Göre Dağılımı.....	115
TABLO 23: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi Sonuçları.....	116

TABLO:24 Faktör Özdeğerleri ve Açıklama Varyansları.....	117
TABLO:25 Maddelere Ait Faktör Yük, r ve t Değerleri.....	117
TABLO:26 Faktörler ve Soru Formunun Bütününe Ait Alfa Güvenirlilik Katsayıları... ..	120
TABLO:27 Yapısal Eşitlik Modeline Göre İstihdama Yönelik Algı Ölçeğine Ait Uyum İndeksleri.....	121
TABLO:28 Örneklemin Yaş Değişkenine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Anova Sonuçları.....	124
TABLO:29 Örneklemin Eğitim Durumu Değişkenine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Anova Sonuçları.....	125
TABLO:30 Örneklemin Medeni Durum Değişkenine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları.....	126
TABLO:31 Örneklemin Sosyal Paylaşım Sitelerini Kullanma Durumlarına Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları.....	128
TABLO:32 Örneklemin Özre Sahip Olma Durumlarına Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları.....	129
TABLO:33 Özürlü Belediye Çalışanlarının Özür Türü Değişkenine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Anova Sonuçları.....	130
TABLO:34 Özürlü Belediye Çalışanlarının Özür Oranı Değişkenine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Anova Sonuçları.....	131
TABLO 35: Özürlü Belediye Çalışanlarının Cinsiyet Değişkenine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları.....	132
TABLO:36 Özürlü Belediye Çalışanlarının İstihdam Biçimlerine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları	133
TABLO 37: Likert Soruların Frekans Yoğunlukları Tablosu.....	135
TABLO 38: Gruplar Arası Farklılık Testi Sonuçları.....	140

ŞEKİLLER

ŞEKİL 1: Özürlü İstihdam Politikalarının Gelişimi.....	25
ŞEKİL 2: Tele Çalışma Şekilleri.....	43
ŞEKİL 3: Evde Hizmet Sözleşmesi.....	98

GRAFİK

GRAFİK 1: Tele Çalışanların Ükelere Göre Dağılımı	40
---	----

MODELLER

MODEL: 1.....	122
MODEL: 2.....	123

GİRİŞ

Özürllüer, eski çağlardan beri dezavantajlı toplumsal gruplar içerisinde, önemli bir yere sahip olduğundan, özürllülüğü açıklama çabası da oldukça uzun bir geçmişe sahiptir. Özürllülüğü açıklama çabası ile geliştirilmiş modeller, içlerinden süzöldükleri disiplinin perspektifi ile özürllülüğe yaklaşmışlar ve çok boyutlu bu toplumsal gerçekliğin farklı noktalarını öne çıkarmışlardır. İçinde bulunduğumuz dönemde ise “özürllülerin, ekonomik ve sosyal yaşama tam katılmalarını sağlamak”, ulaşmak istenen ortak hedef haline gelmiştir. Bu ortak hedef, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ölkelerde, özürllülerin istihdamı önündeki engellerle mücadele stratejileri geliştirilmesinde belirleyici bir etkiye sahip olmuştur. Ülkemizde de özürllülere yönelik geliştirilen politikalar, son zamanlarda önem kazanmıştır. Ancak, özürllülerin istihdam sorunları çözümlenmiş değildir. Ülkemizde “2002 Türkiye Özürllüler Araştırması” sonuçlarına göre, nüfusun %12.29’unu özürllüler oluşturmaktadır. Özürllüler içerisinde okuryazarlığı olmayanlar ve eğitim seviyesi düşük olanlar çoğunluktadır. Özürllü bireylerin mesleki vasıflarının olmaması ve eğitim düzeylerinin düşük olması onların istihdam edilmelerini de sınırlamakta ve her beş özürllüden sadece biri işgücü piyasasında yer almaktadır. Ülkemizde özürllülere dair uygulanan istihdam yöntemleri; işverenlerin yasal zorunluluk ile özürllü çalıştırılmaları, korumalı işyerleri, özürllülerin evde çalıştırılması, kişisel çalışma yöntemi, kooperatif çalışma yöntemi olarak sıralanabilir. Ancak yapılan bu düzenlemeler ve uygulanan istihdam yöntemleri içerisinde yaygın olarak kullanılan yasal zorunluluk ile özürllü çalıştırılmasıdır. Bu durum, özürllü istihdamındaki açığı kapatmak için yeterli olmamaktadır.

İşlerin özel olarak özürllülerin evlerine götürölüp dağıtılmasını ve daha sonrada yine evlerinden toplanarak pazarlanmasını öngören evde çalışma yöntemi, özürllü bireylere istihdam fırsatı sunan yöntemler arasındadır. Bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, genellikle emek yoğun üretimi gerektiren sektörlerde yararlanılan bu istihdam biçiminin, hizmet sektöründe yaygın olarak kullanılabilmesini mümkün hale getirmiştir. Ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) çalışanın, tüm işlerini evden yaparak, telefon, faks, elektronik posta aracılığı ile işverene ilettiği tele çalışma şeklidir ve hareketlilik ihtiyacını ortadan kaldırdığından özürllülerin istihdamı için önemli bir açılamdır. Ancak özürllü bireyi çalışma hayatının sosyal getirilerinden uzak tuttuğu gerekçesi ile eleştirilmektedir. Bununla birlikte ev

esaslı tele çalışma (evde tele çalışma); normal emek piyasasında istihdam edilemeyecek düzeyde ağır sakatlığı bulunan, emek piyasasında istihdam edilmeyi bekleyen özürliülerin yanında erişilebilirlik yaklaşımıyla mekânsal düzenlemelerin oluşturulma sürecinde fiziksel engellere takılarak istihdam edilemeyen özürliüler için yararlanılabilecek bir istihdam biçimidir. Gözden kaçırılmaması gereken, ev esaslı tele çalışmanın (evde tele çalışmanın), alternatif bir istihdam biçimi olduğudur. Özürliülerin “gönüllü olarak” istemeleri durumunda, ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) kapsamında istihdam edilebilmeleri için gerekli ortam ve koşullar sağlanmalıdır. Ülkemizde evde çalışma yöntemine yönelik olarak yasal çerçeve netleştirilebilmiş değildir ve uygulamalar sınırlıdır. Özürliülerin evde çalışma yöntemi hakkındaki bilgi düzeyleri ve bu yöntemle yaklaşımlarının ne olduğu bilinmemektedir. Tezin temel amacı; özürliülerin istihdamının önemine ve özürliülerin karşılaştıkları istihdam engellerine dikkat çekerek, özürliü istihdamının artırılması için esnek çalışma türlerinden biri olan ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) yönteminin sosyal boyutta taşıdığı olumsuzluklara karşın, özürliülere yeni açılımlar sunacağı argümanını, çalışan özürliülerin görüşlerini referans alarak değerlendirmektir. Bu değerlendirmeyi yapabilmek için, tezin alan araştırması bölümünde özürliülerin evde çalışma yöntemi hakkındaki bilgi düzeyleri ve bu yöntemle yaklaşımlarını ölçmek amacıyla literatür taraması sonucunda hazırlanmış açık ve kapalı uçlu sorulardan oluşmuş anket formu kullanılmaktadır.

Dört bölümden oluşan tezin ilk bölümünde, gerekli kuramsal çerçeve çizilmektedir. İkinci bölümde özürliülerin istihdamında evde çalışma yöntemi detaylı olarak incelenmekte ve çeşitli ülkelerdeki uygulama örneklerine yer verilmektedir. Üçüncü bölümde Türkiye’de özürliülerin istihdam durumu, bu konuda yapılmış araştırmalardan yararlanarak irdelenmekte ve evde çalışma yöntemine ilişkin mevzuat ve uygulama örnekleri aktarılmaktadır. Son bölümde ise, özürliülerin evde çalışma yöntemine yönelik bilgi düzeyleri ve bu yöntemi değerlendirmelerine yönelik veriler elde edilmeye çalışılmaktadır. Bu çalışmanın önemini ise Alfred Adler’in şu sözleri özetlemektedir. **“Bir toplumdaki bütün insanların yetenek ve imkânlarının denk olmasını bekleyemeyiz. Ne var ki, gereği gibi örgütlenmiş uyumlu bir toplum, kendisini oluşturan tek tek bireylerin yeteneklerini geliştirme ve güçlendirmede duraksamaz.”**

1. ÖZÜRLÜ İSTİHDAMI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. SAKATLIK ÖZÜRLÜLÜK VE ENGELLİLİK KAVRAMLARI

Özürliüler, eski çağlardan beri dezavantajlı toplumsal gruplar içerisinde, önemli bir yere sahiptir. Özürliü bireylerin toplumla bütünleşme sürecinde yaşamakta oldukları sorunlar

yanında, özellikle toplumun özürülere yönelik geliştirdiği önyargı ve kabuller, günlük dilde de karşılığını bulmaktadır. Özürülük, sakatlık ve engellilik kavramları çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanılmakta ve bu kavramlar arasında bulunan bazı farklılıklar belirsizleşmektedir. Literatürde de özürülük, sakatlık ve engellilik kavramlarının anlamları ve bu kavramlardan her birinin gerçekliği ne boyutta yansıttığı üzerine yürütülen çalışmalar yoğun bir şekilde devam etmektedir.

Toplumsal bir gerçeklik olan özürülüğün tanımı ülkeden ülkeye değişmekle beraber¹, özürülük; sağlık ile ilgili birçok rahatsızlığı içine alan kapsamlı bir kavram olarak tanımlanabilir². Özürülük, uzun süreli görülen ve oranları bulunan bir olgudur³. Fiziksel, ruhsal ya da zihinsel fonksiyonlarında nedeni ve oranı fark etmeksizin herhangi bir kısıtlılığ/sınırlılığı bulunanlara özürülü denilmektedir⁴. Özürülüler; sahip oldukları özürlerinden dolayı, toplum yaşamında başkalarıyla eşit düzeyde yer alma fırsatlarını kısmen yada tamamen yitirdiklerinde ise engelli olarak tanımlanmaktadır⁵. Zira bireyi engelli durumuna getiren özürün kendisi değil, toplumun özürülüğe tepkisidir⁶. Engelli olmanın tanımlanması; hem engelli insanların kimliklerini oluşturmakta, hem de diğerleri tarafından algılanma şekillerini etkilemektedir⁷. Toplumsal destek sistemlerinin yetersizliği yanında, toplumun dışlayıcı tutum ve davranışları engelli bireyin, toplumda eşit hakları bulunan bireyler içerisinde yer almasını önlemektedir⁸.

Demircioğlu, özürülü ve engelli kavramlarının sakatlığın anlamını yumuşatmak için kullanılan kavramlar olduğu ve her iki kavramında literatürde kendi anlamının uzağında kullanıldığı değerlendirmesinde bulunmaktadır. Demircioğlu'na göre, sakatlık olgusunun ikame sözcükler kullanılarak tanımlanması, gerçeğin algılanmasında güçlükler yaratmaktadır⁹.

¹ Serkan Kolat, **Avrupa Birliği Sosyal Politikası Çerçevesinde Özürülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye'deki Yansımaları**, TC Başbakanlık Özürülüler İdaresi Başkanlığı Yayını, Yayın No: 49, Ankara, 2010, s. 5

² Cem Mete, "Economic Implications of Chronic Illness and Disability in Eastern Europe and the Former Soviet Union", **The World Bank**, 2008, p. 6.

³ Robert Blackburns, **Rights of Citizenship**, Mansell, England, 1993, pp. 1-8.

⁴ Ömer Zühtü Altan, **Sakatlar Ve Türkiye'de Çalışma Sorunları**, Eskişehir, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Yayın No: 146, Eskişehir, 1990, s. 90.

⁵ Zuhul Yılmaz, **Avrupa Birliğinde ve Türkiye'de Özürülülerin Mesleki Rehabilitasyon Uygulamaları**, TC Başbakanlık Özürülüler İdaresi Başkanlığı, (Yayımlanmamış Özürülüler Uzmanlığı Tezi) Ankara, 2001, s. 4.

⁶ Mehmet Aysoy, **Avrupa Birliği Sürecinde Özürülüler Politikası**, Açık Kitapları, İstanbul, 2004, s. 33.

⁷ Alan Gartner and Tom Joe, **Images of the Disabled, Disabling Images**, New York, NY: Praeger, 1987, ss. 21-37.

⁸ Fatoş, Subaşıoğlu "Üniversitelerin Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümleri'nin "Engellilik Farkındalığı" Üzerine Bir Araştırma", **Bilgi Dünyası**, Cilt:9, Sayı:2, 2008, s.401.

⁹ Mağdule Demircioğlu, **Üretim Sürecinde Sakat Emegi**, Kibele Yayınları, İstanbul, 2010, s. 8-10.

Sakatlığın toplumsal kabulü; bedensel, zihinsel veya ruhsal, sürekli ve görünen farklılık ve bu farklılığın genel olarak olumsuz değerlendirilmesi biçiminde tanımlanabilir. Sürekli olması onu hastalıktan ayırt ediyor, görünür olması ise en geniş anlamı ile görenin bu farklılığı ayırt etmesine olanak tanıyor. İdealleştirilen değerler eğer istenilmeyen bir farklılık (toplumun nasıl olursa olsun beklentileriyle uyumuyorsa) taşıyorsa ve sosyal tepkiler farklılığa olumsuz bakıyorsa o kişi sakattır.

1980 yılında, Dünya Sağlık Örgütü (WHO); özürllülüğe ilişkin kavramsal belirsizliği gidermek ve bu konuda bir standart geliştirerek verilerin karşılaştırılabilir hale gelmesini mümkün kılmak amacıyla çalışmalar başlatmıştır. Bu çalışmalar sonucunda “Bozukluklar, Yetiyitimi ve Engellilerin Uluslararası Sınıflandırması” (ICIDH-1) çerçevesinde yetersizlik, özürllülük ve engellilik sınıflandırması geliştirmiştir. Bu sınıflandırma şu şekildedir.

- **Bozukluk Noksanlık Yetersizlik (Impairment):** Sağlık alanında sürekli veya geçici olarak psikolojik, fizyolojik veya anatomik (fiziksel) yapı ve fonksiyonlardaki bir eksikliği (kayıbı) veya dengesizliği (anormalliği) ifade eder¹⁰.
- **Özürllülük (Disability):** Bir yetersizlik sonucu, normal tarzda veya normal kabul edilen sınırlar içinde bir aktiviteyi gerçekleştirme becerisinde kısıtlılık veya yetersizliği ifade eder¹¹.
- **Engellilik (handicap):** Bir yetersizlik veya özür nedeni ile yaşa, cinsiyete, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak kişiden beklenen rollerin kısıtlanması veya yerine getirilememesi durumunu ifade eder¹².

2001 yılında, “Bozukluklar, Yetiyitimi ve Engellilerin Uluslararası Sınıflandırması” (ICIDH-1), “İşlevsellik, Yetiyitimi, ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması” * (ICF) olarak yeniden düzenlenmiştir. “Bozukluklar, Yetiyitimi ve Engellilerin Uluslararası Sınıflandırması”nda (ICIDH-1) yer alan;

- “bozukluk kavramı” yerine “beden yapı ve fonksiyonları”,

¹⁰ Aslı, Toplu Sosyal Dışlanma Perspektifinden Türkiye’de Özürllü İstihdamı, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2009, s. 29.

¹¹ Kolat, a.g.e., s. 6

¹² Yılmaz, a.g. tez, s. 5

* Ayrıntılı bilgi için bakınız Dünya Sağlık Örgütü (WHO), “İşlevsellik, Yetiyitimi, ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması” * (ICF), Çevirenler: Elif Kabakçı ve Ahmet Göğüş, TC Başbakanlık Özürllüler İdaresi Başkanlığı, Bilge Matbaacılık, Ankara.

- “özürlülük” kavramı yerine “aktivite sınırlılığı” ve
- “engellilik” kavramı yerine ise “katılım kısıtlılıkları” kavramları kullanılmıştır¹³.

Birleşmiş Milletler (BM) “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi”ne ek 3477 sayılı 9 Aralık 1975 tarihli “Sakat Kişilerin Hakları Bildirisi”nde; özürlü kişi, “normal bir kişinin kişisel yada sosyal yaşantısında kendi kendine yapması gereken işleri bedensel veya ruhsal kabiliyetlerindeki kalıtımsal veya sonradan olma her hangi bir noksanlık sonucu yapamayan kişi”¹⁴ olarak tanımlanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise, “Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Sözleşmesi”nde” sakat kavramını kullanmıştır. Bu sözleşme sakat kişiyi; “fiziksel ve ruhsal bir noksanlık (arıza) sonucu uygun bir işi sağlama (elde etme), o işi koruma (muhafaza etme) ve bu işte ilerleme ihtimalleri önemli bir biçimde azalmış kişi” olarak tanımlamıştır¹⁵.

İngilizcede “disability” özürlülük, “handicap” ise sakatlık anlamında kullanılmaktadır¹⁶. Türkçede ise; sakatlık, özürlülük ve engellilik kavramlarının anlamları arasındaki ayırım net değildir. Sakat kavramı, Türk Dil Kurumu tarafından hazırlanan güncel sözlükte, vücudunda hasta veya eksik bir yanı olan, olarak tanımlanmakta ve engelli, özürlü ifadeleriyle eşleştirilmektedir. Özür kavramı; sakatlık, bozukluk, eksiklik veya elverişsizlik, kusur, defo sözcükleriyle tanımlanmaktadır. Özürlü ise; özrü olan, engelli, kusuru olan, defolu olarak ifade edilmektedir. Aynı sözlükte engelli, vücudunda eksik veya kusuru olan olarak tanımlanmaktadır¹⁷.

Ulusal mevzuatımızda ise “sakat” ve “engelli” ifadeleri yerine, “özürlü” sözcüğüne yer verilmektedir. 2828 sayılı “Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Koruma Kanunu”nda¹⁸

¹³ Hatice Reyhan, Özgöbek, Türkiye’nin Engelliler Politikası Analizi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Ana Bilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2007, s.5.

¹⁴ United Nations, “**Declaration On The Rights Of Disabled Persons**”, Proclaimed by General Assembly Resolution 3447 of December 9, 1975.

¹⁵ Lütfiye Mutluoğlu, Örgün Mesleki Eğitim ve Çıracılık Eğitimi İçerisinde Özürlülerin Mesleki Eğitimi, TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara, 2001, s. 7.

¹⁶ H. Filiz Alkan Meşhur, “Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma: Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü Mimarlık Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Konya, 2006, s. 57.

¹⁷ Türk Dil Kurumu, **Güncel Türkçe Sözlük**,

<http://www.tdk.gov.tr/TR/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFAAAF6AA849816B2EFB40CE59E171C629F>, (18. 07.2011).

¹⁸ **Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Koruma Kanunu**, Kanun Numarası: 2828, Kabul Tarihi: 24. 05. 1983, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 27. 05. 1983, Sayı. 18059.

“Özürlü* ; doğuştan veya sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle normal yaşamın gereklerine uymama durumunda olup, korunma, bakım, iyileştirme, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyacı olan kişi olarak tanımlanmıştır.”¹⁹ Benzer bir şekilde, “5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”da “Özürlü; 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 şeklinde tanımlanmıştır”²⁰. “Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik”te “Özürlü; bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde 40’ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belgelenenlerdir”²¹. “Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkındaki Yönetmelik”te ise ağır özürlü tanımı yapılmaktadır. Bu tanıma göre “ağır özürlü; özür durumuna göre özür oranı %50 ve üzerinde olduğu tespit edilenlerden, günlük yaşam aktivitelerini başkalarının yardımı olmaksızın yerine getiremeyeceğine özürlü sağlık kurulu tarafından karar verilen kişileri ifade etmektedir.”²²

Tanımlamalarda vurgu yapılan benzer noktalar bulunmakla beraber, gerek uluslararası gerekse de ulusal düzeyde kabul görmüş tek bir “özürlü” tanımı bulunmamaktadır. Özürlü, sakat ve engelli kavramlarından hangisinin kullanımının daha yerinde olacağı ve özürlülerin toplumla bütünleşmesine katkı sağlayacağı üzerinde yürütülen tartışmalar günümüzde de sonlanmış değildir. Yakın bir zamanda Tate ve Pledger, kavramsal bir entegrasyon sağlayabilmek için sosyolojik bir çerçeve kullanmanın yerinde olacağını belirtmişlerdir. Tate ve Pledger’e göre²³;

* 1983 tarih ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kanunu’nun 3. maddesi c bendinde “muhtaç sakat” tanımlaması bulunmakta idi. Bu madde, 06. 06. 1997 gün ve 23011 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 572 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin 5. maddesi ile değiştirilmiş ve muhtaç sakat tanımı yerine özürlü tanımı getirilmiştir.

¹⁹ **Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname**, Karar Sayısı: KHK/572, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi:6 Haziran 1997, Sayı: 23011, Madde 5.

²⁰ **Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun**, Kanun Numarası: 5378, Kabul Tarihi: 01. 07. 2005, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 07. 07. 2005, Sayı. 25868. Madde: 3.

²¹ **Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik**, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi:24 Mart 2004, Sayı: 25412, Madde 3.

²² **Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkındaki Yönetmelik**, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi:16 Aralık 2010, Sayı: 27787 (Mükerrer), Madde 4.

²³ Denise G Tate and Constance Pledger, “An Integrative Conceptual Framework of Disability: New Directions for Research”, **American Psychologist**, Vol: 58, No:4, 2003, p. 290.

Özürllük, kişisel özelliklerin belirlenmesinde de rol oynayabilecek çevresel, toplumsal ve psikolojik etkenleri içeren çok bileşenli bir durumdur. Özürllük derecesi ve özürllük deneyimi koşullara, zamana ve düzenlemelere bağılı olarak değişiklik gösterir. Dolayısı özürllük kavramı değişkendir ve zaman ve şartlara bağılı olarak da dinamiktir.

Bununla beraber odaklanması gereken, özürllü bireyin hangi kavramla tanımlanacağından çok, özürllü bireyin özürllük durumunun yarattığı sosyal konumdur²⁴. Özürllü bireyin sosyal konumunu geliştirmesi önündeki engeller kaldırılamadığında, zaman içinde özenle seçerek kullandığımız kavramların anlamlarına da olumsuzluklar yüklenecektir²⁵. Özürllülerin sosyal konumunu iyileştirme amacı, çeşitli uluslararası belgelerin hazırlanmasında itici güç olmuştur. Düzenlenen belgeler arasında öne çıkanlar şu şekilde sıralanabilir²⁶;

- Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca 1981 yılının Uluslararası Sakatlar Yılı olarak kabul edilmesine dair 31/123 sayılı karar
- İnsan Hakları Beyannamesi'nin 2.,3.,16.,22.,23., ve özellikle 25., ve 26., maddeleri
- Sakat Kişilerin Hakları Bildirisi
- Avrupa Sosyal Şartı 15. Madde
- Sakatların Rehabilitasyonu, İstihdamı ve Topluma Kazandırılmaları Hakkındaki Avrupa Konseyi Kararı
- ILO (Dünya Çalışma Örgütü)'nün 159 no'lu sözleşmesi
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ile Yapılan "Bedensel Özürllüler İçin Mesleki Eğitim Merkezi Kurulması" Konulu Proje Belgesinin Onaylanmasına Dair (91/1548 sayılı karar)

Bu çalışmanın nihai amacı, özürllülerin istihdam sorunları ve bu sorunların azaltılmasında ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) yönteminden ne ölçüde yararlanılabileceği olduğundan, terminolojik tartışmalara sınırlı düzeyde yer verilebilmiştir. Çalışmada; sakatlığın organ ile, özürllülüğün insan ile, engelliliğin ise bireyin toplum içindeki

²⁴ Esra Burcu, **Türkiye'de Özürllü Birey Olma Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma**, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2007, s.7.

²⁵ Ömer Zülfü Altan, "Kota Tekniği Ve Kota Oranlarının Yükseltmesinde Ülkemizde Daha Çok Sakatın İstihdam Edilebilmesine Yardımcı Olabilir mi?", **Mercek Dergisi**, MESS, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası 1998, s. 32.

²⁶ Alkan Meşhur, a.g.tez, ss.59-60.

durumu ile bağlantısını vurgulamak üzere kullanılan kavramlar olduğu²⁷ noktasından hareketle, özürlü kavramının kullanımı tercih edilmiştir. Çalışmada bu kavramın diğer bir tercih edilme sebebi ise, ulusal mevzuatta özürlü kavramının kullanılmış olmasıdır.

1.2. ÖZÜRLÜLÜĞÜ AÇIKLAMAYA ÇALIŞAN MODELLER

Özürlülük, eski çağlardan beri insanlığı etkileyen toplumsal bir gerçek olduğundan, özürlülüğü açıklama çabası da oldukça uzun bir geçmişe sahiptir. İnsanlık üzerinde derin izler bırakan tarih sahnesi, birçok olgu gibi, özürlülüğe yönelik bakış açısında da değişimlere neden olmuş ve tarihsel bağlamların ürünü olan birçok özürlü tanımı yapılmıştır²⁸. Özürlülüğü açıklamaya çalışan modeller, içlerinden süzüldükleri disiplinin perspektifi ile, özürlülüğe yaklaşmışlar ve çok boyutlu bu toplumsal gerçeğin farklı noktalarını öne çıkarmışlardır.

Tarihsel sürece bakıldığında, toplumların özürlülüğü ele alış biçimleri farklılık göstermektedir. Bununla birlikte, genel olarak aşağıda belirtilen dört modelin birbirini izleyerek ortaya çıktığı söylenebilir²⁹.

- Geleneksel (ahlaki) model
- Tıbbi (medikal) model
- Sosyal model
- İnsan hakları modeli

Özürlülerin toplumsal konumlarında gözlenen değişimin açıklanmasına yönelik olarak geliştirilmiş olan bu modellere, özellikle çalışma hayatında özürlülere yaklaşımda yaşanan değişim bağlamında değinilmesi, özürlüler ve istihdam sorunlarının geniş bir bakış açısı ile irdelenebilmesine olanak tanımaktadır.

1.2.1. Geleneksel (Ahlaki) Model

İnsanoğlu tüm çabalarına karşın özürlülüğün; her zaman ve her ortamda insanların karşılaşabildiği toplumsal bir risk olduğu gerçeğini değiştirememiş ve insanlık bu gerçeğe

²⁷ Andrew I. Batavia, "Relating Disability Policy to Broader Public Policy: Understanding the Concept of Handicap". **Policy Studies Journal**, 1993, Volume: 21, Issue: 4, pp. 735-739.

²⁸ Elizabeth C. Hamilton, *From Social Welfare to Civil Rights, The Body and Physical Difference: Discourses of Disability (The Body, In Theory: Histories of Cultural Materialism)*, Editor: David T. Mitchell and Sharon L. Snyder, Michigan: University of Michigan Press, USA, 1997, p. 223.

²⁹ Nejla Okur ve Fatma Erbil Erdoğan, "Sosyal Haklar ve Özürlüler: Özürlülük Modelleri Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme", **II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu**, Denizli, 2010, s.248. <http://www.sosyalthaklar.net/2010/2010index.htm> , (18. 07.2011).

yaşamayı öğrenmiştir. Bu öğrenme süreci, özörlölere karşı toplumun bakış açısını zaman içinde değışim göstermesine fırsat vermiştir.

Antik Yunan döneminde, özörlü doğan bebeklere yaşam hakkı verilmemesi, yaygın ve teşvik edilen bir uygulama olarak görölmekte ve mitolojiye de özörlölere yönelik bu yaklaşımın izleri yansımaktaydı³⁰. Feodal dönemde ise, toprağa bağılı üretim ilişkisi egemen olduğundan, henüz kurumlara kapatılmamış ve aileleriyle birlikte yaşamakta olan özörlölere, hane ekonomisine yararlı olabildikleri ölçüde katkıda bulunabilmekteydiler. Feodal dönemin tarımsal veya küçük ölçekli endüstriyel üretimi, özörlölere çoğunu üretim sürecinin dışına iten bir yapı sergilemiyordu³¹. Bununla beraber; yönetimle köylülerin, loncalar içerisinde de üreticilerin kendi aralarındaki ilişkiler, katı askeri disiplin kurallarına göre yapılandırıldığından, toplumsal ilişkiler fiziksel gücü ve verimliliği erdem olarak görmekte, yararsızlığı ve yeteneksizliği ise, birer kusur olarak tanımlamaktaydı³².

“Feodal dönemin toplumsal yaşamına denk düşen özörlölük modeli olarak tanımlanabilecek geleneksel model, geleneksel yapıya has kültürel ve dinsel olarak belirlenmiş bilgi, görüş ve uygulamalara dayanmaktadır.”³³ Bu modelde özörlölük; dinsel/ ruhani veya geleneklere dayandırılarak açıklanmakta, kader ile ilişkilendirilmektedir³⁴. Bu bakış açısı ile özörlölere bazen cezalandırılmış kişiler, bazen de tanrının seçimleri doğrultusunda seçilmiş iyi, şefkatli ve merhametli davranılması gereken kişiler olarak görölmektedir³⁵.

1.2.2. Tıbbi (Medikal) Model

Sanayi Devrimi, özörlölere için oldukça zor bir dönemin başlangıcı olmuş, bu yeni dönem ile özörlölere daha da yoksullaşmışlardır³⁶. Bu dönem ile, “yüksek performans” vazgeçilmez bir kült haline gelmiş ve her alanda önem kazanan bu beklenti karşısında özörlölere, adeta “fayda sağlamayan”, lüzumsuz varlıklar olarak görölmeye başlanmıştır³⁷. Bu bakış açısının gelişmesinin en temel nedeni ise; makinelerin ritmine uygun hız ve belirli bir disiplin gerektiren bu yeni çalışma düzenine, özörlölere kendi çalışma yöntemleri ile dahil

³⁰ Serhat Özgökçeler ve Yusuf Alper, “Özörlölere Kanunu’nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi”, **İşletme ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt:1, Sayı: 1, 2010, s. 35.

³¹ Okur ve Erdoğan, a.g.b., s. 248.

³² Demircioğlu, a.g.e., s. 56.

³³ Okur ve Erdoğan, a.g.b., s. 249.

³⁴ Kolat, a.g.e., s. 8.

³⁵ Okur ve Erdoğan, a.g.b., s. 249.

³⁶ Özgökçeler ve Alper, a.g.m., s.36.

³⁷ Ali Seyyar, **Özörlölere Adanmış Sosyal Politika Yazıları**, Adapazarı Büyükşehir Belediyesi Yayını, Adapazarı, 2006, s.13.

olmakta zorlanmalarındır³⁸. Kapitalizmin gerçekliği içinde de, 20. Yüzyılın sosyalizm uygulamalarında da, çalışan birey, “eksiksiz, normal insan”dır. Bu durumda kaçınılmaz olarak ideal olan ise, bütün toplumu “normalleştirmek”tir³⁹.

Sanayi Devrimi ile başlayan ve günümüzde dahi etkilerini hissettiren tıbbi (medikal) modelin odak noktası, özürlü insanların fiziksel ve biyolojik durumudur ve bu model ile özürlülük, yetersizliğe indirgenmektedir⁴⁰. Tıbbi model özürlülüğü, daha sonra bireyin “normal yaşama” dönebileceği ya da mümkün olduğunca yaklaşabileceği, onarılabilir ve daha da önemlisi onarılması gereken bir durum olarak görür⁴¹. Bu amaç doğrultusunda özürlülerin bakımını kurumlara yönlendirirken; tıp disiplini, özürlülüğün patolojisini ortaya koyar. Tıbbileştirmenin kurumsallaşması, ekonomik sistemlerin disiplin ve kontrol için duyduğu ihtiyacı karşılamak üzere, özürlüleri dışlanmaya maruz bırakan ve toplumdan soyutlanmalarına sebep olan bir sosyal kontrol aracı olarak işlev kazanmıştır⁴². Nitekim kişi, özürlü olması sebebiyle aciz, yetersiz, biçare ve yığın biçimde tanımlandığından, özürlü bireye rağmen, kendisi adını türlü müdahale ve düzenlemeler yapılabilmektedir⁴³. Özürlü; bağımsızlıktan ve kendi hayatı üzerinde kararlar verebilme hakkından mahrumdur. Bununla birlikte tıbbi model, özürlü bireyler ve onların ailelerine; tanı, tedavi, bakım ve izleme programlarının güçlendirilmesi, önleme programlarının dikkatle hazırlanması, özürlü bireyler ve onların yakınlarının yaşam kalitesinin yükseltilmesi gibi pek çok olanak da sağlamıştır⁴⁴

1.2.3. Sosyal Model

Kapitalist üretim sürecinin bir uğrağı olan refah devleti dönemi ve bu dönemin politik ortamı, özürlülük konusuna ilişkin yaklaşımda da köklü değişiklikler yaratmıştır. Devlet; ekonomik sorunlar karşısında güçsüz kalan ve yeni bir sosyal ve ekonomik düzen isteyen büyük kitlelerin taleplerini, yerinde ve haklı görmüştür.⁴⁵ Altın çağ olarak da literatüre geçen bu dönemde, devlet; ekonomik istikrarı sağlamak, adil bir toplum düzeni tesis etmek ve böylece toplumsal refahı yükseltmek amacıyla, ekonomiye müdahalelerde bulunmuştur. Refah devleti döneminde, sosyal hizmetler, devlet müdahalesinin yoğunlaştığı öncelikli

³⁸ Colin Barnes, Geof Mercer and Tom Shakespeare, **Exploring Disability**, Polity Press, Cambridge, 1999, s. 18.

³⁹ Demircioğlu, a.g.e., s. 74.

⁴⁰ Mark Priestley, “Constructions and Creations: İdealism, Materialism and Disability Theory” **Disability and Society**, Volume: 13, Issue: 1, 1998, pp.75-79.

⁴¹ Aysoy, a.g.e., ss. 30-31.

⁴² Demircioğlu, a.g.e., s. 75.

⁴³ Kolat, a.g.e., ss. 8-9.

⁴⁴ Özgökçeler ve Alper, a.g.m., s. 37.

⁴⁵ Ayferi Göze, **Liberal, Marxiste, Faşist, Nasyonal, Sosyalist ve Sosyal Devlet Sistemleri**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2009, ss. 203-207.

alanlardandır⁴⁶ ve bu dönemde toplumsal sorunlara gösterilen duyarlılık oldukça yükselmiştir. Bu ortamda gelişen sosyal model, özürllülüğü toplumsal bir sorun olarak algılanmasını öngörürken, özürllülük alanına ilişkin sorumluluk mercilerini de farklılaştırmıştır⁴⁷.

Sosyal modele göre özürllülük, kişiye özgü bir sorun değildir. Kişinin içerisinde bulunduğu sosyal, kültürel içeriğin ve çevrenin bir ürünüdür. Toplumun özürllülere gerekli hizmetleri sunmamasından ve özürllülerin ihtiyaçlarını dikkate almamasından kaynaklanmaktadır⁴⁸ Bunun yanında özürllülük, özürllüler aleyhine sonuçlara yol açan sosyal yaklaşımların ve inançların da bir ürünüdür⁴⁹. Sosyal modele göre, özürllülük uzun vadeli hatta ömür boyu tedavi gerektirebildiğinden, özürllülüğün biçimi ve derecesi ne olursa olsun, herkesin bağımsızlığına saygı gösterilmelidir⁵⁰. Özürllülerin topluma entegrasyonları önündeki tüm engeller ortadan kaldırılmalı ve özürllülere yaşamlarını kontrol etme hakkı tanınmalıdır⁵¹. Bu noktada devlet, özürllüler ve toplum; ekonomik, sosyal ve politik anlamada eşitliği sağlayabilmek için sorumluluğu üstlenerek paylaşmalıdır. Devlet; ekonomik ve sosyal hakları sağlamalı, toplum özürllülere yönelik dışlayıcı önyargılardan kendisini arındırmalı ve hem toplum hem de devlet bunu bir lütuf olarak görmemelidir. Özürllüler ise, örgütlenerek, kendilerini ilgilendiren bu sorunlarla mücadelede aktif katılımında bulunmalıdırlar⁵².

1.2.4. İnsan Hakları Modeli

Dünyada 1970’li yıllardan günümüze uzanan küreselleşme ve beraberinde oluşan post-endüstriyel süreçler, ekonomik ve sosyal politikalarda da farklılaşmaya neden olmuştur. Neo-liberal özü, piyasa güçlerinin sağlamlaştırılması olan küreselleşme; dünya ekonomilerinin artan oranda bütünleşmesine uygun ortam hazırlamıştır. Küreselleşme ile sermayenin sınırlar arası serbestçe dolaşımı hızlanmış ve beraberinde hükümetlerin geniş kapsamlı refah politikaları uygulama olanakları ve finansman kabiliyetleri, uluslararası rekabet baskısı ile erozyona uğramıştır⁵³. Sosyal politikalar, küresel ekonomik güçlerin yönlendirmesi ile

⁴⁶ Gencay Şaylan, **Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevleri**, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1995, ss. 64-65.

⁴⁷ Okur ve Erdoğan, a.g.b.,ss. 251-254.

⁴⁸ Keziban Karçkay, **Toplumsal Bir Kimlik Olarak Özürllülük**, TC Başbakanlık Özürllüler İdaresi Başkanlığı, (Yayımlanmamış Özürllüler Uzmanlığı Tezi) Ankara, 2002, s. 15.

⁴⁹ Burcu, a.g.e., s. 53.

⁵⁰ Aysoy, a.g.e., ss. 36-37.

⁵¹ Richard K., Scotch, “Disability as the Basis for a Social Movement: Advocacy and the Politics of Definition”. **Journal of Social Issues**, Volume: 44, Issue: 1, 1988, pp. 164-165.

⁵² Okur ve Erdoğan, a.g.b., s. 254.

⁵³ Şerife Özsuca, “Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik Krizi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt:58, Sayı: 2, 2003, s. 134.

şekillendiklerinden, “refah devletinden”, “rekabet devletine” doğru bir kayma yaşanmıştır⁵⁴. Önemli boyutta küçülen kurumlar ve sınırlı iş imkânlarının bulunduğu bir ekonomik yapı tüm dünyada hâkimiyet kazanmıştır⁵⁵. Bu sürecin işgücü piyasası üzerindeki yansıması ise; bir yandan artan işsizlik, diğer yandan esnekliği sağlayabilmek için yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması ile işgücü piyasasında yaşanan bölünme şeklinde olmuştur⁵⁶. “Küreselleşme sürecinin daralttığı mekânlar ve yok olan sınırlar, insanların günlük yaşamını etkileyen, çok geniş bir alanda, yeni tehditler doğurmuştur⁵⁷”. Devletlerin refah anlayışını önemli derecede etkileyen bu süreç⁵⁸, hem özrürlük teorisinde, hem de onun sosyal hak kavrayışında farklılaşma getirmiştir. Özürlü politikaları son sivil hareketler arasında tanımlanmıştır. Özürlü insanlar, kişisel otonomiye vurgulayan yeni bağımsız yaşam modellerini destekleyerek, zararlı buldukları pasif olma ve bağımlılık klişesini reddetmişlerdir⁵⁹.

İnsan hakları modeli, özrürlüğü, bir insan hakları sorunu olarak görmekte ve özrürlülerin yaşadığı olumsuzlukları, insan hakları ihlali olarak değerlendirmektedir⁶⁰. Sosyal model, devlet ve toplumun, erişilebilirlik, sosyal içerme ve katılımı sağlama sorumlulukları üzerine yoğunlaşırken, insan hakları modeli, özrürlü kişilerin doğuştan sahip oldukları insan hakları yaklaşımının ortaya çıkması için gerekli ortamı hazırlamaya çalışmaktadır⁶¹. İnsan hakları modeli, herhangi bir değerlendirme ölçütü bulmak yerine, “insana” odaklanıldığında, tüm karmaşanın ortadan kalkacağını savunmaktadır⁶².

İnsan hakları modeli kimilerine göre hala sosyal model, kimilerine göre insan hakları görünümü kazandırılmış sosyal model, kimilerine göre ise, özrürlüğün insan hakları yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır. İnsan hakları modelinin, kullandığı dil ile sosyal ve

⁵⁴ Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, 2.b., İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın NO: 2007-57, İstanbul, 2007, s.249.

⁵⁵ Catherine Ipsen, Nancy L. Arnold and Kyle Colling, “Self-Employment for People With Disabilities Enhancing Services Through Interagency Linkages” **Journal Of Disability Policy Studies**, Volume:15, No: 4, 2005, p. 231.

⁵⁶ Özlem Çakır, “Sosyal Dışlanma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:4, Sayı: 3, 2002, s. 89.

⁵⁷ Veysel Bozkurt, “Küreselleşmenin Toplumsal Sonuçları”, **Küreselleşmenin İnsani Yüzü**, Der: Veysel Bozkurt, İstanbul, 2000, s. 104.

⁵⁸ Abdülkadir Şenkal, **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**, 2.b., Alfa Yayınları, İstanbul, 2007, s. 364; Gøsta Esping-Andersen, “Altın Çağ Sonrası? Küresel Bir Ekonomide Refah Devleti İkilimleri”, **Sosyal Politika Yazıları**, 3.b., Der: Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, İletişim Yayınları, İstanbul, 2008, ss. 55-100.

⁵⁹ Helen Barnes, **Working For a Living? Employment, Benefits and the Living Standards of Disabled People**, The Policy Pres, Bristol, 2000, s. 1.

⁶⁰ Okur ve Erdoğan, a.g.b.ss, 247- 257.

⁶¹ Erem İlter, “Birleşmiş Milletler Özürlü Kişilerin Hakları Sözleşmesi’nin Türkiye’nin Özürlülük Politikasına Katkısı”, TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, (Yayımlanmamış Özürlüler Uzmanlığı Tezi) Ankara, 2009, s. 35.

⁶² Naci Münici Çakmak, **Türk Kamu Hukuku Açısından Engellilerin Hukuki Statüsü**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku (İdare Hukuku) Anabilim Dalı (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Ankara, 2006, s. 69.

ekonomik alandaki pratiklerinin; özörlöölere, eşitlik sağlayıcı ve onları özörlöölendirici dinamiğinin bulunmadığı söylenebilir. Çünkü eşitlik anlayışının; fırsat eşitliği ve ayrımcılık yasağı kavramlarıyla savunulduğu insan hakları yaklaşımının, özörlöölüler açısından, eşitlik doğurucu mekanizmalar ürettiğini söylemek oldukça güçtür. Keza sonuçlar açısından eşitlik sağlamayan bu eşitlik anlayışı, özörlöölere özörlöölük sağlamakta da zorluklara yol açabilecektir⁶³. Barnes'in modele yönelik değerlendirmesi de bu yöndedir.⁶⁴

Özörlöölü insanların bireysel hakları üzerine yapılan vurgu, özörlöölü insanların vatandaşlık haklarını karşılamayı ve topluma eşit şekilde katılımlarını mümkün kılmayı amaçlamaktadır. Ancak bu vurgu, refah şartlarının nasıl yenilenebileceği konusundaki çekişmeye gölge düşürmeye meyillidir.

İçinde çekinceler taşıyan bir model olmakla beraber, günümüzde uluslararası kuruluşlar, uluslararası hukuk ve devletler özörlöölülük politikalarını büyük ölçüde insan hakları modeli ekseninde yapılandırmaktadırlar. Bu gelişmelere paralel olarak, bilim insanları da özörlöölülüğü bir insan hakkı sorunu olarak deęerlendirmektedirler⁶⁵. Bununla beraber insan hakları, "ihtiyaçlar ve özel olarak kültürel ihtiyaçlar" dikkate alındığında gerçek anlamı ile uygulanabilir⁶⁶. Ancak özörlöölülere yönelik özel düzenlemeler yapılması, tek başına, özörlöölülerin toplumdaki diğer vatandaşlarla "eşit" haklara sahip olmasını sağlamada yeterli olamamaktadır⁶⁷. Keza özörlöölü ayrımcılığı ile mücadele edebilmeyi sağlayan yasal düzenlemelerin zorunlu hale getirilmemesi de eşit vatandaşlık haklarından söz edilebilmesini imkânsızlaştırmaktadır⁶⁸. Çağdaş toplum olmanın öncelikli gereği; her bireye, bedensel yetersizlikleri dikkate alınmadan, eşit hak ve olanakların sunulmasıdır⁶⁹. Sosyal algı ve anlayışlar yanında, uygulamalardaki tutarsızlıklar giderildiğinde ve özörlöölüler kendilerine verilen haklar konusunda bilgi sahibi olduğunda çağdaş toplum olma yönünde önemli bir adım atılmış olacaktır⁷⁰.

⁶³ Okur ve Erdoğan, a.g.b.,s. 258-261.

⁶⁴ Barnes, a.g.e., s. 1.

⁶⁵ Okur ve Erdoğan, a.g.b.,s. 257.

⁶⁶ Beril Tufan, Özge Özgür Sayar ve Göktañ Koçyıldırım, "Sosyal Bir Hak Olarak Sosyal Hizmet", **I. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu**, Denizli, 2009, s. 81. <http://www.sosyalhaklar.net/2009/2009index.htm> , (26.07.2011).

⁶⁷ Fatma Gökmen, "Türkiye'de Özörlöölü Haklarının Gelişimi", **Özveri Dergisi**, TC Başbakanlık Özörlöölüler İdaresi Başkanlığı, Cilt:4, Sayı:2, 2007, <http://www.özörlöölüler.gov.tr/?menu=ozveri&sayfa=ov8/ov8mak4> , (20.07.2011).

⁶⁸ Michael Oliver, **Understanding Disability: From Theory To Practice**, Palgrave Macmillan, Basingstoke, Hampshire 1996, pp. 30-78.

⁶⁹ Ayşegül Kanbak ve Dilay GÖVENÇ, "Engelli İstihdamına Yönelik Yerel Eksenli Bir Çözüm Önerisi: Bizimköy Örneği", **Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:7, 2009, s. 92.

⁷⁰ Serhat Özgökçeler ve Doğan Bıçkı, "Özörlöölülerin Sosyal Dışlanma Boyutları: Bursa ve Çanakkale Örneklerinden Yansıyanlar" **II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu**, Denizli, 2010, s.237. <http://www.sosyalhaklar.net/2010/2010index.htm> , (20.07.2011).

Bu çalışmada, özürllüer ile ilgili modellerden herhangi birine bağlı kalmak yerine, özürllülüğün çok boyutlu bir toplumsal gerçek olduğu noktasından hareketle, tüm modellerden yararlanılmaya çalışılmaktadır. Çalışmada; arka planda tüm bu modellerin etkilerinin bulunduğu bir toplumsal gerçeklik dikkate alınarak, özürllülerin istihdam sorunları ve bu sorunların çözümlü noktasında ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) yönteminden ne ölçüde yararlanılabileceği irdelenmektedir.

1.3. ÖZÜRLÜ İSTİHDAMI

İstihdam; emek açısından bakıldığında, bireyin kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin ihtiyaçlarını karşılamının ve refahını sağlamanın yegâne aracıdır⁷¹. İstihdam, bireyin içinde yaşadığı toplumda güven içinde var olabilmesini, kendini gerçekleştirebilmesini, hayatını sürdürebilmesini ve tüketici konumdan üretici konuma geçmesini mümkün hale getirmektedir⁷². İstihdam; yaşam standartlarının başlıca belirleyicisi olmanın yanında, bireye bir kimlik sunmakta, onun sosyal ilişkilerini etkilemekte ve kendine güvenini artırmaktadır⁷³. İstihdamın bireye sağladığı bu olumlu etkiler, yasalara da yansımış ve “çalışma hakkı” birçok sosyoekonomik hakkın bağlandığı çok temel bir hak olarak gerek ulusal gerekse uluslararası düzenlemelerde yer almıştır. Çalışma hakkını kabul eden devletler, işgücünün eğitiminden iş bulmasına, çalışma koşullarının iyileştirilmesinden işsizlik sigortasına kadar birçok uygulamayı hayata geçirmeye çalışmaktadırlar⁷⁴. Bu kapsamda, birçok devlet; yeni istihdam alanları oluşturulması, emeğin istihdam edilirliliğini artırıcı eğitimler sunulması, insana yakışır çalışma standartlarının oluşturulması, işsizlikle aktif mücadele politikalarının uygulanması gibi çalışmalar yürütmekte ve bu çalışmalardan, toplumdaki herkesin yararlanmasını sağlayıcı mekanizmalar geliştirmektedir. Çünkü aynı zamanda istihdam, toplumun bazı kesimlerinin toplumdaki soyutlanmalarını engelleyen unsurlardandır. Çalışma hakkı, yasal olarak herkese verilmiş bir hak olduğundan, dışlanma riski taşıyan veya dışlanan kişilerin işgücü piyasasında ikame edilebilir durumda olmaları, onların istihdamını artırma çabalarını gereksiz kılmaz. Aynı şekilde bu kişilerin toplam nüfusun içinde azınlıkta olmaları, onlar için gerçekleştirilen uygulamaların faydasız olduğu anlamına gelmez⁷⁵.

⁷¹ Özlem Işığıçok, **XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2005, s. 24.

⁷² Yılmaz, a.g. tez, s.11.

⁷³ Marie Jahoda, **Employment and Unemployment**, Cambridge University Pres, Cambridge, 1982, s. 53.

⁷⁴ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, 3. b., İmge Kitabevi, Ankara, 2008, s. 210.

⁷⁵ Gökhan Sait Gündüz, “Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü”, TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, 2007, s. 13.

İşgücü piyasasından dışlanma riski taşıyan gruplar içerisinde, özurluler önemli bir çoğunluk oluşturmaktadır. Özurlu istihdamı kavramı; değişik yollarla ve yöntemlerle (Yasal Zorunluluk İle Özurlulerin İstihdamı (Kota Yöntemi), Korunmalı İşyerlerinde Özurlulerin İstihdamı, Kooperatif Çalışma Yöntemi, Evde Çalışma Yöntemi...) çalışabilir durumda olan özurlulerin, işgücü piyasasında veya kamu kurum ve kuruluşlarında sigortalı olarak çalışmalarına yönelik politikaları ifade etmektedir⁷⁶. Özurlulerin istihdamını artırmak amacıyla yürütölen yoğun çalışmalara karşın, birçok ölkede, özurlulerin büyük bölümünün işsiz olması, özurlulerin işsizlikten etkilenen gruplar içerisinde ön sıralarda yer aldığını doğrulamaktadır. Hem istatistiksel hem de nitel bulgular özurlu kişilerin istihdam oranlarının oldukça düşük olduğunu göstermektedir⁷⁷. Örneğın Stodden, R. A. & Dowrick tarafından 1999-2000 yılları arasında yayınlanan çalışmada gelişmiş bir ölkö olan ABD’de genel nüfusun % 80’i ile karşılaştırıldığında özurlulerin sadece %30’unun tam zamanlı yada yarı zamanlı bir işi olduğu belirtilmektedir⁷⁸. Keza benzer bir şekilde Ulusal İstatistik Kurumu 2002 verilerine göre; Birleşik Krallık’ta da en az 8,5 milyon özurlu bulunduğu, bu özurlu insanların 6,8 milyon kadarının çalışabilecek yaşta olduğu ve ancak yalnızca 3 milyon kadarının iş sahibi olduğu belirtilmektedir⁷⁹. Birleşmiş Milletler (BM) raporlarına göre de, gelişmiş ölkelerde özurluler arasında işsizlik oranı %50 ile 60 arasındadır. Gelişmekte olan ölkelerde ise bu oran, %80- 90’lara ulaşmaktadır⁸⁰.

İşsizlik; bireyin, iradi şekilde karşı koymasından kaynaklanan bir çalışmazlık halini değil, aksine gayri iradî olarak karşılaştığı bir çalışamazlık durumunu ifade etmektedir⁸¹. Sosyal devlet anlayışında, kişisel bir sorun olarak değerlendirilmeyen işsizlik; küreselleşme ile daha da büyüyen bir sorun haline gelmiş ve işsizlikle mücadele devletlerin meşgul olduğu öncelikli sorunlardan biri olmuştur. İşsizlik, bireyi yeterli ve düzenli bir gelir elde etme imkânından mahrum bıraktığı için, onun sosyal hayata katılımını büyük ölçüde güçleştirmektedir⁸². Bu sorunu yaşayan bireyler, kendilerini toplumun değersiz bir üyesi olarak hissedebilmektedirler. Özellikle, kendi iradesi ve isteği dışında işsizlik deneyimi yaşayıp, iş bulma konusunda

⁷⁶ Seyyar, a.g.e., s. 325.

⁷⁷ Martha N. Ozawa and Yeong Hun Yeo, “Work Status and Work Performance of People With Disabilities” **Journal Of Disability Policy Studies**, Volume: 17, No: 3, 2006, p. 180.

⁷⁸ Robert A. Stodden and Peter W. Dowrick, “Postsecondary Education and Employment of Adults with Disabilities”, **American Rehabilitation**, 1999-2000, Volume:25, No:3, pp. 19-23.

⁷⁹ Anthony Giddens, **Sosyoloji**, 1.b., Kırmızı Yayınları, İstanbul, 2008, ss.331-332.

⁸⁰ United Nations, “**Some Facts about Persons with Disabilities**”, 2006, <http://www.un.org/disabilities/convention/pdfs/factsheet.pdf> , (06. 02. 2012) : United Nations, “**Human Rights and Persons with Disabilities**” , 2007, <http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/humanrights.htm> , (06. 02. 2012).

⁸¹ Sabri F. Ülgener, **Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1986, s.113.

⁸² Yılmaz, a.g. tez,s.12; Gündüz, a.g. tez, s. 12.

başarısız olan bireylerin, iş arama faaliyetlerinde umutlarını kaybetmeye bağlı olarak gözlenen ve öğrenilmiş çaresizlik olarak adlandırılabilir bir pasiflik söz konusu olmaktadır. Bu gayri iradî durumdan, bazı gruplar daha fazla etkilenmektedirler⁸³. Hem gelişmiş, hem de gelişmekte olan birçok ülkede, özürlü bireyler; işsizliğin neden olduğu, ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunlardan büyük ölçüde etkilenmektedirler. Çalışabilir durumda olmalarına karşın, istidam edilmeyen birçok özürlü; yoksulluk içinde ve toplumla bütünleşmede bazı sorunlar yaşayarak hayatlarını sürdürmektedir. Önemli bir bölümü, istidam edilme umutlarını kaybettiklerinden, aktif olarak iş aramamaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Dünya Bankası tarafından 2011 yılında yayınlanan rapor, birçok ülkede özürliülerin istidam sorunları yaşadıklarını göstermektedir. Her ne kadar Tablo: 1’de yer alan ülkelerin mevcut özürlü veri tabanları karşılaştırma yapmaya elverişli ortak standartlara sahip olmasa da, bu veriler özürlü istidamının genel istidamın önemli ölçüde gerisinde kaldığını kanıtlar niteliktedir⁸⁴.

Tablo 1: Çeşitli Ülkelerde İstidam Oranları

Ülke	Yıl	Özürlü İstidamı (%)	Genel İstidam (%)	Özürlülerin Genel İstidama Oranı
Avustralya	2003	41.9	72.1	0.58
Avusturya	2003	43.4	68.1	0.64
Kanada	2003	56.3	74.9	0.75
Almanya	2003	46.1	64.8	0.71
Hindistan	2002	37.6	62.5	0.61
Japonya	2003	22.7	59.4	0.38
Malawi	2003	42.3	46.2	0.92
Meksika	2003	47.2	60.1	0.79
Hollanda	2003	39.9	61.9	0.64
Norveç	2003	61.7	81.4	0.76
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
İspanya	2003	22.1	50.5	0.44
İsviçre	2003	62.2	76.6	0.81
İngiltere	2003	38.9	68.6	0.57
ABD	2005	38.1	73.2	0.52
Zambiya	2005	45.5	56.5	0.81

Kaynak: World Health Organization (WHO) and The World Bank (WB), a.g.e., p.238

⁸³ Gündüz, a.g. tez, s. 12; Burcu Kümbül Güler, “İşsizlik ve Yarattığı Psiko-sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt.55, Sayı:1, İstanbul, 2006, ss. 373-374; Naci Gündoğan, “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstidam Politikaları” **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 54, Sayı: 1, 1999, ss. 67.

⁸⁴ World Health Organization (WHO) and The World Bank (WB), **World Report On Disability**, WHO Press, Malta, 2011, p.238

Özürüleri, ekonomik ve sosyal yaşama katılmaları tüm ülkelerin ulaşmayı istediği bir hedef olduğundan, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde özürüleri istihdamı önündeki engellerle mücadele stratejileri geliştirilmektedir. Ülkemizde de özürülere yönelik geliştirilen politikalar, son zamanlarda önem kazanmıştır. Ancak, özürüleri istihdam sorunları çözümlenmiş değildir. Özürüleri istihdamı konusunda yürütülen akademik çalışmalar da, ülkemizde özürü istihdamı önündeki engellerin aşılmasına alternatif çözümler geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın bu alt bölümünde; öncelikle, özürü istihdamının gerekliliği ve özürü istihdamını sınırlayan sorunlara değinilmektedir. Devamında bu sorunları azaltmak amacıyla yararlanılan istihdam politikaları üzerinde durulmaktadır. Son olarak ise, özürü istihdamını sağlamada yararlanılan yöntemler hakkında bilgi verilmektedir.

1.3.1. Özürü İstihdamının Gerekliliği

Özürü işgücü; bir ekonominin üretim faktörü olarak, sahip olduğu toplam emek miktarını yani insan kaynağını oluşturan gruplardan birisidir⁸⁵. Ülkenin ekonomik anlamda ilerlemesinde insan kaynağı, yaşamsal bir öneme sahip olduğundan, etkin kullanılmalıdır⁸⁶. Özürüleri fiziksel ya da düşünsel bir özürülerinin bulunması, sağlam olan yeteneklerini kullanamayacakları anlamına gelmemektedir⁸⁷. Özürüleri çalışma hayatının dışına iterek üretmez hale getirmek, insan kaynağının israf edilmesi sonucunu doğuracaktır. Ancak dünya nüfusunun önemli bir bölümünü oluşturan özürüleri; gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde işsizlik ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunlarla yoğun bir şekilde karşılaşmaktadırlar. Özürüleri çalışma hayatında aktif olarak yer almaları ekonomik ve sosyal nedenlerle gereklidir. Bu gereklilik, birey, toplum ve devlete bakıştaki değişmelerin de bir sonucudur

İnsanlar doğal, sosyal ve kültürel gereksinimlerini karşılayabilmek için çalışmak ve gelir sağlamak zorundadırlar. Bu zorunluluk, özürüleri için de geçerli olup, aynı zamanda da bir haktır. Özürüleri yetenek ve durumlarına uygun olarak istihdam edildiklerinde tüketici konumundan çıkarak üretimde bulunabilecekler ve topluma yararlı hizmetler sunabileceklerdir. Bunun yanında birçok özürü bireyin, ciddi maddi külfetler doğuran tedavilere gereksinimi olmaktadır. Bu anlamda istihdam, özürü insanların maddi refahının

⁸⁵İnci Kuzgun "Türkiye'de Özürüleri Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler", **Journal of Yasar University**, Cilt:4, Sayı:15, 2009, s. 2451.

⁸⁶Subaşıoğlu, a.g.m., s.404.

⁸⁷H. Filiz Alkan Meşhur "Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılma Gerekliliği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi", **Öz-Veri Dergisi**, Cilt I, Sayı 2, 2004, s. 177-178.

birincil göstergesi olarak değerlendirilmektedir⁸⁸. Hatta gelişmiş özürlü politikaları olan birçok ülkede, çalışabilecek durumda olan ancak çalışabilecekleri işlerin miktarı konusunda kısıtlamalara maruz kalan özörlölere yönelik yardım programları mevcuttur⁸⁹. Ekonomik anlamda bağımsız olmaları, özörlölülerin daha sağlıklı ve kaliteli yaşamalarına katkıda bulunacaktır. Ayrıca özörlölülerin bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri veya kendilerine bakan yakınları da, özörlölülerin istihdamı ile sağlanan maddi gelir ve sosyal güvenlik olanaklarından yararlanabilecektir⁹⁰.

Özürlü istihdamının sosyal gerekçeleri de oldukça önemlidir. Günümüzde, “çalışmak, üretmek, istihdam edilmek” öne çıkan toplumsal değerler arasındadır. Anlamli görevlerin yerine getirilmesi sonucunda yaşanan tatmin duygusu, toplumca itibar gören bir gruba ait olmanın verdiği güven, kendine güvenme ihtiyacı, çalışarak sahip olunan statü ve kimlik gibi psikolojik ve toplumsal değerlerden etkilenen herkes gibi, özörlölüler de çalışmak, üretmek istemektedirler⁹¹. Özürlü bireyin çalışması/istihdam edilmesi, yaşadığı topluma katılmasında, toplumla bütünleşmesinde, kilit bir rol üstlenmektedir⁹². Çünkü özörlölülerin istihdam edilmesi, özörlü bireylerin bir biçimde toplumdan soyutlanmalarını önlemekte ve özörlölülerin sosyal ve psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissetmelerine katkı sağlayabilmektedir. Özürlölüler çalıştıklarında başkalarına bağımlı ve topluma yük olmanın ezikliğinden kurtularak, kendilerini toplumun bir parçası olarak görecektir ve bir işe yaramanın mutluluğunu hissettirebileceklerdir⁹³. Özürlölüler tarafından çalışabilmeye yüklenen anlamı ve özörlölüler açısından çalışmanın önemini Louis Haris şöyle ifade etmektedir⁹⁴;

Özürlü kişiler umut ve umutsuzluk arasında seçim yaparken, aslında belirleyici olan çalışıp çalışmamalarıdır. Çalışanlar genel anlamda kendilerini insan ırkının parçası gibi hissetmektedirler. Çalışmayanlar ise kendilerini dışlanmış, yalnız ve çoğunlukla da işe yaramaz hissederler.

⁸⁸ Richard V. Burkhauser and Mary C. Daly, “Disability and Work: the Experiences of American and German Men”, **FRBSF Federal Reserve Bank of San Francisco Economic Review**, Number:2, 1998, pp. 17-29.

⁸⁹Sophie Mitra, “Temporary and Partial Disability Programs in Nine Countries What Can the United States Learn From Other Countries?”, **Journal of Disability Policy Studies**, Volume:20, Number:1, 2009, p. 15.

⁹⁰ Toplu, a.g. tez, ss.51-55; Alkan Meşhur, a.g.m., s.178.

⁹¹Rudolf H. Moos, “Work as a Human Context”, **Psychology and Work : Productivity, Change, and Employment**, (Editor:) Michael S. Pallak and Robert O. Perloff, Washington, D.C. : American Psychological Association, 1986, p. 6; Kasım Karataş, “Özürlölülerin İstihdamı ve Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar” **Görme Özürlölüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları**, (Der:) Kasım Karataş. Körler Federasyonu Yayını, No: 4 Ankara, 2001,ss. 141-147.

⁹² Zuhâl Yılmaz, “Çalışan Özürlölülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler” **Özveri Dergisi**, Cilt:1, Sayı 2, 2004. <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2calisanozurlusorunlari.htm> , (24. 07.2011).

⁹³ Alkan Meşhur, a.g.m, ss.178-179.

⁹⁴ Louis Haris, **Inside America**, Vintage 1st Edition, New York, 1987, pp. 195-196.

Özürü kişilerin kendilerini toplumun bir parçası olarak görebilmeleri, onlara, yetenekleri dahilinde bir işte çalışma fırsatı vermek ve verimli olabileceklerini göstermekle mümkündür⁹⁵. Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan ve Federal İş Bulma Örgütü tarafından yürütülen araştırma sonuçları, özürülerin çalışma hayatında verimli olabildiklerini destekleyen bulgulara ulaşmıştır. Bu bulgular şu şekildedir;⁹⁶

- İşyerinde özürüler diğer çalışanlara göre daha uyumlu davranış sergilemektedirler.
- Özürüler sürekli çalışırlar ve işi bırakma olasılıkları çok düşüktür.
- İşyerinde özürüler diğer çalışanlardan daha fazla görev bilincine sahiptirler.
- Özürüler daha az kazalara neden olurlar
- Özürüler işyerlerine zamanında gelirler, işyerine önem ve değer verirler
- Özürüler kendilerini yenilemek ve ilerleyebilmek için daha çok çaba gösterirler

Elbette özürülerin özürü olmayanların sahip oldukları yaşam standartlarına erişebilmelerinde, onların gelir elde edebilmeleri tek başına yeterli değildir. Sosyal ve fiziksel çevrenin genelde özürüleri dışladığı bir gerçektir. Özürülerin toplumda yer alabilmeleri ancak sosyal, fiziksel ve ekonomik, tüm engellerin kaldırılmasını gerektirmektedir⁹⁷. Günümüzde, ülkelerin kalkınmışlığını gösteren ölçütlerden biri de, korunması gereken gruplara yönelik yapılan hizmetler olduğundan, özürülerin, ekonomik ve sosyal yaşama katılmaları tüm ülkelerin ulaşmayı istediği bir hedef olarak görülmektedir⁹⁸. Bu doğrultuda geliştirilen sosyal politikalar; özürülerin yetenek ve durumlarına uygun olarak işe yerleştirilmelerini ve o işi ellerinde tutabilmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır⁹⁹.

⁹⁵ Serpil Aytacı, "Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı", **Verimlilik Dergisi**, Milli Produktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 1993, s. 2.

⁹⁶ Alkan Meşhur, a.g. tez, ss.64-65.

⁹⁷ Gerry Zarb and Mike Oliver, **Ageing With a Disability What Do They Expect After All These Years?**, University of Greenwich, London, 1993, pp. 9-48.

⁹⁸ **Birinci Özürüler Şurası Çağdaş Toplum, Yaşam Ve Özürüler Komisyon Raporları Genel Kurul Görüşmeleri**, TC Başbakanlık Özürüler İdaresi Başkanlığı, Ankara, 1999, s. 75; Sanem Berkün, "Engellilerin İstihdam Sorunları ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü", **VII. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildiriler Kitabı**, Çanakkale, 2010, s. 210.

⁹⁹ **İkinci Özürüler Şurası Yerel Yönetimler ve Özürüler, Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri**, TC Başbakanlık Özürüler İdaresi Başkanlığı, Ankara, 2005, s. 51.

1.3.2. Özürlülerin İstihdam Sorunlarının Nedenleri

Son yıllarda işsizlik probleminin dünya çapında önemli bir sorun haline gelmesi sosyal politikaların istihdam konularında yoğunlaştırılmasını gerekli kılmıştır¹⁰⁰. Bu süreçte özürlü kişilerin olumlu ve olumsuz istihdam beklentileri, işgücü piyasasında gözlenen genel eğilimlerden etkilenmekte ve sosyal politikalar içerisinde, özürlülerin istihdamına yönelik olanlar, artan işsizlikle orantılı bir gelişim göstermektedir¹⁰¹. Özürlülerin istihdamına yönelik politikalar, özürlülere ilişkin gelişen yaklaşımlar paralelinde değişim göstermiştir. Ancak özürlülerin istihdamını artırmak amacıyla yürütülen yoğun çalışmalara karşın, birçok ülkede, özürlülerin büyük bölümü işsizdir. Üstelik Barnes tarafından da belirtildiği gibi; özürlüler, çalışmak istemedikleri için değil, çalışmak istedikleri halde istihdam edilmeleri önündeki engelleri aşamadıkları için çalışmamaktadırlar¹⁰². İstihdam edilen özürlüler ise, çoğunlukla; talep edilmeyen, az ücretli düşük beceri gerektiren, alt statülü işlerde iş gücü piyasasına katılmaktadır¹⁰³. Bu durum, birçok özürlü için beraberinde, sosyal problemleri, sosyal dışlanmayı ve yoksulluğu getirmektedir¹⁰⁴.

İçinde bulunduğumuz dönemde iş dünyası büyük bir değişim geçirmektedir. Pek çok alanda istihdam edilebilmek için sık sık becerilerin güncellenmesi gerekmektedir¹⁰⁵. Günümüzde özürlülerin iş dünyasına girmeleri, sürekli değişen taleplere cevap verebilmeleri ve kariyerlerini geliştirmeleri; hem onlara bu süreçte destek olan kural koyucular ve hizmet sağlayıcılar hem de özürlü kişiler için devamlı mücadele gerektiren zorlu bir süreçtir¹⁰⁶.

Özürlülerin istihdam edilmeleri önündeki en büyük engel, toplumun özürlü işgücüne olan bakış açısıdır. Toplum, özürlü işgücünü, üretken olmayan, vasıfsız, ailesi ya da devlet tarafından özel bir bakıma ihtiyacı olan kişiler topluluğu olarak görmektedir. Toplumun azımsanmayacak büyüklükte bir bölümü, özürlülere, acıma duygusu ile yaklaştığından, özürlü

¹⁰⁰Alpay Hekimler, **Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya'da Esnek Çalışma Modelleri Avrupa Birliği ve Federal Almanya Mevzuatı Işığında Türkiye İçin Perspektifler**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını Yayın No. 263, Ankara, 2006, s. 20.

¹⁰¹Edward Yelin and Miriam Cisternas, "The Contemporary Labor Market and the Employment Prospects of Persons with Disabilities", **Disability Work and Cash Benefits**, (Editor:) Jerry L. Mashaw, Virginia Reno, Richard V. Burkhauser and Monroe Berkowitz, W.E.Upjhon Institute for Employment Research, Michigan USA, 1996 p.54.

¹⁰² **Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılığın Ölçülmesi Araştırması**, TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Ankara, 2010, s. 29.

¹⁰³ Toplu, a.g. tez, s. 96.

¹⁰⁴ Abdullah Hasırcıoğlu, "İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)", Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Sakarya, 2006, s. 68.

¹⁰⁵ Alan Roulstone, "Disabling Pasts, Enabling Futures? How Does the Changing Nature of Capitalism Impact on the Disabled Worker and Jobseeker?", **Disability & Society**, Volume:17, Number:6, 2002, pp. 627-642.

¹⁰⁶ Stanley J. Smits, "Disability and Employment in the USA: The Quest for Best Practices", **Disability & Society**, Vol: 19, No: 6, 2004, p. 648.

bireylerin sahip oldukları yeteneklerini kullanmaları engellenmektedir¹⁰⁷. Bu süreç zamanla özürllüleri, kendi yaşam standartları ve yaşam kaliteleri üzerinde belirleyici olamayan, bağımlı ve pasif insanlar haline dönüştürmektedir.

Devletler tarafından sunulmakta olan eğitim hizmetlerinden, herkes gibi özürllülerinde yararlanabilmesi hem devletlerin yerine getirmesi gereken bir görev, hem de bir insan hakkıdır¹⁰⁸. Ancak genelde özürllülerin eğitim düzeyleri, toplumun geneline göre düşük kalmakta ve çoğunlukla özürllülerin, herhangi bir mesleki vasıfları bulunmamaktadır. Bu durum, özürllülerin istihdam edilmeleri önündeki engellerden bir diğeridir¹⁰⁹. Özürllü ailelerinin ve eğitim kurumlarındaki personelin özürllülerin eğitim ve öğretimine yönelik bilgi düzeylerinin sınırlı olması, “erişilebilir” eğitim kurumları ve eğitim ortamlarının yaygın olmaması, özürllülerin eğitim ve öğretimine uygun olarak hazırlanmış araç, gereç ve diğer donatıların yetersiz olması, yeni teknolojilerin özürllülere tanıtılmasında gecikilmesi gibi birçok neden özürllülerin eğitim fırsatlarından yeterince yararlanamamasında etkilidir. Ayrıca özürllülerin toplum içerisinde üretken ve aktif olarak yer alabilmesi ve diğer bireylere olan bağımlılıklarının en aza indirilmesinde katkı sağlayan mesleki rehabilitasyon* hizmetleri¹¹⁰, birçok ülkede, genellikle nicelik ve nitelik açısından oldukça yetersizdir. Özürllüler için çalışma imkânlarının, çoğunlukla, iş hayatında işlevselliğini ve cazibesini yitirmekte olan sektörlerde bulunması, bu durumun bir göstergesi niteliğindedir¹¹¹. Oysa eğitim kurumları, özürllü öğrencilere, yeteneklerini keşfederek geliştirmeleri ve çalışma ortamlarında onlara gerekli olan becerileri edinmeleri için uygun ortamlar sunmalıdır. Bu amaçla; ekonomik kalkınma hedefleri doğrultusunda, ekonomik kalkınmayı teşvik edecek, işletmeler ile ortaklıklar kurulmalı ve öğrencilerin okulda öğrendikleri teorik bilgileri uygulama ile pekiştirecekleri okuldan çalışma hayatına geçişi kolaylaştırıcı bir eğitim sistemi geliştirilmelidir¹¹². Böyle bir sistemin geliştirilmesi, özürllülerin çalışma hayatına uyum

¹⁰⁷ Hasırcıoğlu, a.g. tez, ss.1-2.

¹⁰⁸ Sanem Berkün, “**Mesleki Eğitimin Engelli İstihdamı Açısından Önemi**”, Gazi Üniversitesi 20. Özel Eğitim Kongresi, Basılmamış Bildiri, Gaziantep, 2010, s. 4.

¹⁰⁹ Satı Özdemir, “Türkiye’de Hafif Düzeyde Zihinsel Engelli Bireylere Meslek Edindirme ve İstihdamlarına İlişkin Politikaların Değerlendirilmesine Yönelik Yönetici, İşveren ve Veli Görüşleri”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2008, s.6.

* “Mesleki rehabilitasyon, herhangi bir mesleği olmayan, mesleğinde yetersiz olan veya meslek değiştirmek isteyen özürllülerin, emek piyasasında ihtiyaç duyulan ve özür grubuna ilişkin meslekte yetiştirilerek, fiziki ve mesleki yönden mümkün olan en yüksek kapasiteye ulaştırılmalarını ve eğitim gördükleri meslekte istihdam edilmelerini sağlayan hizmetlerin bütünüdür” Seyyar, a.g.e., s.320.

¹¹⁰ Berkün, “**Mesleki Eğitimin Engelli İstihdamı Açısından Önemi**”, a.g.b., ss.7-8.

¹¹¹ Demircioğlu, a.g.e., s. 130.

¹¹² James E. Martin and Paula D. Kohler, **Transition from School to Life: A Complete University Course for Special Educators**, Developed by the Transition –Related Personnel Competencies Project, funded through the

sağlamalarını kolaylaştırdığı kadar, işverenlerin özürülleri tanınması ve onların yeteneklerini göreberek taşıdıkları önyargıları gözden geçirmeleri için de fırsatlar sunacaktır.

Yüksek bilgi ve beceri gerektirmeyen işler birçok güçlüğü aşarak eğitimini tamamlamış, vasıflı özürülleri ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak tatmin edememekte ve kariyerlerine dair yaşadıkları hayal kırıklıkları onları çalışma hayatının dışına sürüklemektedir. Oysa birçok ekonomiste göre çalışmamanın fırsat maliyeti; eğitilmiş kişilerde, daha az eğitilmiş kişilerden çok daha yüksektir¹¹³. Ayrıca vasıf gerektiren işlerde, özürüllerin istihdam edilmeden önce yeterince eğitilememeleri (bilgi ve donanım yetersizliği nedeni ile), onların verimliliğini düşürmekte ve bu durum ise gerek özürüllerin kendilerine olan güvenlerini, gerekse de işverenlerin özürüllerin istihdamına yönelik yaklaşımlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışma hayatında karşılaşılan bu tür sorunlar; istihdam edilen özürüllerin, ihtiyaçları ve beklentileri dikkate alınarak hazırlanmış hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi ile aşılabılır. Bu hizmet içi eğitim faaliyetlerinden, özürüllerin etkin olarak yararlanmaları sağlanmalıdır.

İşverenlerin özürüllere yönelik olumsuz tutumları da, özürülü istihdamını sınırlamaktadır¹¹⁴. İşverenlerin büyük bir bölümü, özürülleri hukuki bir zorunluluk ya da özel bir nedenleri olmadıkça, işyerlerinde çalıştırmayı tercih etmemektedir¹¹⁵. Öz geçmişlerinde özür durumunu belirtilmiş adaylar, vasıflı olsalar bile, işyerinin özürülü kadrosunda açık bulunmadığında, genellikle görüşmeye davet edilmemektedirler¹¹⁶. McInnes'in 500 işveren üzerinde yaptığı araştırma, Ochoa, Mueller, Pomjanek, Magturo, Bueno ve Fung'un 150 işveren üzerinde yaptığı araştırma, Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy'nin 341 işveren üzerinde yaptığı araştırma işverenlerin özürülü işgücünü istihdam etmeye yönelik olumsuz tutumlar taşıdıkları yönünde bulgular elde etmiştir¹¹⁷. Baldwin ve Jhonson ise, işverenlerin, tüm özürüllere için eşit düzeyde önyargıların olmadığı ve işverenlerin işe alınma sürecinde, özellikle zihinsel özürüllere ve ağır fiziksel özürüllere daha büyük bir önyargıyla yaklaştıkları

Office of Special Education Programs, Office of Special Education and Rehabilitative services, U.S Department of Education, United States of America, 1999, Class: 6 School- to- Work and Scans, ss.9-14.

¹¹³ Martha N. Ozawa and Terry Y. Lum, "Men Who Retire At Age 70 Or Older", **Journal of Gerontological Social Work**, 2005, Volume. 45, Issue: 4, pp.41-63.

¹¹⁴ Yılmaz, a.g. tez, s. 18.

¹¹⁵ Mehmet Ergün, "İşverenlerin Özürüllere Yönelik Tutumları Ve Öğrenme Güçlüğü Olan Bireylere Yaklaşımları", **Özveri Dergisi**, Cilt:3, Sayı 1, 2006, s. 708.

¹¹⁶ Alkan Meşhur, a.g. tez, s.87.

¹¹⁷ Sabriye Sevil Akardere, "İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2005, ss.62-63.

düşüncesindedir¹¹⁸. Örneğin gelişmiş bir ülke olan İngiltere’de Ulusal İstatistik Birimi 2004 yılı verilerine göre özürülülerin %49’u ücretli bir işte çalışmaktadır. Ancak zihinsel özürülülerde istihdam içerisinde bulunanların oranı %32 olarak tahmin edilmektedir. Sosyal Bakım Teftiş Komisyonu ise zihinsel özürülülerin sadece %10’unun ücretli bir işte çalıştığı görüşündedir¹¹⁹. İşverenlerin, özürülülerin çalışma hayatına katılmaları konusunda, taşıdıkları çekinceleri belirlemeye yönelik olarak Barrett ve Thomasan tarafından yapılmış bir araştırmada, aşağıdaki düşüncelerin özürülülerin istihdamında sınırlayıcı etkide bulunduğu saptanmıştır¹²⁰;

- Özürülü işçiler, daha fazla mazeret izni kullanırlar.
- Özürülü işçiler, verimli ve düzgün çalışmazlar.
- Özürülü işçiler, iş kazalarının artmasına neden olurlar.
- Özürülü işçiler, duygusaldırlar, çabuk kızarlar ve alıngandırlar.
- Özürülü işçileri, işten çıkarmak ve onlara cezai müeyyideleri uygulamak daha zordur.
- Özürülü işçilerin, kariyerlerinde ilerleme imkânları sınırlıdır.
- Özürülü işçiler, çalışma temposunu düşürerek, diğer çalışanları olumsuz etkilerler.
- Özürülü işçilerin, duygusal sorunları daha çok olur.
- Özürülüler, halkla ilişkiler açısından iş yerine yönelik iyi izlenim bırakmazlar.
- Özürülü işçilerin, hareket yeteneklerindeki sınırlılık işyerlerinde özel düzenlemeleri gerektirir. Bu düzenlemelerin yapılması, mali açıdan külfetlidir.
- Emek piyasasında işgücü arzı, özürülü çalıştırmayı gerektirmeyecek yeterliliktedir.

Özürülülerin çalışma yaşamına girmeleri de, çoğu kez bu önyargıların silinmesine yardımcı olamamaktadır. Çünkü genellikle iş yaşamı, istihdam edilen özürülü bireylerin özellikleri ve yetenekleri dikkate alınarak düzenlenmediğinden ve iş başında geliştirme

¹¹⁸ Marjorie L. Baldwin and William G. Johnson, “Labor Market Discrimination Against Women with Disabilities”, **Industrial Relations** Volume: 34, No: 4, 1995, pp. 555–577.

¹¹⁹ Ian Dempsey and Jerry Ford, “Employment for People With Intellectual Disability in Australia and the United Kingdom”, **Journal of Disability Policy Studies**, Volume:19, Number: 4, 2009, p. 236.

¹²⁰ A. M Barrett, and B. Thomasan “The Placement Process in Vocational Rehabilitation Counseling”, **GTP Bulletin**. No.2. Rehabilitation Services. No.545.USA, 1964,p.51. Aktaran Mehmet Ergün, “İşverenlerin Özürülülere Yönelik Tutumları Ve Öğrenme Güçlüğü Olan Bireylere Yaklaşımları”, **Özveri Dergisi**, Cilt:3, Sayı 1, 2006, s. 708.

eğitimi verilmediğinden, iŖe alınan özürlülerden çoğu kez beklenen verim sağlanamamaktadır. Birçok iŖveren, iŖ ortamında özürlü bireyin özelliklerini ve yeteneklerini dikkate alan düzenlemeler yapmamakta ve özürlü çalışanlara yönelik düzenlemeler yapmayı da, çoğu kez iktisadi nedenler ve/veya bilinçsizlik nedeni ile gereksiz bulmaktadır. Bunun sonucunda; özürlü bireye ya “iŖgücü vasıfları” ile uyumsuz iŖler yaptırmakta, ya da hiçbir iŖ yaptırmamaktadır¹²¹.

Bir ülkede özürlülere yönelik sosyal politikalar ne kadar gelişmiş ise, özürlüleri kuşatan engeller de o ölçüde azalmaktadır¹²². Ekonomik yönden güçlü ve gelişmiş sosyal politikaları bulunan devletler, özürlülerin maddî imkânsızlıklar içine düşmemeleri için, sosyal güvenlik sistemlerini geliştirmektedirler. Ayrıca, çalışma gücüne sahip olan özürlülerin, çalışma hayatına kazandırılabilmesi için gerekli olan, tıbbî ve meslekî rehabilitasyon hizmetlerinin yürütülebilmesi amacıyla yatırımlar yapmaktadırlar. Sosyal güvenlik ve sosyal hizmetler alanında yürütülmekte olan çalışmaların maliyetleri, genelde, bu ülkelerin ekonomileri üzerinde olumsuz bir etki yapmamaktadır. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri’nde özürlülere yönelik hizmetler kişinin fiziksel ya da akli durumunu, becerilerini ve yeteneklerini değerlendirecek testleri kapsamaktadır. Özürlüler ve aileleri için rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır. Özürlülere özel olarak modifiye edilmiş araçlar, protezler ve etkin olarak çalışabilmelerine yardımcı olabilecek malzemeler temin edilmektedir. Ayrıca özürlülere yönelik hizmetler; özürlülerin eğitimleri, ulaşimleri, iŖe yerleştirilmeleri ve iŖe yerleştirme sonrası hizmetleri ve hatta rehabilitasyon programının planlanan amaçlarına ulaşabilmesi için gereken diğer araçları ve hizmetleri de içermektedir¹²³. Az gelişmiş ülkelerde ise, sosyal refah hizmetleri için milli gelirden ayrılan pay, ekonomik büyümeyi hızlandırmak amacıyla sınırlı tutulmaktadır¹²⁴.

1.3.3. Özürlü İstihdam Politikaları

Özürlülük, tarihin her döneminde ve dünyanın her yerinde karşılaşılan bir durum olduğundan, özürlülere yardım anlayışı, tarih boyunca, içinde bulunulan tarihsel dönemin özelliklerine ve koşullarına göre değişmiştir. Yakın bir geçmişe kadar, özürlülere yardımcı olmak, onlara parasal ya da aynı yardımlarda bulunmak, şeklinde algılanmıştır. Özellikle sanayi devrimi ile birlikte, fabrika sistemi ve emeğin ücretlendirilmesi yükselmiş, özürlüler

¹²¹ Yılmaz, a.g.m.

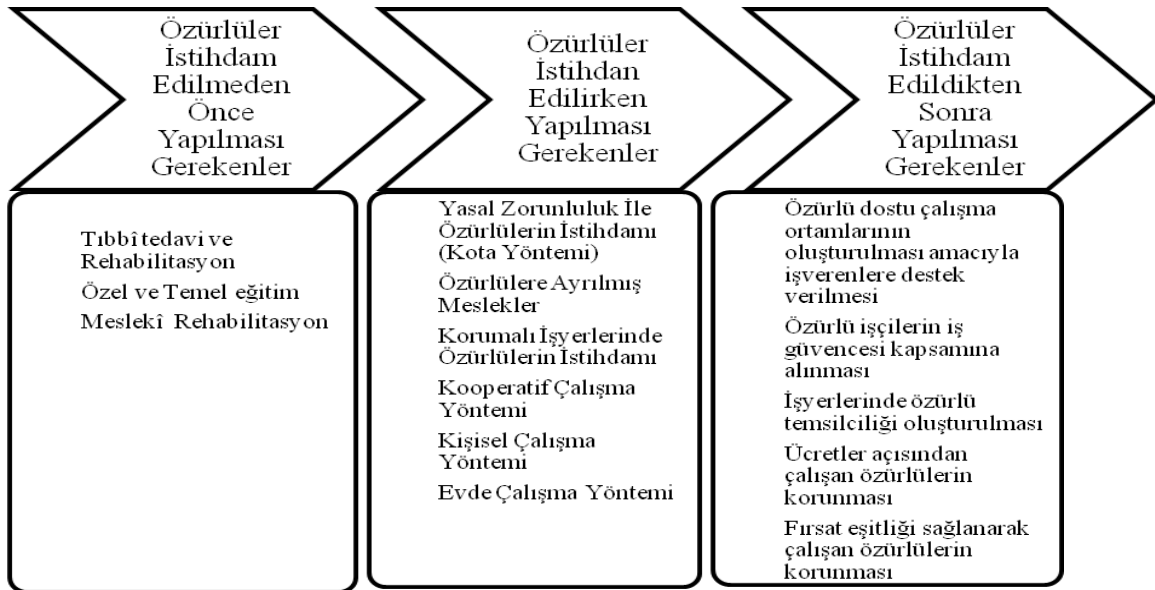
¹²² Seyyar, a.g.e., s. 24.

¹²³ Martha N. Ozawa, “SSI and Adults with Disabilities: Background, Trends, and a Study of Participation”, **Journal of Disability Policy Studies**, Volume: 13, No. 3, 2002, pp. 153–162.

¹²⁴ Toplu, a.g. tez, s. 90.

üretim katkı sağlayabileceklerine rağmen sakatlıklarından dolayı işgücü piyasasının dışına itilmiş ve marjinalleştirilmişlerdir¹²⁵. 19. yüzyılın sonlarından günümüze kadar uzanan süreçte ise özrürlürelere yönelik sosyal politikalar değişim göstermiş ve özrürlülerin çalışma yaşamında yer alabilmeleri için kamusal düzenlemeler yapılmıştır¹²⁶. Günümüzde de, özrürlü istihdamını artırmak ve özrürlülerin çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları ortadan kaldırmak amacıyla yürütülen çalışmalar, gerek devletlerin, gerekse uluslararası kuruluşların sosyal politikalarında, büyük bir önem taşımaktadır.

Özrürlürelere yönelik tüm politikalarda olduğu gibi, istihdam politikalarının doğru olarak geliştirilmesinde ve uygulanabilmesinde de öncelikle, özrürlürelere dair güncel ve güvenilir istatistiksel verilere ihtiyaç duyulmaktadır¹²⁷. Özrürlülerin istihdamını sağlamak ve sürekli kılmak amacıyla yürütülen çalışmalar, Şekil 1’de görülebileceği gibi; devam eden bir süreci gerektirmektedir. Özrürlü bireyler çalışma hayatına katılmadan çok önce, özrürlü istihdamını sağlamak için geliştirilmiş politikalarda belirlenen çalışmalar başlatılmakta, özrürlü bireyler istihdam edilirken de, devam ettirilmektedir. Çalışmalar, özrürlüler istihdam edildikten sonra da sonlanmamakta ve özrürlü bireylerin istihdamını sürekli kılmak ve özrürlülerin kariyer gelişimlerini tamamlamalarını sağlamak amacıyla sürdürülmektedir.



Şekil 1: Özrürlü İstihdam Politikalarının Gelişimi

Kaynak: Altan, “Türkiye’de Sakatların İstihdam Edilerek Korunmalarını Ön Gören Sosyal Politikalar Yeniden Yapılanırken”, a.g.m. ,s.417’den alınan şekil tarafımızdan düzenlenmiştir.

¹²⁵ Gökmen, a.g.m.

¹²⁶ Ömer Zühtü Altan, “Türkiye’de Sakatların İstihdam Edilerek Korunmalarını Ön Gören Sosyal Politikalar Yeniden Yapılanırken”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 1-2, 1999, s. 416.

¹²⁷ Kâmil Ufuk Bilgin, “Özrürlülerin Çalışma Hayatındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **Kamu - İş - İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:5, Sayı:4, 2000, s.31.

Özürllüer işe yerleştirilmeden önce; "tıbbî tedavi ve rehabilitasyon", "özel ve temel eğitim" ve "meslekî rehabilitasyon" hizmetlerinden yararlandırılırlar. Bu hizmetler sıra ile birbirini izleyebileceği gibi, bir arada da sağlanılabılır. Tıbbi tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri; sakatlanan yetenekleri onarma, yeniden kazandırma ve kişiyi özüyle birlikte yaşamaya alıştırma çalışmalarını içermektedir. Özürllüer işe yerleştirilmeden önce uygulanan sosyal politikalarda ikinci aşamayı özel ve temel eğitim oluşturmaktadır. Özürllüer de toplumdaki tüm bireyler gibi temel eğitim imkânlarından yararlanırlar. Ancak çoğu zaman sahip oldukları özürleri, özürllüerin, "temel" eğitim dışında, özür türlerine göre değişebilen "özel" bir eğitim almalarını da gerektirmektedir¹²⁸. Özel eğitimde, bu eğitime gereksinimi olan bireylerin, kendi ihtiyaçları doğrultusunda en üst düzeyde gelişimlerini sağlamak için uygun eğitim fırsatlarından yararlanmaları hedeflenmektedir¹²⁹. Özürllüer işe yerleştirilmeden önce uygulanan sosyal politikaların sonucusu olan meslekî rehabilitasyon hizmetleri ise özürllü kişinin iş piyasasında geçerliliği olan bir işe girebilmesi ve meslekte ilerleyebilmesi için gerekli bilgi, beceri, tutum, davranış ve alışkanlıkları kazanması amacıyla yürütölen çalışmaları içeren süreci içermektedir¹³⁰.

Özürllü bireyler istihdam edilirken yürütölen çalışmalar, özürllü istihdam politikaları sürecinin ikinci aşamasını oluşturmaktadır. Bu aşamada, özürllü bireylerin istihdam edilmelerini sağlamak amacıyla hukuki düzenlemelerle işlerlik kazanan çeşitli yöntemlerden (Yasal Zorunluluk İle Özürllüerin İstihdamı (Kota Yöntemi), Korunmalı İşyerlerinde Özürllüerin İstihdamı, Kooperatif Çalışma Yöntemi, Evde Çalışma Yöntemi...) yararlanılmaktadır¹³¹. Bu yöntemlere yönelik detaylı bilgiye, bir sonraki alt başlıkta yer verileceğinden, çalışmanın bu kısmında süreç hakkında genel bilgiler aktarılmıştır.

Özürllüerin istihdam edilmesi, onların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunların bitmesi anlamına gelmemektedir. İstihdam politikalarının son aşamasında, çalışan özürllüerin, işyerine uyum sağlayıp sağlayamadıkları takip edilmektedir. Çünkü özürllüerin işyerine uyum sağlaması, hem iş tatminini etkilediğinden özürllüer için, hem de özürllüerin verimliklerini

¹²⁸ Altan, "Türkiye'de Sakatların İstihdam Edilerek Korunmalarını Ön Gören Sosyal Politikalar Yeniden Yapılanırken", a.g.m., ss. 420-421.

¹²⁹ Toplu, a.g. tez, s. 101.

¹³⁰ M. Fatih Uşan, "Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı", **e-akademi Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, Sayı: 15, 2003, s.11. <http://www.e-akademi.org/makaleler/fusan-1.htm>, (12. 08. 2011).

¹³¹ Altan, "Türkiye'de Sakatların İstihdam Edilerek Korunmalarını Ön Gören Sosyal Politikalar Yeniden Yapılanırken", a.g.m., s. 422.

etkilediğinden işverenler için büyük önem taşımaktadır. Bu son aşamada yapılabileceklerden bazıları şöyle sıralanabilir¹³²;

- **Özürli dostu çalışma ortamlarının oluşturulması amacıyla işverenlere destek verilmesi:** Çalışma ortamlarının özürliülere uygun hale getirilmesine yönelik olarak işverenlere danışmanlık hizmetleri ile yardımcı olunmalıdır. Bu kapsamda, bütün ürünlerin, yapıların ve ortamın mümkün olduğu kadar çok eşit şartlarda kullanılabilir olmasına imkân tanıyan, “evrensel tasarımın”, çalışma ortamlarında yaygınlaştırılmasına yönelik faaliyetler yürütülmelidir.
- **Özürli işçilerin iş güvencesi kapsamına alınması:** Bu bağlamda özürliüler, haksız feshe karşı mutlak anlamda korunmalı, özürliülerle yapılan hizmet sözleşmelerinin feshi zorlaştırılmalı ve fesih işlemleri, yetkili kılınacak kurum veya oluşturulacak işyeri konseyi tarafından denetlenebilmelidir.
- **İşyerlerinde özürliü temsilciliği oluşturulması:** Böyle bir demokratik katılım ortamı, özürliülere, çalışma ortamında karşılaştıkları sıkıntıları ve ihtiyaçlarını, işverenlere daha rahat bir ortamda iletme imkânı sunar. Öte yandan işyerinde kendi düşüncelerinin dikkate alınması, özürliülerin kendilerini önemli hissetmelerine yardımcı olur. Bu ise özürliülerin iş tatminlerinin yükselmesine katkı sağlar.
- **Ücretler açısından çalışan özürliülerin korunması:** Ücret ayrımcılığını önleyen düzenlemelere gidilerek, “eşit işe, eşit ücret” ilkesine uygun adil ücretlendirme sistemleri geliştirilmelidir.
- **Fırsat eşitliği sağlanarak çalışan özürliülerin korunması:** Çalışma hayatında her tür ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik düzenlemeler yapılmalı ve özürliülere de çalışma yaşamında kariyer geliştirme fırsatları sunulmalıdır. Özürliü işgücü; çalıştığı kurum için yararlı, çok değerli ve önemli bir kaynak olarak görülmelidir.

Özürliü istihdam politikaları geliştirilirken, çalışma hakkının en temel insan haklarından biri olduğu noktasından hareket edilmelidir. Özürliü istihdam politikalarının temel

¹³² Toplu, a.g. tez, ss. 112–119.

ilkelerini belirlerken, Türkiye'nin de, 28 Mart 2007 tarihinde imzaladığı, “Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına Dair Sözleşme”’den yararlanılabilir. Bu sözleşmede özürlü istihdam politikalarında dikkat edilmesi gereken ilkeler şu şekilde belirtilmiştir¹³³;

- **Ayrımcılık Yapmama İlkesi:** Bu ilke kapsamında, işe alınma aşamasında ayrımcılık, iş yaşamında ayrımcılık, fiziksel çevrenin erişebilir olmaması nedeniyle yaşanan ayrımcılık ve çoklu ayrımcılık ile mücadele edilmelidir.
- **Eşitlik İlkesi:** Özürlü işgücünün çalışma hakkı ve çalışma şartları diğer (özürlü olmayan) işgücü ile eşit olmalıdır.
- **Pozitif Ayrımcılık İlkesi:** Özürlü işgücünün emek piyasasına katılımı, meslekî rehabilitasyon ve kota rejimi gibi özel kanunî düzenlemelerle (imtiyazlarla) kolaylaştırılmalı ve teşvik edilmeli, kariyer gelişimi desteklenmelidir. Bu destek makul koruma düzeyinde olmalı, emek piyasasında bir yandan eşitlik sağlanılmalı, diğer yandan da korunması gerekenleri korumaya yönelik özel tedbirler alınabilmelidir.
- **Fırsat Eşitliği İlkesi:** Bu ilke kapsamında eğitime erişimde, emek piyasasına katılımda, çalışma hayatında korunmada ve girişimcilikte fırsat eşitliği sağlanmalıdır.

Bu ilkelere, hem özürsüzler istihdam edilmeden önce ve istihdam edilirlerken ve hem de özürsüzler istihdam edildikten sonra hiçbir şekilde ödün verilmemelidir. Bunun yanında, toplumun tarihsel, kültürel özellikleri dikkate alınarak, özürsüz istihdam politikaları geliştirilmelidir. Ayrıca, ilgili uzmanlar yanında, konunun asıl muhatabı olan özürsüz bireyler ve istihdam politikalarının, günlük hayatta işlerlik kazanabilmesinde büyük bir etkiye sahip bulunan toplumun katılımı ile belirlenen hedeflere daha hızlı yaklaşılabilir.

1.3.4. Özürsüz İstihdamını Sağlamada Yararlanılan Yöntemler

Özürsüzlerin istihdamını sağlamak ve artırmak amacıyla geliştirilen özürsüz istihdam politikaları sürecinde ikinci aşamada yer alan ve özürsüz bireyler istihdam edilirken yararlanılan çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Çeşitli yasal düzenlemelerle işlerlik kazanan bu yöntemler yardımı ile, özürsüz istihdamı sağlanmaktadır. İdeal olan, özürsüzlerin yasal herhangi bir zorunluluk ya da teşvik olmadan, istihdam edilebilmeleridir. Ancak bu ideal durumda,

¹³³ Ali Seyyar, “Özürsüz Dostu Aktif İstihdam Politikaları”, **Özveri Dergisi**, Cilt:6, Sayı 1, 2009. <http://www.ozida.gov.tr/?menu=ozveri&sayfa=ov11/ov11mak4> , (11.08.2011); **Özürsüzlüğe Dayalı Ayrımcılığın Ölçülmesi Araştırması**, a.g.e., ss.30-34; Ramazan Cengiz Derdiman, “Halkoyuna Sunulacak 5982 Sayılı Kanun Hükümleri Hakkında Düşünceler”, <http://www.anayasa.gen.tr/derdiman-5982.htm> , (08. 07. 2012).

sadece işverenin inisiyatifi ve özürlü kişilerin kendi çabaları, özürlü istihdamı için belirleyici olmaktadır. Böyle bir yaklaşım, özürlülere yönelik sosyal politikaları gelişmiş ve özürlüleri toplumla bütünleşme sürecinde önemli mesafeler almış ülkelerde dahi yetersiz kalmakta ve özürlü istihdamını sağlamak için değişik yöntemlerden yararlanılmaktadır¹³⁴.

Özürülerin istihdamını sağlamak ve artırmak amacıyla geliştirilen özürlü istihdam yöntemlerinden öne çıkanlar şu şekilde sıralanabilir.

- Yasal Zorunluluk İle Özürülerin İstihdamı (Kota Yöntemi)
- Özürülere Ayrılmış Meslekler/Seçilmiş İş (designated employment, reserved occupation)
- Korunmalı İstihdam (sheltered employment)
- Kooperatif Çalışma Yöntemi
- Kişisel Çalışma Yöntemi
- Evde Çalışma Yöntemi

Çalışmamızın konusunu, özürülerin istihdam sorunları ve bu sorunların çözümünde evde çalışma yönteminden ne ölçüde yararlanılabileceği oluşturduğundan, bu kısımda öncelikle, özürlü istihdamını sağlamak ve artırmak amacıyla kullanılan diğer yöntemlere yönelik genel bilgiler verilmektedir. Sonrasında evde çalışma yöntemi detaylı olarak incelenmektedir.

1.3.4.1. Yasal Zorunluluk İle Özürülerin İstihdamı (Kota Yöntemi)

Birinci Dünya Savaşı sonrasında, savaş malullerinin sayıca çokluğu, özürülere yönelik düzenlemelerin yapılması sürecini hızlandırmıştır. Savaş malullerinin istihdamını kolaylaştırmak amacıyla, ilk kez Almanya (1919), sonrasında Avusturya (1920), İtalya (1921), Polonya (1921) ve Fransa (1923) yasal zorunluluk ile özürlü istihdamı (kota yöntemi) uygulamalarını başlatmıştır¹³⁵. Yasal düzenlemelerin kapsamı zaman içerisinde genişlemiştir.

Günümüzde özürülerin çalışma hayatına girmesini kolaylaştıran ve özürlü işgücünün istihdam edilmesini sağlayan yöntemlerin başında, yasal zorunluluk ile özürlü istihdamı (kota yöntemi) gelmektedir¹³⁶. Bu yöntem, özel ve kamu kesimi ayırımı yapılmaksızın yasalarda belirlenen sayıda istihdam kapasitesi bulunan işverenlere, yine yasalarda saptanan

¹³⁴ Altan, **Sakatlar ve Türkiye’de Çalışma Sorunları**, a.g.e., s. 244.

¹³⁵ Seyyar, **Özürülere Adanmış Sosyal Politika Yazıları**, a.g.e., s. 36.

¹³⁶ Seyyar, “Özürlü Dostu Aktif İstihdam Politikaları”, a.g.m.

oranlarda özürlü çalışma yükümlülüğü getirmektedir. Yasal olarak istihdam edilmesi gereken özürlü işgücü oranlarının (kota oranlarının) saptanmasında, ülkenin endüstriyel yapısı ve özürülerin istihdam edilebilirlik oranları belirleyici olmaktadır¹³⁷.

Yasal zorunluluk ile özürlü istihdamı (kota yöntemi), iki ayrı şekilde uygulanabilmektedir. Doğrudan doğruya kota sistemi (straightforward quota) olarak adlandırılabilen olan ilk şekli, 1995 yılından önce İngiltere’de uygulanmıştır. İtalya, İspanya gibi birçok ülke tarafından yaygın olarak benimsenmektedir. Doğrudan doğruya kota sisteminde, işveren, yasanın tanımladığı oranda özürlü işgücünü çalıştırmak durumundadır. Yasal zorunluluğun yerine getirilmemesi ya da diğer bir ifade ile kotanın ihlali, para cezası ve/veya hapis cezasını gerektirmektedir. (İtalya ve İspanya’da olduğu gibi) Yasal zorunluluk ile özürlü istihdamı yönteminin ikinci uygulanma şekli; kotaya uyulmasa da onun bedelini ödemeyi (levy-grant) öngören, karşılık sistemi olarak adlandırılabilen olan şeklidir. Karşılık sistemi, Almanya, Fransa ve Avusturya’da uygulanmaktadır. Bu sistemde özürlü işgücü çalıştırmak istemeyen işveren, yasalarca saptanan karşılığı ödeyerek, özürlü çalışma yükümlülüğünü gerçekleştirmiş sayılmaktadır. Yükümlülüğün ihlâl edilmesi durumunda burada da ceza söz konusu olmaktadır¹³⁸.

1.3.4.2. Özürülere Ayrılmış Meslekler/Seçilmiş İş Yöntemi (designated employment, reserved occupation)

Özürülerin istihdamını sağlamada yararlanılan bir diğer yöntem, özürülere ayrılmış meslekler ya da diğer bir ismi ile, seçilmiş iş (designated employment, reserved occupation) yöntemidir. Özürülere ayrılmış meslekler/ seçilmiş iş yönteminde, belirli işler (meslekler) özürülere özgülenmektedir, tahsis edilmektedir. Bu yöntem bazı iş ve mesleklerin tümü olmasa da, yasalarla belirlenen işyerlerinin çalışma kolu veya bölümlerinin özürülere ayrılması şeklinde de uygulanabilmektedir. İtalya’da, görme özürüler veya her iki gözüyle de 1/10’dan daha fazla göremeyenler için telefon santral memurluğu, masörlük, masör-fizyoterapistlik ayrılmış iş olarak kabul edilmiştir. Yunanistan’da da, telefon santral memurluğu görme özürüler için tahsis edilmiştir. Danimarka’da ise, herhangi bir kota oranı benimsenmemişken, telefon santral memurluğu görme özürüler için tahsis edilmiştir¹³⁹.

¹³⁷ Altan, “Kota Tekniği Ve Kota Oranlarının Yükseltilmesinde Ülkemizde Daha Çok Sakatın İstihdam Edilebilmesine Yardımcı Olabilir mi?”, a.g.m., ss. 26-27.

¹³⁸ M. Fatih Uşan, “Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı”, a.g.m., pp.45-56.

¹³⁹ Uşan, a.g.m; Alkan Meşhur, a.g. tez., s.68.

1.3.4.3. Korumalı İstihdam (sheltered employment)

Tarihsel olarak ilk örneklerine 1800'lü yıllarda ABD'de rastlanan korumalı istihdam (sheltered employment); günümüzde özürlü istihdamını sağlamada, pek çok ülke tarafından yaygın olarak yararlanılan yöntemlerden birisidir¹⁴⁰. Korumalı istihdam fırsatı veren kurum; özürlülük derecelerinin yüksekliği ve özürlerinin karmaşıklığı nedeniyle, normal emek piyasasında iş bulmakta güçlük çeken veya iş bulması hemen hemen imkânsız olan özürlülere/engellilere hem mesleki eğitim, hem de korumalı çalışma ve istihdam olanağı sağlayan, gerek işletmecilik gerekse ergonomi açısından özel olarak yapılandırılmış bir işyeridir. Özürülerin durumlarına uygun mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla teknik ve mali yönden devlet tarafından desteklenmektedir¹⁴¹. Özürlülere, rekabet faktörü olmaksızın, korunaklı bir ortamda çalışma ve işi öğrenme olanağı sunan korumalı istihdam, aynı zamanda rehabilitasyon da sağlamaktadır. Nitekim ABD'de "Ulusal Korumalı İşyerleri Standartları Enstitüsü"nce yapılan tanıma göre korumalı işyerleri; "Özürülerin normal yaşamlarına dönebilmeleri ve uygun mesleki statülerine ulaşabilmeleri amacı ile iş ortamını ve mesleki imkânlarını özürüler için uyumlu ve düzenli biçimde gerçekleştirmeye çalışan servisler" olarak tanımlanmaktadır¹⁴². Bu yönüyle özürülerin normal emek piyasasında istihdam edilebilmelerini kolaylaştırmaktadır¹⁴³.

Westerhäll, eğitim ve becerilerin çeşitlendirilmesi konusunda artan talebin, emek piyasasının doğasını değiştirdiği görüşündedir. Westerhäll, bu değişimin özellikle özürlü ve düşük eğitim seviyesine sahip olanlar için sorun oluşturduğunu belirtmekte ve bu grup için korumalı istihdamı tek gerçekçi seçenek olarak görmektedir¹⁴⁴. İngiltere'de 1944 yılında özürülerin endüstride çalışabilmeleri için kurulmuş "Remploy" isimli limitet şirket önemli sayıda özürlü çalıştırmaktadır. Hollanda'da büyük firmalarda özel siparişler alan korumalı işyerleri bulunmaktadır. Ayrıca, Belçika, Fransa ve ABD'de de korumalı işyerleri uygulaması yaygınlaştırılmaktadır¹⁴⁵.

¹⁴⁰ Canan Aktaş, Sinan Gergin, Tayyar Kuz, Lütfiye Mutluoğlu, Bahar Uğurlu ve Zuhâl Yılmaz "Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması", **Özveri Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2004, <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2korumaliisyeri.htm>, (16.08.2011).

¹⁴¹ Seyyar, **Özürülere Adanmış Sosyal Politika Yazıları**, a.g.e., s. 326.

¹⁴² Alkan Meşhur, a.g. tez, s.69.

¹⁴³ Şeyda Aktekin, "Özürülü İstihdamında Korumalı İşyerleri Çözüm Olacak mı?", **Mercek Dergisi**, Ekim 2010, s. 149; Gülsevil Alpagut, Korumalı İşyeri Kavramı ve Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğin Değerlendirilmesi, **Sicil Dergisi**, Eylül 2006

¹⁴⁴ Lotta Vahlne Westerhäll, 'The Rehabilitation of Partially Disabled Workers in Sweden', **Paper Prepared for a Seminar Held in Utrecht**, 4-5 November, 1996.

¹⁴⁵ Alkan Meşhur, a.g. tez, ss.69-70.

1.3.4.4.Kooperatif Çalışma Yöntemi

Kooperatif çalışma yöntemi, özürülerin kendi çabaları ya da devlet desteği ile kurdukları kooperatif örgütlenmeler aracılığıyla, çeşitli çalışma alanlarından kendilerine çalışma imkânları yaratmalarıdır. Kooperatif çalışma yönteminde amaçlanan, özürülerin mevcut yetenek ve kapasitelerini yapacakları işe göre iyileştirmek ve böylece bağımsız bir kuruluş olarak ülke pazarında yer edinebilmektir. İşbirliği ve dayanışmanın yer aldığı bu yöntem, aynı durumda olan özürü kişilerin bir araya gelerek kendilerini geliştirmeleri için uygun ortamı sağlamaktadır¹⁴⁶.

1.3.4.5.Kişisel Çalışma Yöntemi

Kişisel çalışma yönteminde özürü kişi, çevresinin veya kendisinin imkânları ile bir iş kurma yoluna gitmektedir. Özürü kişi; kendi yeteneklerini, varsa eğitimini ve deneyimlerini daha iyi bilebileceği için özüne en uygun işi kurma konusunda çoğu kez daha başarılı olmaktadır¹⁴⁷. Bağımsız bir iş, özürülerin çalışma hayatına aktif olarak katılabilmeleri için fırsat sağlamakta, çalışma koşullarında, işin şeklinde, çalışma saatlerinde, özürülere büyük esneklik tanımakta ve onlara işyeri seçiminde serbesti sunmaktadır¹⁴⁸. Bunun yanında bağımsız bir iş, özürü bireylerin, daha iyi ve daha hızlı biçimde, çalışma hayatına uyum sağlamalarına yardımcı olmaktadır¹⁴⁹. Doyel'e göre, bağımsız bir iş, zaman içerisinde işte ya da bireyin özürülük durumunda oluşabilecek değişmelere bağlı olarak değişime uğrayabilmektedir. Bu nedenle mesleki rehabilitasyon danışmanları; özürüler için oldukça önemli olan bu istihdam seçeneğini desteklemeli, özürülere yönelik, küçük işletmeler ve girişimlere, mülkiyet gibi konularda eğitim faaliyetleri düzenlemelidir¹⁵⁰. Özürülerin bağımsız bir iş kurup çalışabilmelerine, devletler de, kira yardımlarında bulunarak, düşük faizli krediler vererek, vergi bağışıklıkları tanıyarak, özürü kişilerin mesleklerini sürdürmelerinde ihtiyaç duydukları araç ve gereçleri temin ederek, bilgi ve hizmetlerin sağlanmasında yardımcı olarak teşviklerde bulunabilmektedirler¹⁵¹.

¹⁴⁶ Alkan Meşhur, a.g.m., s.180.

¹⁴⁷ Toplu, a.g. tez, s. 61.

¹⁴⁸ Ricardo Pagán, "Self-Employment Among People with Disabilities: Evidence for Europe", **Disability & Society**, Volume: 24, No: 2, 2009,p. 218; Peggy Clark and Amy J. Kays, **Enabling Entrepreneurship: Microenterprise development in the United States. Baseline year report of the Self-Employment Learning Project**, DC Aspen Institute, Washington, 1995, pp. 20-37.

¹⁴⁹ Nancy L. Arnold and Tom Seekins, "Self-Employment: A Process for Use by Vocational Rehabilitation Agencies", **Journal of Vocational Rehabilitation**, Volume: 17, No: 2, 2002, pp. 107-113.

¹⁵⁰ Alice Weiss Doyel "A Realistic Perspective of Risk in Self-Employment for People with Disabilities", **Journal of Vocational Rehabilitation**, Volume: 17, No: 2, 2002, pp. 115-124.

¹⁵¹ Altan, "Türkiye'de Sakatların İstihdam Edilerek Korunmalarını Ön Gören Sosyal Politikalar YenidenYapılanırken", a.g.m., s. 425.

Batıda, özürllüer özürllü olmayanlarla karşılaştırıldığında bağımsız bir iş kurup çalışmaya daha yüksek bir eğilim göstermektedirler¹⁵². Bu durumun nedenlerinden biri, özürllüer için istihdam imkânlarının oldukça sınırlı olmasıdır¹⁵³. Birçok hükümette, bağımsız iş kurmayı, yoksulluk ve ötekileşmeden çıkış yolu olarak görmekte ve özürllü bireyleri, sübvansiyon ve transfer programları yardımıyla teşvik etmeye çalışmaktadır. Buna karşın, Avrupa'da özürllü kişiler arasında bağımsız iş kurmuş olanların oranı konusunda sahip olunan bilgiler oldukça sınırlı düzeydedir: Özürllülerin kişisel çalışma yöntemini yoğun olarak tercih ettikleri Avrupa ülkeleri, Yunanistan, İtalya; Portekiz ve İspanya gibi güney ülkeleridir¹⁵⁴. Boylan ve Burchardt İngiltere'de 2000-2001 İşgücü Anketi ve 1998-2000 Aile Kaynakları Anketi verilerinden yararlanarak yaptıkları çalışmada işgücü piyasasının dışında olan özürllü olmayan erkek ve kadınlara kıyasla, özürllü erkek ve kadınların, bağımsız bir iş kurmaya yüksek bir eğilim gösterdikleri sonucuna ulaşmıştır. İngiltere'de özürllüer, kişisel çalışma yöntemini, genellikle çalışma hayatında önlerine çıkan engelleri kaldırdığı ve kendilerine daha esnek çalışma koşulları sunduğu için tercih etmektedirler¹⁵⁵.

1.3.4.6.Evde Çalışma Yöntemi

Özürllülerin istihdam edilmesinde, kişilerin evlerinde çalışabilmelerine imkân tanıyarak, atıl potansiyelin işgücüne katılımı açısından fayda sağlayan evde çalışma yönteminden de (homebound programmes) yararlanılmaktadır. Yeni teknolojilerin gelişmesi ile günümüzde önem kazanmış olan evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma), sanayi devriminden önce de uygulanmakta olan en eski ve en yaygın esnek istihdam biçimidir¹⁵⁶. Bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişme, genellikle emek yoğun üretimi gerektiren sektörlerde yararlanılan bu istihdam biçiminin, hizmet sektöründe yaygın olarak kullanılabilmesini mümkün hale getirmiştir. Özürllü istihdamında evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) yönteminden, iki şekilde de yararlanılabilmektedir. Bu çalışmanın nihai amacı, özürllülerin istihdam sorunları ve bu sorunların azaltılmasında ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) yönteminden ne ölçüde yararlanılabileceği olduğundan, bu alt bölümde emek yoğun üretimi gerektiren sektörlerde yararlanılan evde çalışma (evde ücret karşılığı

¹⁵² Nancy L. Arnold and Catherine Ipsen, "Self-Employment Policies Changes Through the Decade", **Journal Of Disability Policy Studies**, Volume: 16, No: 2, 2005, p.120.

¹⁵³ Nancy L. Arnold and Tom Seekins, "Rural and Urban Vocational Rehabilitation: Counselors Perceived Strengths and Problems" **The Journal of Rehabilitation**, Volume: 64, No: 1,1998, pp. 6-10.

¹⁵⁴ Pagán, a.g.m., pp.219-221.

¹⁵⁵ Ann Boylan and Tania Burchardt, **Barriers to Self-Employment for Disabled People**, Report For Small Business Services, London,2002, pp. 54-71.

¹⁵⁶ İnci Kayhan Kuzgun, **Evde Parça Başı Ücret Karşılığı Çalışmada Bir Örnek Olay: Çivril'de Mum İş**, Yücel Ofset Matbaacılık, Ankara, 2007, ss. 4-11.

çalışma) hakkında bilgi verilmekte, ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) ise, ikinci bölümde detaylı olarak incelenmektedir.

Evde çalışmanın (evde ücret karşılığı çalışma) uluslararası standartları, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 20 06 1996 tarihinde kabul edilen ve 22 04 2000 tarihinde yürürlüğe giren 177 sayılı sözleşme (Homework Convention) ile belirlenmiştir¹⁵⁷. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), evde çalışmayı (evde ücret karşılığı çalışma), “bir işveren veya aracı için, işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanması” olarak tanımlamaktadır. Evde çalışan işçi, iş görme edimlerini iş yerinde değil evde ifa etmektedir. Bu çalışma yönteminde genellikle, zaman esasına göre değil, parça başına bakılarak ücretlendirme uygulanmaktadır¹⁵⁸. Uygulamada, evde çalışma işi için gerekli olan malzeme çoğunlukla işveren tarafından temin edilmektedir. Yapılan iş için gerekli olan malzeme tartılarak verilmekte, iş bitiminde fire ve kayıplardan sonra yine tartılıp mamul olarak alınmaktadır. İşçinin meydana getirdiği mallar için ayrı bir mal piyasası çoğunlukla bulunmamaktadır. Almanya, Yunanistan, İtalya, Hollanda, İspanya ve İngiltere evde çalışmanın (evde ücret karşılığı çalışmanın) önem kazandığı ülkeler arasındadır. Eurostat’ a göre, Avrupa’da 6,9 milyon kişi, çalışan nüfusun % 4,9’u evde çalışmaktadır¹⁵⁹. Özel yasalarla çerçeveselendirilmiş hukuki bir temelinin bulunması, evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) yönteminin sağlıklı işleyebilmesi açısından önem taşımaktadır. Avrupa’daki ülkeler bu açıdan sıralandığında, Avrupa Birliği içinde evde çalışanların yasal olarak korunduğu en iyi ülkenin Almanya, en alt düzeyde korunduğu ülkenin ise Yunanistan olduğu belirtilmektedir¹⁶⁰. Evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) yöntemi, işçi ve işveren açısından olumlu ve olumsuz nitelikler taşımaktadır. Bu niteliklerden öne çıkanlar şu şekilde sıralanabilir¹⁶¹;

¹⁵⁷ Kayhan Kuzgun, a.g.e., ss., 4-11.

¹⁵⁸ Mordo Murat Pinhas, **Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği’nde Esnek Çalışma**, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2007, ss. 53-54; TİSK, **Çalışma Hayatında Esneklik**, TİSK Yayınları, Yayın No :190, Ankara, 1999, s.26.

¹⁵⁹ Aysen Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını, Yayın No: 173, Vipaş A.ş., Yayın No: 49, Bursa, 2001, s. 158.

¹⁶⁰ A. Murat Demircioğlu ve Murat Engin, **Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma**, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No: 2002-52, İstanbul, 2002, ss.27-28; Arif Yavuz, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Filiz Kitabevi, Ankara, 1998, s. 58; Alkan Meşhur, a.g. tez, s.70; Kayhan Kuzgun, a.g.e., ss., 4-11.

¹⁶¹ Jane Tate “Home Working in The European Union. European Commission. Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs”, **Report of The Adhoc Working Group**, Lüksembourg, Belgium, 1995, s. 33; Demircioğlu ve Engin, a.g.e., ss. 28-31; Pinhas, a.g.e., s. 54; TİSK, a.g.e., s.26; Kayhan Kuzgun, a.g.e., s.8.

- Evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) yönteminde, işveren çalışma süresince işin yürütümünü ve işçinin çalışma şeklini düzenleme olanağına kural olarak sahip değildir, sadece işin başlangıç ve bitiş zamanını belirleyebilir.
- Evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) yönteminde, genellikle ücretler parça başına bakılarak hesaplanmaktadır. Bu ücret sisteminde işgücünün verimliliğinin sonucuna işveren değil, işçinin kendisi katlanmak durumundadır. Bu nedenle parça başı ücret, işgücü maliyetini işletme açısından azaltan bir ücret biçimi olmaktadır.
- Evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) yönteminde, genellikle ücretler iş tamamlandığında ödenmektedir. Bu ödeme işçinin, tamamladığı işini işverene veya aracıya teslimi sırasında yapılmaktadır.
- Evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma), genel işletme maliyetlerinin düşürülmesine katkı sağlamaktadır. Bu durum ise işverene rekabet avantajı sağlamaktadır.
- Evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) yönteminde, yapılan iş, geçici ve çoğunlukla süreksizdir. Evde üretilen malın yada hizmetin talebinde meydana gelen dalgalanmalar, işçinin yapacağı iş miktarına yansımaktadır.
- Evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma), çevresel işgücü istihdamına dayanmaktadır
- Evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) istihdam biçiminde, çalışanlar işçi* statüsündedir.
- Evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) istihdam biçiminde, genellikle işçi sağlığı ve iş güvenliğine önem verilmemektedir.

* Ev çalışanlarının klasik ölçütlere göre işçi olarak nitelenememesi karşısında çeşitli ülkeler, sosyal politika gereği olarak konu ile ilgili özel düzenlemeler getirmişlerdir. İsviçre, Fransa gibi kimi ülkeler konuyu genel iş yasası içinde özel hükümlerle düzenlemektedir. Almanya'da ise ev çalışanları işçi sayılmasa da, ayrı bir yasada ele alınarak işçi statüsüne yaklaştırılmaktadır. Ancak bu düzenlemeler arasında içerik yönünden bir fark bulunmamaktadır. Evde çalışana ilişkin tanımlarda hemen göze çarpan temel unsur, yasaların uygulanmasında kişisel bağımlılığın değil ekonomik bağımlılığın esas alındığıdır. Alman Evde Çalışma Kanunu § 1 / 2 hükmünde, ev çalışanınin korunması ile ilgili temel kıstasın ekonomik bağımlılık olduğu açıkça hükme bağlanmaktadır. Bunun gibi Fransız İş Kanunu L 721-1 hükmü, ev çalışanı ile iş sahibi arasında kişisel-hukuksal bağımlılığın bulunup bulunmadığının araştırılmasına gerek olmadığını açıkça belirtmektedir. Yine 1996 tarihli ve 177 sayılı Evde Çalışmaya İlişkin İLO Sözleşmesinde de ev çalışanı, bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve ekonomik bağımsızlığı bulunmayan kişi olarak tanımlanmaktadır.

- Evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) istihdam biçiminde, kadın emeği yaygındır. Avrupa Konseyi'nin yapmış olduğu bir araştırma sonucuna göre, Almanya, İtalya, İrlanda, Hollanda ve Yunanistan'da evde çalışanların % 90 – 95'ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran Fransa'da % 84, Japonya'da % 75 ve İngiltere'de %70'dir. Ayrıca evde çalışma çocuklar ve özürllüer içinde uygun bir çalışma şekli olmaktadır.
- Evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma), genellikle kayıt dışı ekonomide gerçekleştirilmektedir.

Evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) yöntemi özürllü istihdamında kullanıldığında, işler özel olarak özürllülerin evlerine götürölüp dağıtılmakta, daha sonra yine özürllülerin evlerinden toplanılarak pazarlanmaktadır. Fransa'da “Özürllü İşçilerin Yeniden İşe Yerleştirilmesi Kanunu” çerçevesinde kurulan “Evde Çalıştırma Dağıtım Merkezleri” kamu veya özel kurum ve kuruluşlarının ortak çalışma ve fonları ile hizmet görmektedir. Almanya'da ise, yürürlükte bulunan “Ağır Özürllüler Kanunu” ile çalışma yeteneklerinden büyük bölümünü kaybetmiş özürllülerin evde çalıştırılmaları düzenlenmiştir. Hollanda ve İngiltere'de de özürllü erkekler yaygın olarak evde ücret karşılığı istihdam edilmektedir¹⁶².

Evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) yöntemi, özürllü kişileri bir ölçüde de olsa olağan çalışma ortamından ve özellikle de bu ortamın sosyal getirilerinden soyutladığı gerekçesi ile eleştirilmektedir. Bu yöntemle çekince ile yaklaşanlar, evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) yöntemini, ağır özürllü olanlar veya bir işe yerleştirilmeyi bekleyenlerce tercih edilmesi gereken bir istihdam biçimi olarak değerlendirmektedir¹⁶³. Bununla birlikte, evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma), alternatif bir istihdam biçimidir. İsteyen herkes gibi, evinde çalışmayı kendi iradesi ile tercih eden özürllüler de, evlerinde çalışma hakkına sahiptir. Dikkat edilmesi gereken bu istihdam biçiminden yararlanırken; ücretlendirme sistemi yanında, özürllülerin sağlık ve iş güvenliğine ilişkin haklarının büyük bir titizlikle hazırlanmasıdır. Keza uygulamalar özenle denetlenmeli ve eksiklikler tamamlanmalıdır¹⁶⁴.

Çalışmanın amacı, özürllü istihdamında ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) yöntemini değerlendirmek olduğundan, bu alt bölümde emek yoğun üretimi gerektiren sektörlerde yararlanılan evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) yöntemine, çalışmanın

¹⁶² Altan, “Kota Tekniği ve Kota Oranlarının Yükseltilmesinde Ülkemizde Daha Çok Sakatın İstihdam Edilebilmesine Yardımcı Olabilir mi?”, s.33; Tate, a.g.e., s.8.

¹⁶³ Altan, “Türkiye’de Sakatların İstihdam Edilerek Korunmalarını Ön Gören Sosyal Politikalar Yeniden Yapılanırken”, a.g.m., s. 424.

¹⁶⁴ Toplu, a.g. tez, s.60.

sınırları ölçüsünde yer verilmiştir. Ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) yöntemi ve bu yöntemin özürülü istihdamı açısından yararlanılabilirliği ise, ikinci bölümde detaylı olarak incelenmektedir.

2. EV ESASLI TELE ÇALIŞMA (EVDE TELE ÇALIŞMA)

2.1. TELE ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ VE İÇERİĞİ

Son yıllarda iletişim ve elektronik teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, çalışma hayatının yeniden yapılanmasını zorunlu hale getirmiştir¹. Günümüzde artık işin nasıl ve nerede yapıldığı değil, işin tam ve eksiksiz olması ve zamanında işverene ulaştırılması önem taşımaktadır². Mevcut teknolojiler, bireylere ve kuruluşlara büyük esneklik kazandırmış ve insanlar, gerekli alt yapıya sahip olmak koşuluyla, dünyanın her yerinden ihtiyaç duydukları bilgiye ulaşabilir hale gelmiştir. Bu gelişmeler, dev bürokratik örgütler içinde çalışmak yerine, birçok kişinin işlerini buldukları yerden yürütebilmesini mümkün hale getirmiştir³. Birçok kuruluş; maliyetleri düşürdüğü, verimliliği yükselttiği, işçi devir hızını azalttığı, örgütlerinin değişen koşullara uyum sağlamasına ve vasıflı işgücü gereksinimlerini karşılamasına yardımcı olduğu için, geleneksel bağımlı çalışma ilişkilerinden farklı çalışma şekillerini yoğun olarak kullanmaya başlamıştır⁴. Ayrıca bu gelişmeler teknolojiyi etkin şekilde kullanan işgücünü arar hale getirmiştir⁵.

Tele çalışma ilk defa, 1970'li yıllarda yaşanan petrol krizi sonrasında, yolculukların ve buna bağlı olarak enerji tüketiminin azaltılmasını amaçlayan bir çalışma şekli olarak, Nilles tarafından geliştirilmiştir⁶. Tele çalışma (Telework/Teleworking), son zamanlarda yaygın olarak tercih edilen standart dışı çalışma şekillerinden birisidir. İletişim ve bilgisayar teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, evde çalışma kavramına yeni bir içerik kazandırmış ve bu çalışma biçimi evde çalışma kavramı yerine, “tele çalışma”, “tele işe gidip gelme”, “uzak çalışma”. “uzakta çalışma”, “uzaktan çalışma” ve “elektronik ev çalışması” gibi kavramlarla ifade edilmeye başlamıştır⁷.

¹ Ali Seyyar, “Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, http://www.sosyalsiyaset.net/documents/teknoloji_etkileri.htm , (24. 11. 2011).

² Pinhas, a.g.e., s.50.

³ Veysel Bozkurt, **Endüstriyel & Post-endüstriyel Dönüşüm Bilgi, Ekonomi, Kültür**, Ekin Kitabevi, Bursa, 2006, ss.30-152.

⁴ Tokol, a.g.e., ss.152-153.

⁵ Paul R. La Monica, “Intel: U.S. Could Loss Tech Edge”, 2003, <http://money.cnn.com/2003/10/03/technology/barrett/index.htm> , (05.03.2012).

⁶ H. Filiz Alkan Meşhur, “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 1, 2010, s. 3.

⁷ Demircioğlu ve Engin, a.g.e., ss. 32 – 33; Gizem Tan, “Atipik Çalışma Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma” Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2007, s.38.

Tele çalışma kavramının ne ifade ettiği üzerine yapılan tanımlar farklılık göstermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tele çalışmayı, merkez bürodan veya üretimin yapıldığı yerden uzak bir yerde yapılan ve işçinin merkez büroda veya üretim yerinde çalışan diğer işçilerle doğrudan kişisel ilişki yerine, yeni teknolojiler kullanarak ilişki kurduğu çalışma şekli olarak tanımlamaktadır⁸. AB'nin mevzuatındaki bir tanımında ise tele çalışma; işçiler, kendi hesabına çalışanlar ve ev işçileri tarafından, işin tümü veya önemli bir bölümünün, müşteriden, işverenden, geleneksel işyerinden uzakta bir mekânda yapıldığı ve yeni bilgi teknolojileri ve telekomünikasyonun etkin şekilde kullanıldığı çalışma şekli olarak ifade edilmektedir⁹. Edna Murphy, tele çalışmayı, işin yeni teknoloji kullanımı aracılığıyla mekândan bağımsız olarak yapılması şeklinde ifade etmektedir¹⁰. Braber'de benzer bir şekilde tele çalışmayı, işin önemli bir bölümünün işyeri dışında gelişmiş iletişim teknolojilerinden (internet teknolojileri, e-posta, anlık mesajlaşma, video konferans gibi) yararlanılarak yapıldığı çalışma biçimi olarak tanımlamaktadır¹¹. Yavuz'a göre ise tele çalışma; işletme merkezi dışında genellikle evde yapılan, bilgisayar ve haberleşme ağı ile işletmeyle bağlantı kurulan, işçinin işyerine bağımlılığının ve işverenin de denetiminin az olduğu bir esnek çalışma* biçimidir¹². Tüm tele çalışma tanımlarında; "organizasyon", "yer" ve "teknoloji" öğeleri, belirleyici özellikler olarak kullanılmaktadır. Özetle tele çalışma, işin merkez ofislerden veya üretim mekânlarından uzak bir yerde yapılmasıdır. Çalışan kişi, merkez ofisler veya üretim mekânları ve diğer iş arkadaşlarıyla yeni teknolojilerden yararlanarak iletişime geçer. Onlarla yüz yüze iletişim kuramaz. İşini programlanabilir bir araç yardımı ile yapar¹³. 1994 yılında Bangalore'de, Hintli ve Amerikalı doktorlar tarafından kurulan HealthScribe India isimli şirketin uygulamaları tele çalışma ile istihdama güzel bir örnek oluşturmaktadır¹⁴.

⁸ Tokol, a.g.e., s.159.

⁹ Oğul. Zengingönül, "Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 4, 2003, s.165.

¹⁰ Edna Murphy, **Flexible Work**, Director Books, Hertfordshire, 1996, ss. 27-68.

¹¹ Maarten den Braber, "Socio-psychological Factors of Using Telework as an Instrument for Reintegration"

* Esnek çalışma; çalışan ve işverenin, toplu is sözleşmesi veya hizmet akdi gibi hukuki araçları da kullanarak çalışma şartlarını, ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebildiği açık ve serbest bir çalışma biçimidir. Münir Ekonomi, "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", **Çalışma Hayatında Esneklik Semineri**, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir, 1994, ss. 57-59.

¹² Yavuz, a.g.e., s. 64.

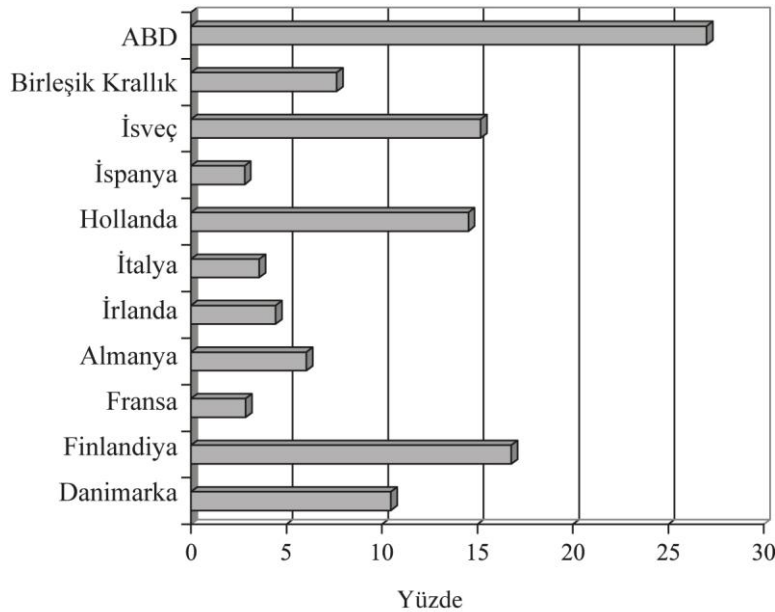
¹³ Alkan Meşhur, a.g. tez, ss.22-23; TİSK, a.g.e., ss.26-40.

¹⁴ Thomas L. Friedman, **Dünya Düzdür Yirmi Birinci Yüzyılın Kısa Tarihi**, 6. b., Boyner Yayınları, İstanbul, 2010, s. 110.

Şirket, fason tıbbi raporlama ve kayıt işi yapacaktı. O zamanlarda doktorlar hasta muayenesinde el yazısıyla notlar tutar, sonra bunu bir kayıt aygıtına okur, sonra da bir sekreter bunları deşifre edip yazıya dökerdi. Bu da günler veya haftalar sürebiliyordu. HealthScribe, doktorun masasındaki tuşlu telefonu kayıt aygıtı haline getiren bir sistem kurdu. Doktor bir numaraya basıp söyleyeceklerini içinde ses kaydı olan kişisel bilgisayarına dikte ettiriyor, böylece sesini dijital ortama aktarmış oluyordu. Bunu yaparken nerede olduğu önemli değildi. Uydular sayesinde Bangalore'deki bir ev kadını veya bir öğrenci, doktorun sesini kendi bilgisayarına indirip, deşifre ederek yazılı hale getiriyordu. Üstelik iki haftada değil, sadece iki saatte. Sonra da bu dosyayı sıkıştırarak (zip) yine uydu aracılığıyla metin dosyası biçiminde hastanenin bilgisayar sistemine gönderiyordu. Hindistan ve Amerika arasında 12 saat zaman farkı olduğu için, Amerikalı doktorlar gece uyurken Hintliler gündüz çalışıyor, doktor ertesi sabah işe geldiğinde metin dosyasını hazır buluyordu.

Günümüzde tele çalışma; ABD, Kanada, Japonya, Avustralya ve AB Üye Devletlerinin tümünde yaygınlaşmakta olan bir çalışma biçimidir. 27 AB Üye Devletinde (AB27) tele çalışanların ortalama oranı 2000 yılında %5'dir. Bu oran, 2005 yılında %7'ye çıkmıştır. En yüksek tele çalışan oranları, yaklaşık yedi çalışandan birinin düzenli olarak tele çalışma ile istihdam edildiği Çek Cumhuriyeti ve Danimarka'da görülmektedir. Benelüks ülkeleri (Belçika, Hollanda ve Lüksemburg), Kuzey ülkeleri (Norveç dahil olmak üzere) ve yeni üye devletlerin bazıları da ortalamanın üzerinde oranlara sahiptir. Bu ülkelerin yanı sıra Singapur, Malezya, Brezilya gibi gelişmekte olan ülkelerde de tele çalışma ile çalışma biçiminde belirgin bir artış gözlenmektedir. Grafik 1 tele çalışmanın yaygın bir çalışma biçimi olduğu ülkelerde tele çalışanların dağılımını göstermektedir. Grafik 1'de de görülebileceği gibi tele çalışma en fazla ABD'de ve sonra da İskandinavya'da yaygındır.

Grafik 1: Tele Çalışanların Ülkelere Göre Dağılımı



Kaynak: Itzhak Harpaz, "Advantages and Disadvantages of Telecommuting for the Individual, Organization and Society", **Work Study**, Wolume:51, Number: 2, 2002, p. 75.

Tele çalışmanın yaygınlaşmakta olan bir çalışma biçimi olmasında çok sayıda faktör etkide bulunmaktadır. Bu faktörler arasında öne çıkanlar; enformasyon toplumunun ortaya çıkması ve bunun sonucunda örgüt yapısının ve yönetiminin dönüşümü, işin yapısının değişimi, teknolojik gelişmeler, kamu politikaları, işçi ve işverenlerin davranışlarındaki farklılaşma sayılabilir¹⁵. Tele çalışmanın sunduğu fırsatlar ile işverenler vasıflı çalışanları istihdam edebilmekte ve çalışanlarsa morallerini ve üretkenliklerini artırabilmektedirler¹⁶.

Ekonomik, sosyal ve teknolojik yapıya bağlı olarak farklı ülkelerde farklı gelişim gösteren tele çalışmanın boyutu konusunda çok sayıda rakam veya orana rastlanmaktadır. Ancak tele çalışmayı tanımlama noktasında yaşanan sorunlar, tele çalışma şekillerinin çeşitliliği ve tele çalışanların sayısının tespitinde farklı istatistik tekniklerinin uygulanması, tele çalışma ile ilgili istatistiklerin ülke içinde ve ülkeler arasında farklı sonuçlar vermesine yol açmaktadır¹⁷.

2.2. TELE ÇALIŞMANIN HUKUKİ NİTELİĞİ

Tele çalışanların hukuki statülerinin belirlenmesinde birkaç farklı yaklaşım izlenmektedir. Bu yaklaşımlar şu şekilde sıralanabilir¹⁸;

- Tele çalışanların statülerinin yasal düzenlemelerle belirlenmesi
- Tele çalışanların statülerinin yargı kararları ile belirlenmesi
- Tele çalışanların statülerinin sözleşmelerle belirlenmesi
- Tele çalışanların statülerinin işyeri düzenlemeleri ile belirlenmesi

Uluslararası düzeyde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tele çalışmaya yönelik özel bir düzenleme yapmamıştır. Ancak 177 Sayılı Sözleşme ile 184 Sayılı Tavsiye Kararının evde tele çalışmayı da kapsadığı ve tele çalışmaya dayanak oluşturduğu söylenebilir. Avrupa Birliği düzeyinde ise tele çalışmaya yönelik, sektörel düzeyde yapılan anlaşmalar bulunmaktadır. Bu anlaşmalar; telekomünikasyon sektöründe 2 Şubat 2001 tarihinde yapılan

¹⁵ Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, “Avrupa Birliği’nde Tele Çalışma”, Yönetici Özeti, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/961/tr/1/EF09961TR.pdf> , (30. 11.2011); Aysen Tokol, “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 5, Sayı:1, 2003, <http://www.isguc.org/index.php?lg=eng&p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003> , (30. 11.2011); Emine Tozlu, “Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi** , Cilt:3, Sayı: 5, 2011, ss. 110-111.

¹⁶Work At Home/Telework as a Reasonable Accommodation, <http://www.eeoc.gov/facts/telework.html>, (14. 03. 2012).

¹⁷ Tokol, a.g.m.

¹⁸ H. Filiz Alkan Meşhur, “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, **Akademik Bilişim 07-09 Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri**, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 2007, ss. 268–269; Tan, a.g.tez, ss. 61–70.

çerçeve anlaşma, Avrupa ticaret sektöründe işçi ve işveren örgütleri “Euro Commerce” ve “Uni Europa Commerce” arasında yapılan 26 Nisan 2001 tarihli çerçeve anlaşma ve Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Sanayi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonu (UNICE), Esnaf ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği (UEAPME) ve Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi (CEEP) arasında 16 Temmuz 2002 tarihinde yapılan çerçeve anlaşma olarak sıralanabilir¹⁹.

Ulusal düzeyde tele çalışanların statülerinin yasal düzenlemelerle belirlenmesi iki farklı şekilde yapılabilmektedir. Tele çalışanlar, ya genel iş yasası ile ya da tele çalışanlara yönelik özel iş yasaları ile kapsama alınabilirler. Genel iş yasaları ile tele çalışanların statülerinin belirlenmesinde genel iş yasalarının tele çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmesi yolu tercih edilebileceği gibi, genel iş yasalarının tele çalışanları kapsayacak şekilde yorumlanması yoluna da gidilebilmektedir. Genel iş yasası, tele çalışanları kapsama alacak şekilde genişletilirse, istihdam edilen işgücü içinde giderek artan bir paya sahip olan önemli bir grup, yasal statü kazanacaktır. Ancak ideal olan tele çalışanların statülerinin özel iş yasaları ile belirlenmesidir. Çünkü özel iş yasaları ilgili alana yönelik olarak özel kurallar koyarlar ve özel kurallar genel kurallara göre uygulama önceliğine sahiptirler. Kendine özgü çalışma şartları ve farklı problemleri olan tele çalışanlar, kendileri için düzenlenmiş özel yasalarla en uygun güvenceyi edinebileceklerdir.

Tele çalışmanın uygulandığı ülkelerde, çoğunlukla tele çalışanların mevcut iş yasaları ile iş güvencesi kapsamına alınması yoluna gidilmektedir. Fransa’da mevcut yasalar tele çalışmayı kapsayacak şekilde esnek olduğu sürece, yeni bir yasal düzenlemenin acil bir ihtiyaç olmadığına karar verilmiştir. Almanya’da tele çalışma “evde çalışma yasası” kapsamında düşünülmüş ve ayrı bir düzenleme yapılmamıştır. Bununla birlikte tele çalışmaya yönelik özel yasal düzenlemeler yapan ülkelerde bulunmaktadır. Örneğin İrlanda’da tele çalışmaya geçen işletmelere hukuki altyapı sağlamak amacıyla 2001 yılında bir tele çalışma uygulama yasası* hükümet tarafından çıkarılmıştır. Tele çalışma ile ilgili düzenlemelerin toplu sözleşmeler (İsveç ve İtalya) veya anlaşmalarla (Danimarka) belirlendiği ülkelerde mevcuttur. İsveç’te, tele çalışma ile ilgili özel toplu sözleşme bulunmaktadır. Toplu sözleşmeye göre, tele çalışma biçiminde çalışanlar devamlı ve düzenli işçi sayılmaktadırlar. İtalya’da; 2000 yılında, ulusal düzeyde, KOBİ’lerde tele çalışmanın düzenlenmesi ile ilgili bir

¹⁹ Murat Kandemir, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, Legal Yayınları, İstanbul, 2001, ss. 50-52.

* Yasa ile tele çalışmaya uygun işlerde gözetilecek hususlar, iletişim yöntemleri, işverenlerin yükümlülükleri ve işçilerin hakları düzenlenmiştir. H. Filiz Alkan Meşhur, “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, a.g.m., s. 8

toplu sözleşme imzalanmıştır. Danimarka’da tele çalışma kuralları, 2000 yılında ticaret ve hizmet sektöründe işveren ve işçi kuruluşları arasında yapılan bir anlaşmayla belirlenmiştir. Bu anlaşma ile tele çalışmaya uygun işlerde gözetilecek hususlar, iletişim yöntemleri, işverenlerin yükümlülükleri ve işçilerin hakları düzenlenmiştir²⁰. Japonya’da Çalışma ve Sağlık Bakanlığı, 2003 yılında, yürürlükteki hukuki düzenlemeler açısından, tele çalışanların durumunu ortaya koyan bir rehber hazırlamıştır. İngiltere’de de hükümet, 2003 yılında, işçi ve işveren örgütlerinin de katılımıyla bir uygulama kılavuzu yayınlamıştır. Kanada’da tele çalışma, mevcut iş kanunları çerçevesinde ele alınmaktadır²¹.

2.3. TELE ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ

Çalışma hayatına ve iş ilişkilerine büyük bir esneklik kazandıran tele çalışma, çeşitli şekillerde uygulanabilmektedir. Literatürde, uygulamada görülen bu çeşitliliği daha kolay inceleyebilmek amacıyla değişik özellikler dikkate alınarak sınıflandırmalar yapılmaktadır. Şekil 2’de görülebileceği gibi; tele çalışma öncelikle; işin niteliğine göre, “ürün arzı esaslı tele çalışma” ve “hizmet arzı esaslı tele çalışma” olarak sınıflandırılmaktadır. Tele çalışma; ana ofis ile iletişime geçme şekli açısından da sınıflandırılmaktadır. İletişim şekli açısından, “on-line tele çalışma” ve “off-line tele çalışma” uygulamaları bulunmaktadır. Son olarak tele çalışma; işin yapıldığı yere göre “ev esaslı tele çalışma”, “tele merkez esaslı tele çalışma” ve “mobil tele çalışma” olarak sınıflandırılmaktadır²².



Şekil 2: Tele Çalışma Şekilleri

Kaynak: Tan, a.g.tez, ss.42-55’den yararlanılarak tarafımızdan düzenlenmiştir.

²⁰ H. Filiz Alkan Meşhur, “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, a.g.tb., ss.7-8.

²¹ Kandemir, a.g.e., ss. 56-57.

²²Tan, a.g. tez, ss.42-55.

Bu çalışmanın nihai amacı, özürliülerin istihdam sorunları ve bu sorunların azaltılmasında ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) yönteminden ne ölçüde yararlanılabileceği olduğundan, çalışmanın sınırları dikkate alınarak diğer tele çalışma şekillerine sınırlı olarak yer verilmekte ve ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) ise detaylı olarak incelenmektedir.

2.3.1. İşin Niteliği Açısından Tele Çalışma Şekilleri

İşin niteliği açısından tele çalışma, “ürün arzı esaslı tele çalışma” ve “hizmet arzı esaslı tele çalışma” olarak sınıflandırılmaktadır²³.

- **Ürün Arzı Esaslı Tele Çalışma:** Bu gruba tele çalışarak satış yapan pazarlama elemanları (mobil tele çalışanlar veya buldukları yerden tele pazarlama yapanlar) dahil edilmektedir.
- **Hizmet Arzı Esaslı Tele Çalışma:** Bu grup tele çalışanlar, esas itibariyle bir hizmet arz ederler. Hizmeti belirli bir mekândan ya da mobil çalışarak sunabilirler.

2.3.2. Ana Ofis ile İletişime Geçme Şekli Açısından Tele Çalışma Şekilleri

Ana ofis ile iletişime geçme şekli açısından tele çalışma, “on-line tele çalışma” ve “off-line tele çalışma” olarak sınıflandırılmaktadır²⁴.

- **On-Line Tele Çalışma:** Bu grup tele çalışanlar, merkez ofis veya ana hizmet birimleri ile direk ve sürekli bilgisayar bağlantısı içerisinde çalışırlar. On-line tele çalışmada, işveren ve çalışan arasında doğrudan gözlemeleme imkânı mevcut olduğundan, güçlü bir bağımlılık ilişkisi söz konusudur.
- **Off-Line Tele Çalışma:** Bu grup tele çalışanlar, merkez ofis veya ana hizmet birimleri ile sürekli bağlantı içerisinde bulunmadan çalışmaktadırlar. Off-line tele çalışmada, işveren ve çalışan arasında doğrudan gözlemeleme imkânı mevcut olmadığından, güçlü bir bağımlılık ilişkisi söz konusu değildir.

2.3.3. İşin Yapıldığı Yer Açısından Tele Çalışma Şekilleri

İşin yapıldığı yer açısından tele çalışma, “ev esaslı tele çalışma”, “tele merkez esaslı tele çalışma” ve “mobil tele çalışma” olarak sınıflandırılmaktadır²⁵. Çalışmanın nihai amacı

²³ Tan, a.g.tez, s.54.

²⁴ Tan, a.g.tez, s.55.

dikkate alınarak bu bölümde “tele merkez esaslı tele çalışma” ve “mobil tele çalışma” hakkında bilgi verilmekte ve “ev esaslı tele çalışma” ise, bir sonraki alt bölümde detaylı olarak incelenmektedir.

- **Tele Merkez Esaslı Tele Çalışma:** Merkez ofis veya ana hizmet birimlerinden uzakta ancak fiziki olarak aynı alanda yoğunlaşmış çalışanları içeren ve tele köyler (telecottage) olarak da adlandırılan tele merkezler (tele centre) tele çalışmanın alternatif uygulama şekilleri arasındadır. Tele merkezler örgütlerin işlerini kolaylaştırmak ve potansiyel işgücünden en az maliyetle faydalanabilmelerini mümkün kılmak amacıyla, bilgisayar ve iletişim olanakları ile donatılmış elektronik merkezlerdir. Tele köyler, şehir merkezinin dışında kurulan tele merkezlerdir. Bununla birlikte tele köy kavramı bazen, geniş anlamda tele merkezleri ifade etmek için de kullanılmaktadır. Tele merkezlerin ilk örnekleri İskandinav ülkeleri, Almanya, İrlanda, İskoçya, İngiltere, Fransa, Portekiz, İspanya ve Brezilya’da kurulmuştur.
- **Mobil Tele Çalışma:** Her yerde (ev, tele merkezler, trenler, uçaklar, oteller gibi) bilgisayar ve iletişim olanakları (diz üstü bilgisayarlar, araç telefonları, cep telefonları, çağrı cihazları, taşınabilir faks makineleri) yardımı ile işin yerine getirildiği çalışma şeklidir. Mobil tele çalışanlar için işyeri tanımı “her nerede gerekiyor ise orası”dır. Kamu ve özel sektörün farklı fonksiyonlarında çalışanlar (üst kademe yöneticileri, satış personelleri, sağlık görevlileri ve eğitim uzmanları gibi), genellikle mobil tele çalışmayı tercih etmektedirler. Bununla birlikte mobil tele çalışmanın; örgütlerin sosyal bütünlüğünü sarstığı ve eğitim ve planlama problemlerini ortaya çıkardığı ileri sürülmektedir.

2.4. EV ESASLI TELE ÇALIŞMANIN (EVDE TELE ÇALIŞMANIN) İÇERİĞİ

Ulaşım sisteminde sanayi devrimi ile gözlenen gelişmelerin etkisiyle evden, fabrika veya ofise kaymış olan işyeri; günümüzde, bilişim teknolojilerinin sunduğu imkânlar ile tekrar eve dönmüştür²⁶. 1970’lerin başından itibaren, evin işyeri olarak kullanılacağı, bilim adamları tarafından tahmin edilmiş ve “elektronik ev” kavramı ilk defa Toffler tarafından

²⁵ Tan, a.g.tez, ss.42-53; Tamer Soysal, “Tele Çalışma”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 9, 2006 ss. 133-165.

²⁶ Filiz Alkan Meşhur, “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, a.g.tb., s.267.

ortaya atılmıştır²⁷. Diz üstü bilgisayarlar, araç telefonları, cep telefonları, çağrı cihazları, taşınabilir faks makineleri gibi iletişimi kolaylaştıran teknolojik ürünler, evden çalışabilmeyi mümkün hale getirmiştir. Bilgisayar ve haberleşme donanımı evde bulunmaktadır. Ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) çalışanın, tüm işlerini evden yaparak, telefon, faks, elektronik posta aracılığı ile işverene ilettiği tele çalışma şeklidir. Diğer bir anlatım ile iş, gelişmiş teknoloji yardımı ile evden yapılmaktadır²⁸. Ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma) ile istihdamı açıklayan, kapsamlı ve herkesin hemfikir olduğu tek bir tanım bulunamamaktadır. Ancak literatürde görülen tüm tanımlamaların birbirleriyle tutarlılık gösteren bir özelliği bulunmaktadır. Bu özellik, ev esaslı tele çalışan (evde tele çalışan) kişi ve işe alan kurum arasındaki iletişimin bilişim teknolojilerinin kullanımı ile gerçekleştirilmesi üzerine yapılan vurgudur²⁹. Ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma)*, Amerika’da tele işe gidip-gelme (Telecommuting), Avrupa’da ise ev esaslı tele çalışma (Home-Based Telework) olarak ifade edilmektedir³⁰.

Günümüzde birçok insan, aile hayatından kopmak zorunda kalmadığı ve aynı zamanda da çalışma performans hızını uyarı ve müdahale olmaksızın kendisinin belirleyebilmesine imkân tanıdığı için ev esaslı tele çalışmayı tercih etmektedir³¹. Son yıllarda ev esaslı tele çalışmayı tercih edenlerin sayısında bir artış olduğu, yapılan araştırmalarla da tespit edilmiştir. Evde çalışanların, evde haftalık ortalama çalışma zamanları 1987 yılında 14,2 saat iken, 1988 yılında 19,8 saate yükselmiştir. Ev esaslı tele çalışma ile istihdamın yaygınlaşmasında bilgisayarların kapasitelerinin gelişmesi ve fiyatlarının ucuzlaşmasının etkisiyle, bilgisayar kullanıcılarının çoğalmasında yanında hızlı ve güvenilir iletişim hatlarının ve internetin genişlemesi gibi bilişim alanındaki tüm teknolojik gelişmeler etkili olmuştur³². Ev esaslı tele çalışmanın yaygınlaşmasında etkili olan diğer bazı faktörler ise şu şekilde sıralanabilir³³;

- Ev esaslı tele çalışmanın, iş ve aile yaşamını birleştirmeye elverişli bir çalışma şekli olması ve daha fazla esneklik sağlaması.

²⁷ H. Filiz Alkan Meşhur, a.g. tez, s. 28.

²⁸ Ahmed Gad Abdel-Wahab, “Employees’ attitudes towards Telecommuting. An Empirical Investigation in the Egyptian Governorate of Dakahlia”, **Behaviour & Information Technology**, Vol. 26, No. 5, 2007, p. 368.

²⁹ Richard C. Cooper, “Telecommuting: the Good, the Bad and the Particulars”, **Supervision**, Volume:57, 1996, pp.10-12.

* Çalışmada ev esaslı tele çalışma ve evde tele çalışma kavramları eş anlamlı olarak değerlendirilmekte ve okuma kolaylığı sağlaması düşüncesi ile çalışmanın devamında kavramlardan sadece biri (ev esaslı tele çalışma) kullanılmaktadır.

³⁰ H. Filiz Alkan Meşhur, a.g. tez, s. 28.

³¹ Soysal, a.g.m., ss. 133–165.

³² France Bélanger, “Workers’ Propensity to Telecommute: An Empirical Study”, **Information & Management**, Volume: 35, Issue: 3, 1999, pp. 140-142.

³³ Tan, a.g. tez, s.43.

- Ev esaslı tele çalışmanın, çalışanların otonomi arzusunu karşılamaya elverişli bir çalışma şekli olması.
- Ev esaslı tele çalışmanın, işe gidiş-gelişleri azaltması
- Ev esaslı tele çalışmanın, çalışanların yaşam stili taleplerine daha uygun bir çalışma şekli olması.
- Ev esaslı tele çalışmanın, alternatif çalışma seçeneklerine imkân tanıyan bir çalışma şekli olması.

ABD’de ve çeşitli Avrupa ülkelerinde, banka ve sigortacılık ile ilgili işler yanında, tercüme işleri, danışmanlık, yazılım, muhasebecilik gibi işler, ev esaslı tele çalışma kapsamında yapılan işler arasındadır. Örneğin IBM Elektronik kuruluşunun Almanya’daki işgücünün %80’i tele işçi olarak çalışmaktadır. Ancak bu çalışmaların merkez işyerlerinde çalışmalarla sosyal hak ve koşullar açısından hiçbir fark bulunmamaktadır ³⁴.

2.5. EV ESASLI TELE ÇALIŞMANIN AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI

Ev esaslı tele çalışma, yeni istihdam fırsatları sunarak, atıl potansiyelin işgücüne katılımına yardımcı olmaktadır. İşsizliğin azaltılmasında katkı sağlamaktadır. Birçok ülkede özellikle kırsal kesimin ekonomik gelişiminde ve özürülülerin istihdamında yeni bir strateji olarak düşünülmektedir³⁵. Ailevi sorumluluklar veya taşıdığı inançlar nedeniyle işyerine gidemeyen kalifiye elemanları işgücü piyasasına çekmek için bir seçenek olarak görülmekte ve böylece insan kaynaklarının etkin kullanımını mümkün hale getirmektedir³⁶ Tüm bunların yanında ev esaslı tele çalışma, enerji tasarrufu sağlamakta, zirve saatlerde trafik sıkışıklığının ve hava kirliliğinin azaltılmasında yardımcı olmaktadır³⁷. Belirtilen bu yararlar karşın, ev esaslı tele çalışmanın, eleştirilen nitelikleri de bulunmaktadır. Bu avantaj ve dezavantajlar, Tablo 2’de görülebileceği gibi; çalışanlar, işverenler ve toplum açısından değerlendirilebilir.

³⁴ Yılmaz Topcuk, “Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir, 2006, ss.38-39; Murat Kayalar, “Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatının Kalitesini Arttırmasındaki Etkileri ve Bir Uygulama”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, 1997, ss.34-36.

³⁵ Tokol, a.g.m.

³⁶ Telework: Recruitment, Retention and Jobs, <http://www.ivc.ca/jobs/index.html>, (12. 04. 2012).

³⁷ H. Filiz Alkan Meşhur, a.g. tez, ss. 28-29; Filiz Alkan Meşhur, “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, a.g.tb., s. 266.

Tablo 2: Ev Esaslı Tele Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

MUHATAP	AVANTAJLAR	DEZAVANTAJLAR
BİREY	<ul style="list-style-type: none"> • Otonomi / Bağımsızlık • Esnek çalışma saatleri • Zaman yönetimi becerilerinde gelişme • Boş zamanların daha etkin yönetimi • Mesleki esneklik • Seyahat zaman, yorgunluk ve masraflarında azalma • Kıyafet masraflarında azalma • Aile üyeleri ile geçirilecek zamanın ayarlanmasında esneklik 	<ul style="list-style-type: none"> • Aidiyet hissinin azalması yada olmaması • Ücret ve sosyal haklarda gerileme olabilmesi • İzole olduğu hissi • İş ve ev arasında ayrımın kalkması • Öz disiplin ihtiyacı • İşkolizm • Profesyonel destek olmaması • Kariyer gelişimi imkanlarının daha zor olduğu hissi • Fazla uygun olduğunun düşünülmesi sendromu (over availability syndrome) • Bireyin karakterinin uygun olmaması • Yasal belirsizlikler
İŞVEREN	<ul style="list-style-type: none"> • Artan üretkenlik • İnsan kaynakları temininde artış • Esnek çalışma yönteminin sağladığı zaman esnekliği • İşe devamsızlıkta azalma • Motivasyon ve tatminde artış • Doğrudan harcamalarda tasarruf • Olumlu bir kurumsal imaj (Modern ve ilerlemeci bir kurum imajı) 	<ul style="list-style-type: none"> • Merkezi yönetime sahip kurumlar için uygulama güçlükleri • Eğitim ve yeni denetim yöntemleri geliştirme ihtiyacı • Yatırımlar • Kurum kimliği ve aidiyete gelecek muhtemel zararlar • Çalışma yöntemlerinde değişim • Uzaktan çalışmaya geçişte ortaya çıkan giderler • Yasal meseleler
TOPLUM	<ul style="list-style-type: none"> • Çevre kalitesinde gelişme • Trafik tıkanıklıklarında azalma • Özel ihtiyaçları olanlara çözümler • Altyapı ve enerjide tasarruf • Kırsal kesimin ekonomik gelişiminde ve özürülülerin istihdamında yeni bir strateji 	<ul style="list-style-type: none"> • Kopuk bir toplum yaratılması ihtimali

Kaynak: Harpaz, a.g.m., p. 76'dan yararlanılarak tarafımızdan düzenlenmiştir.

2.5.1. Ev Esaslı Tele Çalışmanın Çalışanlar Açısından Avantaj ve Dezavantajları

Literatürde ev esaslı tele çalışanlara yönelik birbiriyle çelişkili iki yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan ilki, ev esaslı tele çalışanları, bu tip bir işte çalışmayı kendilerine profesyonel anlamda azami esneklik sağladığından dolayı tercih etmiş bir grup olarak değerlendirmektedir. İkinci yaklaşım ise ev esaslı tele çalışanları; düşük ücretlerle kabul edilemez kötü şartlar altında işverenleri tarafından sömürülen yeni bir çeşit ‘köleler’ olarak göstermektedir³⁸.

Ev esaslı tele çalışmanın, çalışanlar açısından avantajları şu şekilde sıralanabilir;³⁹

- Ev esaslı tele çalışma, çalışanlara ailelerine daha fazla zaman ayırabilme fırsatı sunmaktadır. Bu çalışma şekli içerisinde çalışanlar ev ortamından uzaklaşmadan, çalışma hayatına dâhil olabilmektedirler.
- Ev esaslı tele çalışma, çalışanlara zamanda ve işin yapılma sürecinde daha fazla esneklik ve özgürlük sağlamaktadır.
- Ev esaslı tele çalışma, çalışanlara hayat kalitelerini artırma ve yeteneklerini geliştirme fırsatı sunmaktadır.
- Ev esaslı tele çalışanların moralleri, evde çalışarak aile sorumluluklarını aksatmadıkları için yüksek olmakta ve bu durum da, çalışanların verimliliklerini yükseltmektedir.
- Ev esaslı tele çalışmada işe geliş gidiş yolculuğuna ihtiyaç duyulmaması, çalışanların zaman ve para tasarrufu yapabilmelerini mümkün hale getirmektedir.
- Ev esaslı tele çalışanların giyim harcamaları daha az olmaktadır.

Ev esaslı tele çalışmanın, çalışanlar açısından dezavantajları şu şekilde sıralanabilir;⁴⁰

- Ev esaslı tele çalışmada işverenler, çalışmaya uygun ortamı sağlamada, sorumluluklarını tam olarak yerine getirmekten kaçınabilmektedirler.

³⁸Nancy C. Jurik, “Getting Away and Getting By The Experiences of Self-Employed Homeworkers”, **Work and Occupations**, Volume: 25, 1998, pp. 9-16.

³⁹Tan, a.g.tez, s.41; H. Filiz Alkan Meşhur, “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, a.g.tb., ss. 266-267.

⁴⁰ Tan, a.g.tez, s.40; H. Filiz Alkan Meşhur, “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, a.g.tb., ss. 266-267; Soysal, a.g.m., ss. 133–165.

- Ev esaslı tele çalışanların, bakmakta oldukları çocuk, özürlü ve yaşlı kişiler olması durumunda, çalışmaya/işe yoğunlaşmaları zorlaşmaktadır.
- Ev esaslı tele çalışanların ücretleri, işyerinde çalışanlara oranla düşük tutulabilir.
- Ev esaslı tele çalışmada, işçi sağlığı ve işyeri güvenliği çalışanlar açısından yeterli olmayabilir.
- Ev esaslı tele çalışanlar, teknolojiye erişimde ve oluşabilecek teknik sorunların çözülmesinde sıkıntı yaşayabilirler.
- Ev esaslı tele çalışma, çalışanları, sosyal diyalog ortamının dışına iterek örgütlenmelerini güçleştirebilmektedir.
- Ev esaslı tele çalışanlar, sosyal izolasyon* problemi yaşayabilirler.
- Ev esaslı tele çalışma, evde özel bir çalışma alanı gerekmekte ve telefon, ısınma, aydınlatma gibi aylık sabit ev giderlerinde artışa neden olmaktadır. Ev eşyalarının amortisman giderleri ortaya çıkmaktadır.

2.5.2. Ev Esaslı Tele Çalışmanın İşverenler Açısından Avantaj ve Dezavantajları

Ev esaslı tele çalışmanın, işverenler açısından avantajları şu şekilde sıralanabilir;⁴¹

- Ev esaslı tele çalışma, işverenler için bina maliyetlerinde önemli azalmalar sağlamaktadır.
- Ev esaslı tele çalışma işverenlere, çalışanların işe başlama zamanlarını kontrol edebilme fırsatı verir. İşyerinde çalışanların trafik sıkışıklığı v.b. nedenlerle, çalışmaya başlama zamanlarında görülen gecikmeler, ev esaslı tele çalışma şeklinde yaşanmaz.
- Ev esaslı tele çalışma işverenlere, ulaşılması güç olan kaliteli işgücünü istihdam edebilme fırsatı sunmaktadır.

* Sosyal izolasyon, bireyin kendi dünyasında yer alan giderek çözülmesi güçleşen yalnızlık ve çevreden uzaklaşma problemidir. Nazan Tuna Oran ve Fisun Şenuzun, "Toplumda Kırılması Gereken Bir Zincir: HIV/AIDS Stigması ve Baş Etme Stratejileri", **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt: 5, Sayı:1, 2008, ss. 1-16. Aktaran Hediye Arslan ve Dilek Konuk Şener, "Stigma, Spiritüalite Ve Konfor Kavramlarının Meleis'in Kavram Geliştirme Sürecine Göre İrdelenmesi", **Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi**, Cilt:2,Sayı:1,2009, ss. 51- 58; Tokol, a.g.m.

⁴¹Tan, a.g.tez, s.41; H. Filiz Alkan Meşhur, "Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar", a.g.tb., ss. 266-267; H. Filiz Alkan Meşhur, a.g. tez, ss. 28-29; Soysal, a.g.m., ss. 133-165.

- Ev esaslı tele çalışmada, çalışma saatlerinde esneklik olduğundan, müşterinin isteklerine daha hızlı cevap verilebilir.
- Ev esaslı tele çalışma, insan kaynaklarının verimliliğinde önemli artışlara sebep olmaktadır.
- Ev esaslı tele çalışma, örgütlerin yönetim kademelerinin azaltılması gibi organizasyon değişikliklerinin yapılmasını kolaylaştırmaktadır.

Ev esaslı tele çalışmanın, işverenler açısından dezavantajları şu şekilde sıralanabilir;⁴²

- Ev esaslı tele çalışma, çalışanların ve yapılan işin denetimini zorlaştırmaktadır.
- Ev esaslı tele çalışmada işverenler bilgilerin dışarıya sızmasından şüphe etmektedirler. Ağların güvenliğine yönelik kuşku taşıyabilmektedirler.
- Ev esaslı tele çalışma çalışanların, kendilerini çalıştıkları kurumun bir parçası olarak görme ve bağlılık hissetme eğilimlerini zayıflatabilmektedir.
- Ev esaslı tele çalışmada, çalışanların kurum stratejileri ve kurumsal yapı ile bütünleşmelerinde problemler yaşanabilmektedir.
- Ev esaslı tele çalışma, yeni yönetim yapısının kurulmasını gerektirmektedir. Mevcut yöneticiler bu değişime adapte olmakta zorluklarla karşılaşabilmektedirler.
- Ev esaslı tele çalışmada, çalışanların işlerini yapabilmeleri için gereken teknolojik donanım işveren tarafından tedarik edildiğinden, başlangıçta yüksek yatırım maliyetleri gerekmektedir. Bununla birlikte günümüzde teknolojik ürün fiyatlarında önemli düzeyde azalmalar görülmektedir.
- Ev esaslı tele çalışmada, çalışanların evlerinde kullanılan eşyaların amortisman giderlerinin karşılanmasında sıkıntılar yaşanabilmektedir.

⁴² Tan, a.g.tez, s.41; H. Filiz Alkan Meşhur, “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, a.g.tb., ss. 266-267; Soysal, a.g.m., ss. 133–165; H. Filiz Alkan Meşhur, a.g. tez, s. 29; Jane Anderson, John C. Bricout and Michael D. West, “Telecommuting: Meeting the Needs of Businesses and Employees with Disabilities”, **Journal of Vocational Rehabilitation**, Volume: 16, 2001, p. 97.

2.6. EV ESASLI TELE ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ

Ev esaslı tele çalışma; çalışılan süre dikkate alınarak, yarı zamanlı ev esaslı tele çalışma (part-time home-based telework) ve tam zamanlı ev esaslı tele çalışma (full-time home-based telework) olarak ikiye ayrılmaktadır.

2.6.1. Yarı Zamanlı Ev Esaslı Tele Çalışma (Part-time Home-Based Telework)

Tele çalışmanın bu şekli; 'işverenin mekânı esaslı (based on the employer's premises)' olmakla birlikte, zaman zaman 'müşterinin mekânında (on client's premises)' veya 'yolda (on the road)' ifa edilen işin, 'ev esaslı (home-based)' çalışma ile birleştirilmesidir. Yarı zamanlı ev esaslı tele çalışma, genellikle ev ve ana ofisin her ikisini de dengeli bir şekilde birleştirmesi sebebiyle tercih edilmektedir. Araştırma sonuçları yarı zamanlı ev esaslı tele çalışmanın genellikle görel olarak yüksek vasıflı işgücü tarafından tercih edildiğini göstermektedir. Kruse ve Schur, yarı zamanlı ev esaslı tele çalışmanın özürli kişiler tarafından da tercih edildiğini belirtmektedirler⁴³. ABD'de özürli kişilerin üçte birinin yarı zamanlı işi vardır⁴⁴. Yarı zamanlı ev esaslı tele çalışanlar, tipik olarak haftanın bir veya iki gününü işverenin mekânında ve geri kalan zamanlarını ise, müşterilerin, satıcıların veya diğer firmaların mekânlarında harcarlar. Dışarıda harcanan zamanın oranı mesleklere göre değişmektedir. Yarı zamanlı ev esaslı tele çalışma çoğunlukla formel istihdam statüsünü içermektedir⁴⁵.

Yarı zamanlı ev esaslı tele çalışma şeklinde, tele çalışmanın diğer şekillerinde görülen pek çok sorun görülmemektedir. Yarı zamanlı ev esaslı tele çalışanlar, çalışma saatlerinin bir bölümünü ofis ortamında harcadıklarından, sosyal izolasyon ve sendikalaşma problemleri gibi sorunları yaşamamaktadırlar. Yine bu tip çalışanlar genellikle formel istihdam statüsü içerisinde çalıştıklarından, iş güvencesi ile hak ve ödemelerde eşit haklara sahip olmaktadır. Yarı zamanlı ev esaslı tele çalışma, işveren açısından da nitelikli işgücünü istihdam etme imkânı sağladığından tercih edilmektedir. Bu çalışma şekli etkinlik ve verimlilik artışına neden olmaktadır. Ayrıca örgütlerin yönetim kademelerinin azaltılması gibi organizasyon değişikliklerinin yapılmasını kolaylaştırmaktadır. Bununla birlikte yarı

⁴³ Lisa Schur and Douglas Kruse, **Non-Standard Work Arrangements and Disability Income**, Report to the Disability Research Institute, University of Illinois Urbana-Champaign, 2002.

⁴⁴ Julie L. Hotchkiss, **The Labor Market Experience of Workers with Disabilities: The ADA and Beyond**, W. E. Upjohn Institute Press, Kalamazoo, Michigan, 2003, p. 79-82.

⁴⁵ Tan, a.g. tez, s.44; Soysal, a.g.m., ss. 133-165.

zamanlı ev esaslı tele çalışma şeklinde, çalışanların sağlık problemleri ile daha sık karşılaştıkları, yapılan araştırmalar ile tespit edilmiştir⁴⁶.

2.6.2. Tam Zamanlı Ev Esaslı Tele Çalışma (Full-time Home-Based Telework)

Tam zamanlı ev esaslı tele çalışma, geleneksel evde çalışmaya en yakın olan tele çalışma şeklidir. Bu tele çalışma şekli, tamamen ev esaslı olup, çok açık bir biçimde sadece bir işveren veya bir aracı için yapılır. Genellikle, veri girişi, yazım, anket kodlama, telefon cevaplama, tele satış (tele sales) veya rutin idari işler gibi düşük vasıflı büro işleri, tam zamanlı ev esaslı tele çalışma kapsamında yapılan işler arasındadır⁴⁷.

Tam zamanlı ev esaslı tele çalışmada, geleneksel evde çalışmada yaşanan sosyal izolasyon, işin belirsizliği ve düşük ücret gibi problemler, görülebilmektedir. Tam zamanlı ev esaslı tele çalışanlar, çoğunlukla daha düşük iş güvencesine sahiptir. Bu şekilde çalışanların, çalışma ortamlarında işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerde eksiklikler görülebilmektedir. Sendikalar işyerindeki sosyal yaşamı erozyona uğratması yanında çalışanları, sosyal diyalog ortamının dışına iterek örgütlenmelerini güçleştirmesi endişesi ile bu tip çalışma şekline mesafeli durmaktadırlar⁴⁸.

2.7. ÖZÜRLÜLER VE EV ESASLI TELE ÇALIŞMA

2.7.1. Bilgisayar ve İletişim Teknolojilerinin Özürülere Sunduğu Fırsatlar

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, herkes gibi özürlü insanların hayatlarında da önemli değişimler getirmiş ve özürülülerin birçok işi yalnız başına yapabilmelerini olanaklı kılmıştır. Günümüzde, bilgisayar kullanıcısının yaşı, cinsiyeti, etnik sınıfı ya da fiziksel yeterliliği önemini kaybetmiştir⁴⁹. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler sayesinde; hareket etmekte zorlanan ortopedik özürülüler, yapılı çevredeki engelleri aşarak ihtiyaç duydukları hizmet ve bilgiye ulaşabilmektedir. Görme özürülüler, yazılı metinleri tarayıp sesli hale getirip okuyan cihazları kullanabilmekte, işitme özürülüler SMS'in dışında 3G ile işaret dilini kullanarak kablosuz iletişimin birçok özelliğinden yararlanabilmekte, öğrenme güçlüğü olanlar, özel öğrenme gereksinimine göre hazırlanmış bilgisayar destekli programlarla eğitimlerini sürdürebilmekte ve Alzheimer hastaları,

⁴⁶ Soysal, a.g.m., ss. 133–165.

⁴⁷ Soysal, a.g.m., ss. 133–165.

⁴⁸ Soysal, a.g.m., ss. 133–165.

⁴⁹ Alkan Meşhur, a.g. tez, s.79.

ayakkabılarına yerleştirilen GPS cihazları sayesinde kaybolma tehlikesinden kurtulabilmektedirler. Bu niteliğiyle bilgisayar ve internet, özgürlüğe, özgüvene ve iş yapabilirliğe açılan bir kapı durumundadır⁵⁰. Yeni Zelanda’da yapılan bir araştırma, özürülülerin iletişim teknolojilerini kullanarak yaşamlarında çok önemli gelişmeler elde edebildikleri ve özürülü kişilerin, özürülülükle gelen toplumla bütünleşememe ve sosyal izolasyon problemini aşmada bilgisayar ve iletişim teknolojilerinden yararlandıkları bilgisine ulaşmıştır. 2006 yılında Yeni Zelanda’da yapılan bir diğer araştırma, her üç özürülü kullanıcıdan ikisinin, web erişebilirlik standartlarını uygulayan 127 resmi kurum web sitesi tasarımından memnun olduğu sonucunu elde etmiştir⁵¹. Krueger; ABD ekonomisinde ileri teknolojiden aktif olarak yararlanılmasının, özürülülere şu anda ve gelecekte daha fazla istihdam fırsatı sağlayacağını iddia etmektedir⁵². Özürülülere uygun tasarlanmış iletişim ve bilgisayar teknolojileri, özürülülerin çalışma hayatına katılabilmelerini sağlayarak, onlara yaşam kalitelerini yükseltmeleri için yeni fırsatlar sunmaktadır. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler sayesinde internete bağlı kişisel bilgisayarı olan birçok özürülü, yardımcı teknolojilerinde yardımı ile fiziksel engelleri aşarak, kişisel gelişimini sağlayabilmekte ve çalışma hayatına katılabilmektedir⁵³. Ancak, iletişim ve bilgisayar teknolojilerinden herkesin, özellikle özürülülerin eşit düzeyde faydalanabilmesi için, ihtiyaçların karşılanmasında şu iki unsura dikkat edilmesi gerekmektedir⁵⁴;

- Yeni teknoloji özürülü insanlara yapmak istediklerini yerine getirebilmede yardımcı olmalıdır. Araç ve gereçler; özürülü kullanıcının vücut, organ ve özelliklerine uygun olarak hazırlanmalı, kullanıcının yetenek ve kapasitesini en üst düzeye çıkarmalı ve oluşabilecek kaza ve hata sayısını minimuma indirebilecek şekilde tasarlanmalıdır. Böylece özürülü bireyin, daha güvenli, emniyetli, rahat ve etkili olarak işlerini yapabilmesi sağlanmış olacaktır.

⁵⁰ Bülent Gürsel Emiroğlu, “Üniversitelerde Görme Engelli Öğrenciler İçin Bilişim”, **Akademik Bilişim**, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 2008, s.158. http://www.engelsizbilisim.org/sunular/Emiroglu_AB08.pdf (14. 12. 2011).

⁵¹ **Ayrımcılığın Ölçülmesi Araştırması**, a.g.e., s.49.

⁵² Alan B. Krueger, "How Will Labor Market Trends Affect People With Disabilities?", **Disability : Challenges for Social Insurance, Health Care Financing, and Labor Market Policy**, Editor: Virginia P. Reno, Jerry L. Mashaw and Bill Gradison, , National Academy of Social Insurance, Washington, 1996, pp. 165-171.

⁵³ Barés, Silvia Lidia, Lic. Litovicius, Patricia Carina and Ciudad Buenos Aires, “Title Training in the use of the Information and Communication Technologies (ICT), The Remote Education and Telework for People with Disabilities”, <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Litovicius%20Bares%20english.pdf> , (19. 04. 2012).

⁵⁴ Sıtkı Yıldız, “Bilgi ve İletişim Teknolojileri Yoluyla Özürülüler İçin Geleceğe Bir Kapı Açmak”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 3, Sayı:11, 2010, ss. 612-615. http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt3/say11pdf/yildiz_sitki.pdf , (14. 12. 2011).

- Sistem, “herkesin” etkin olarak kullanabileceği şekilde tasarlanmalıdır. Özürlüler için yapılan iyi bir tasarım, çoğu zaman herkes için yapılan iyi bir tasarım olmaktadır.

Tüm insanların eşit haklara, olanaklara ve fırsatlara sahip olması gerektiği gerçeği; bilişim teknolojilerini, özürlülerin yaşamına sokma ve özürlü insanların bu teknolojileri etkin olarak kullanmasını sağlama gereksiniminin önemini vurgulamaktadır. Bilgiye erişim hakkı, (access to information) Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarını Güvenceye Alan Sözleşme'nin 2, 9 ve 21'inci maddeleri ile güvenceye alınmıştır. Bu hak; basılı, sesli ve görüntülü materyallerin yanı sıra televizyon ve internet yayınları da dâhil olmak üzere medyada iletilen her türlü enformasyonu kapsamaktadır. Kamuya açık bilgiye özürlülerin zorlanmadan erişebilmesi, iletişim teknolojilerinin özürlülerin etkin olarak kullanabileceği biçimde tasarlanması ya da uyumlaştırılması ve kamu otoriteleri ile yurttaş iletişiminin özürlülerin erişebileceği şekilde gerçekleştirilmesi, sözleşme ile getirilen güvencelerdir⁵⁵. İnternet sitelerinde “erişilebilirlik” (“accessibility”) ile amaçlanan, gerekli uzuvları olmayan kullanıcıların internet sitelerinden en yüksek faydayı sağlamasıdır. İnternet sitelerinde erişilebilirliğin sağlanmasında internet sitelerinin erişilebilir olarak tasarlanması ve içerik girişleri yapılırken erişilebilirlik standartlarına uyulması gerekmektedir⁵⁶.

ABD’de Rehabilitasyon Mühendisliği Merkezleri özürlü kişilerin yaşamlarında anlamlı değişimler sağlamıştır. Rehabilitasyon mühendisliği merkezleri kişisel, sosyal ve mesleki fonksiyonları geliştirmek için araçların ve ekipmanların tasarımını ve kullanımına yönelik faaliyet sürdüren birimlerdir. Bu merkezler, bilgisayar ve bağlantılı teknolojilerdeki gelişmelerin sonuçlarının alınmasına yardımcı olmuş ve bunları iletişimi, hareketliliği ve kendine bakımı geliştirmekte destekleyici araçlara dönüştürmüşlerdir. Bu gelişmeler özürlülerin başkalarından yardım almadan, bağımsız olarak yaşamlarını sürdürebilmelerine ve istihdam edilebilmelerine imkân sağlamıştır⁵⁷.

Özürlü insanlarımızın, yaşamlarına bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin sağladığı yenilikler girebildiği ölçüde, özürlülerin vasıflı bireyler haline gelmeleri ve böylece toplumla bütünleşerek yaşama bağlanmaları kolaylaşacaktır. Ancak birçok özürlü, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle onlara sağlanan

⁵⁵ Alkan Meşhur, a.g. tez, s.77; **Ayrımcılığın Ölçülmesi Araştırması**, a.g.e., s.49.

⁵⁶ <http://www.medyasoft.com.tr/Content.aspx?CtID=168&RecID=158>, (21. 12. 2011).

⁵⁷ Debra Price-Ellingstad and Hugh G. Berry, “Postsecondary Education, Vocational Rehabilitation and Students with Disabilities: Gaining Access to Promising Futures”, **American Rehabilitation**, Volume: 25, Number: 3, 1999-2000, pp. 2-10.

imkânlardan yararlanırken, çok sayıda zorluk ve engelle karşılaşmaktadır. Bu istenmeyen durumun birçok sebebi bulunmaktadır ve genelde özürlü son kullanıcıların özel ihtiyaçlarının, sistem tasarımcılar tarafından göz önünde bulundurulmaması (özürlü kişiler genelde tasarım süreci içerisinde yer almazlar.) bu sebepler arasında ön sıralardadır. Dolayısıyla ürün ve hizmetlerin azımsanmayacak bir bölümü, küçük ama yine de özürülüler için önemli sayılabilecek eksikliklerinden dolayı erişilmez bir konumdadır⁵⁸. Uluslararası Özürlü Hakları İzleme Örgütü'nün 2007 Avrupa raporunda taranan ülkelerde, resmi kurumlarda dâhil web erişebilirliği bakımından oldukça geri koşulların sürmekte olduğu ortaya koyulmuştur. Aynı raporda, Türkiye'de web erişebilirliğinin henüz bir konu olarak dahi gündemde olmadığı ve resmi kurum web siteleri de dâhil olmak üzere bütün web alanında erişilemezliğin norm olduğu belirtilmiştir. ABD'de yapılan bir araştırmada özürlü kişiler arasında, bilgisayar kullanımı veya evde bilgisayar bulunması sıklığı, genel ortalamadan düşük bulunmuştur. Birleşik Krallık'ta düşük gelirli ve çoğunlukla işsiz bir grup özürlü ile nitel yöntemlerle yapılan bir araştırmada ise, iletişim teknolojilerine erişimde yapılan iyileştirmelerin, özürülüler için az bir önem ifade ettiği saptanmıştır⁵⁹. Kullanıcının ana dilinin göz önünde bulundurulmaması da özürülülerin bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerden etkin olarak yararlanmalarını güçleştirmektedir. İnternette bulunan www sitelerinin çoğu İngilizcedir. Bu durum İngilizceyi çok az bilen kullanıcılar için önemli bir engel teşkil etmektedir ki bu özürlü son kullanıcılar için sık karşılaşılan bir durumdur. Özürlü kullanıcılar için, örneğin en çok öne çıkan dillere uyarlanabilen biçimler ya da çeviri hizmetleri sunarak bu sorun çözümlenebilir⁶⁰. Ayrıca teknolojinin maliyeti kullanımından faydalanacak kitle için engelleyici bir unsur olabilmektedir. Keza bilim ve teknolojinin gelişimi; onları finanse ederek ihtiyaç duyan kitlelere ulaştıran bürokratik sistemlerden çok daha hızlı gerçekleşmektedir⁶¹.

2.7.2. Özürülülerin Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdamı

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, özel ihtiyaçlara yönelik düzenlemeler için pek çok seçenek sunmakta ve özürülülerini kendilerine yetebilir ve sosyoekonomik faaliyetlere katılabilir duruma getirmektedir⁶². İşin nasıl ve nerede yapıldığı

⁵⁸ Michael Pieper and Dirk Hermsdorf, "BSCFY for Disabled Teleworkers: Usability Evaluation and Interface Adaptation of an internet-based cooperation environment", **Computer Networks and ISDN Systems**, Volume: 29, 1997, p. 1480.

⁵⁹ **Ayrımcılığın Ölçülmesi Araştırması**, a.g.e., ss.49-50.

⁶⁰ Pieper and Hermsdorf, a.g.m, pp. 1481-1482.

⁶¹ Smits, a.g.m., p.660.

⁶² Pieper and Hermsdorf, a.g.m, pp. 1479-1480.

önemini yitirmekte, birçok kurum tarafından esnek istihdam tercih edilmektedir⁶³. Ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam fırsatları da, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler sonucunda gündeme gelmiştir ve özürlü işgücü için oldukça önemli bir açılamdır. Günümüz bilgisayar ve iletişim teknolojileri, bulunulan noktadan bilgiye ve hizmetlere erişimi sağladığından, hareketlilik ihtiyacını ortadan kaldırmaktadır. Böylece özürllüleri erişilebilir ve engelsiz bir çalışma ortamında önyargı ve ayrımcı davranışlara maruz kalmadan çalışma fırsatı sunmaktadır⁶⁴. Ev esaslı tele çalışma, özellikle hareket güçlüğü çeken özürllüleri için önemli bir fırsattır ve yeni bir çalışma biçimi olarak özürllü dostu istihdam politikaları içinde değerlendirilmelidir⁶⁵. Ev esaslı tele çalışma yöntemi, özürllüleri fiziksel engellere takılmadan yaratıcılıklarını ortaya koyabilecekleri ve kendilerini daha güçlü hissedebilecekleri ortamlar sağlamaktadır⁶⁶. Keza George Bush'un Yeni Özgürlük Teklifi, evde çalışmanın özürllü kişiler için istihdam fırsatlarını artırmada önemli bir rol oynayabileceği konusuna vurgu yapmaktadır⁶⁷.

Özürllüleri bazı binalarda erişim zorluğu yaşadıkları ve ulaşım sıkıntıları ile karşılaştıkları bilinmektedir. Sağlık durumları ve tıbbi tedavilerini sürdürebilmek gibi çeşitli nedenlerle özürllüleri önemli bir bölümü, esnek çalışma saatleri içerisinde çalışmayı talep etmektedirler. Çeşitli araştırmalarda özürllüleri çalışma hayatında aktif olarak bulunamamalarının nedenleri arasında, işveren ve çalışma arkadaşlarının özürllüleri yönelik algılarının da etkili olduğu belirlenmiştir. Geleneksel işyerleri ve iş ortamları ile ilişkili, özürllüleri istihdamını sınırlayan ve yukarıda birkaçı sıralanan birçok engelin ortadan kaldırılmasında, ev esaslı tele çalışma yardımcı olabilmektedir⁶⁸.

Literatürde ev esaslı tele çalışanlara yönelik birbiriyle çelişkili iki yaklaşım bulunduğundan daha önce söz edilmişti. Benzer bir şekilde özürllüleri ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmelerine yönelik olarak da birbiriyle çelişen, iki ayrı bakış açısı

⁶³ Tatjana Bileviciene and Egl Bileviciute, "Telework as a Method of Professional and Social Rehabilitation of Disabled Persons" , **International Vilnius Conference EURO Mini Conference "Knowledge-Based Technologies and OR Methodologies for Strategic Decisions of Sustainable Development"**, Vilnius, Lithuania, 2009, p. 24.

⁶⁴ Michael D. West and Jane Anderson, "Telework and Employees with Disabilities: Accommodation and Funding Options", **Journal of Vocational Rehabilitation**, Volume: 23, 2005, p. 117.

⁶⁵ Ali Seyyar- "İnsan Hakları Açısından Özürllü Dostu (Mesleki) Eğitim Politikaları, http://www.millisuur.com.tr/icerik_yorumla.php?id=5 , (16. 12. 2011).

⁶⁶ On-Kwok Lai, "Promoting Health and Welfare: The Challenge for Information Technology? A Strategic Agenda for Enabling Disabled People", **Information Technology & People**, Vol: 7 Iss: 1, 1994, p.90.

⁶⁷ Work At Home/Telework as a Reasonable Accommodation, <http://www.eeoc.gov/facts/telework.html> , (14. 03. 2012).

⁶⁸ François Lapointe, Danielle Massé, Philippe Mabilieu and Nathalie Beaudoin, Teleworking at Home: Issues to Mانتain Persons with Disabilities at Work – A Follow up , http://www.dinf.ne.jp/doc/english/Us_Eu/conf/csun_98/csun98_171.html , (30. 03. 2012).

bulunmaktadır. Kimi çevreler özürlülerin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmelerini, özürlü istihdamı için önemli bir açılım olarak görmekte ve bu yöntemin yaygınlaşmasını desteklemektedirler. Bu görüşü paylaşılanlara göre, özürlülerin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmeleri, şu açılardan yararlıdır⁶⁹;

- Ev esaslı tele çalışma, coğrafi sınırlara bağlı olmadan yeteneklere göre daha geniş bir istihdam fırsatı vermektedir. Yapılı çevredeki engeller nedeniyle, çalışma hayatının dışında kalan özürlüler, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin sağladığı yenilikleri kullanarak ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilebilmektedirler.
- Çalışan özürlüler, işyerlerine gidiş ve gelişlerde birçok ulaşım problemi ile karşılaşmaktadır. Özürlüler ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edildiklerinde, ulaşım problemlerine bağlı olarak stres yaşamamaktadırlar.
- Sahip olunan özürler çok geniş bir çeşitlilik gösterebilmekte ve buna bağlı olarak özürlü bireylerin ihtiyaçları da değişebilmektedir. Ancak birçok işyeri, özürlü bireylerin ihtiyaçları, özellikleri ve yetenekleri dikkate alınmadan düzenlenmekte ve ihtiyaçlarına uygun tasarlanmamış ortamlarda çalışan özürlülerin verimleri düşmektedir. Özürlüler ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edildiklerinde, fiziksel ihtiyaçlarının karşılanacağı bir ortamda çalışmanın konfor ve mutluluğuna ulaşarak, işlerinde daha yüksek bir performans gösterebileceklerdir.
- Özürlüler ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edildiklerinde, kendi özel ihtiyaçlarına uygun bir çalışma ritmi belirleyebilirler. Gereksinim duydukları çalışma programını özgürce uygulayabilirler.
- Çalışma arkadaşları ve işverenler çoğu zaman özürlü kişilere, diğer kişilerden farklı yaklaşım ve davranışlarda bulunmaktadır. Bu tutumlar genellikle küçümseme ve acıma şeklinde olmaktadır. Tüm bu davranışlar, özürlü bireylerin moralini bozmakta ve işteki verimliliklerini olumsuz

⁶⁹ Alkan Meşhur, a.g. tez, s.80;

http://jobaccess.gov.au/Employers/Before_you_start/Preparing_and_modifying_the_workplace/Pages/How_to_provide_a_flexible.aspx , (01. 04. 2012); <http://www.teleworkaustralia.net.au/resources/disability.asp> , (01. 04. 2012); Tamar Weiss, “Telework and Video-mediated Communication: Importance of Real-time, Interactive Communication for Workers with Disabilities”, C:\Documents and Settings\BIIBF\Local Settings\Temp\Rar\$EX40.016\Sanem istanbul\Telework and video-mediated communication importance of real-time, interactive communication for workers with disabilities.htm, (19. 04. 2012)

yönde etkilemektedir. Ev esaslı tele çalışma özürülülerin, bu ön yargılardan etkilenmeden çalışabilmelerine imkân sağlamaktadır.

- Ev esaslı tele çalışma ile çalışma saatlerinde esneklik sağlanmaktadır. Bu esneklik; sağlık durumları için uygun çalışma saatlerini bizzat belirlemek isteyen ve tıbbi tedavilerini sürdürebilmek gibi çeşitli nedenlerle, esnek çalışma saatleri içerisinde çalışmayı talep eden özürülülerin ihtiyaçlarını karşılamaktadır.
- Normal emek piyasasında istihdam edilemeyecek düzeyde ağır sakatlığı bulunan özürülüler, ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilebilmektedir. Ağır özürülüler ev esaslı tele çalışma ile hem geçimlerini sağlayabilmekte, hem de bir şeyler üretmenin ve topluma faydalı olmanın mutluluğunu yaşayabilmektedirler.
- Normal emek piyasasında istihdam edilmeyi bekleyen özürülüler, çalışmaya ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilerek başlayabilmekte ve daha rahat hissettikleri ev ortamında kendilerini çalışma hayatına hazırlayabilmektedirler.

Kimi çevreler ise özürülü bireylerin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilebilmelerine çekince ile yaklaşmakta ve bu yöntemi eleştirilmektedirler. Bu görüşü paylaşanlar, ev esaslı tele çalışanların ücretlerinin, işyerinde çalışanlara oranla düşük tutulabileceğinden ve işçi sağlığı ve işyeri güvenliğinin yeterli olmayabileceğinden söz etmekte; bu durumun ise özürülü işgücü için çok daha önemli sorunlar doğurabileceğine dikkat çekmektedirler. Bu çekinceler özürülülerin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilebilmelerine yönelik özel yasal düzenlemelerin oluşturulması ile aşılabılır görünmektedir. Ayrıca bu yönteme çekince ile yaklaşanların, yönteme ilişkin en önemli kaygısı; ev esaslı tele çalışma yönteminin, bu kapsamda istihdam edilen özürülü kişileri, bir ölçüde de olsa, olağan çalışma ortamından ve özellikle de bu ortamın sosyal getirilerinden soyutladığı düşüncesidir. Ancak bu noktada gözden kaçırılmaması gereken, ev esaslı tele çalışmanın, alternatif bir istihdam biçimi olduğudur. Daha önce de belirtildiği üzere, isteyen herkes gibi, evinde çalışmayı kendi iradesi ile tercih eden özürülüler de, evlerinde çalışma hakkına sahiptir. Özürülülerin gönüllü olarak istemeleri durumunda, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilebilmeleri için gerekli ortam ve koşullar sağlanmalıdır.

ABD’de İstihdamda Eşit Fırsatlar Komisyonu tarafından Engelli Amerikalılar Sözleşmesi kapsamında hazırlanan “İşverenlere Özürlülerin İstihdamı Konusunda Uygulama Kılavuzu: Amerikalı Özürlülere Uygun Şartlarda İstihdam Sağlama ve Gereksiz Külfet Yaratmamaya Dair Yürürlük” (Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the Americans with Disabilities Act) adlı kılavuzda, özürlü bireylerin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdamları için gerekli olan donanımın sağlanması, kabul edilebilir bir uygulama biçimi olarak değerlendirilmektedir. Ancak kılavuza göre işverenlerin, tüm özürlü çalışanlarına ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam imkânı vermesi zorunlu değildir. Zira tüm özürlüler, evde çalışmaya ihtiyaç duymamakta ya da bunu istememektedirler. Keza tüm işler de evde yapılamaya uygun değildir. Ancak aşağıda sıralanan şu durumlarda, özürlü bireyin evden çalışması yerinde olacaktır⁷⁰;

- Özürlü kişi, evde çalışarak istihdam edilmeye istekli ise
- Özürlünün sahip olduğu özür, işini başarılı bir biçimde işyerinde yapmasını engelliyorsa
- İşin bazı bölümleri belirgin bir sıkıntı ya da masrafa sebep olmadan evde yapılabilecekse

Özürlü birey öncelikle işverene, işin yapılma biçiminde bazı değişiklikler gerektirecek tıbbi bir durumu olduğunu bildirmelidir. İşveren bireyin sahip olduğu özrünün neden evden çalışmasını gerektirebileceğini anlayabilmek amacıyla özürlü bireyle görüşebilir. Bu görüşmede özürlü bireyin sağlık durumunun işi, işyerinde yapmasında ne gibi zorluklar çıkaracağını ve işin evden nasıl yapılabileceğini işverene açıklaması gerekmektedir. İşveren, bireyin tıbbi durumu konusunda kabul edilebilir resmi belgeyi de içerecek biçimde bilgi talep edebilir. İşveren, özürlü çalışan tarafından tercih edilen bir durum olmasa da, etkin olduğunu düşündüğü makul uyumlaştırma tedbirleri alabilir. İşveren; işyerinde donanımın sağlanması ya da araçların yenilenmesi, işyerinin kolay ulaşılabilir hale getirilmesi, işlerin yeniden yapılandırılması, çalışma planları ve politikalarının yenilenmesi ve uzman okuyucular ya da işaret dili çevirmenlerinin sağlanması gibi düzenlemeler ya da değişiklikleri içeren makul uyumlaştırma tedbirlerinden, herhangi birini ya da hepsini sağlayarak özürlünün işyerinde çalışmasını isteyebilir⁷¹.

⁷⁰ Work At Home/Telework as a Reasonable Accommodation, <http://www.eeoc.gov/facts/telework.html>, (14. 03. 2012).

⁷¹ Work At Home/Telework as a Reasonable Accommodation, <http://www.eeoc.gov/facts/telework.html>, (14. 03. 2012).

Ev esaslı tele çalışma uygulamaları başlatılmadan önce, işveren ve özürlü çalışan işin asli fonksiyonlarının tümünü tanımlayıp incelemelidir. İşveren ve özürlü kişi, hangi görevlerin asli gereklilikte olduğunu belirledikten sonra, işlerin hepsinin mi yoksa bir kısmının mı evden yapılacağına karar vermelidir. İşveren çalışanın evden çalışmasına izin vermek için, işin gerekliliklerini ortadan kaldırmak zorunda değildir. Ancak bu durumda işveren özürlü kişinin evde yapabileceği daha az öneme sahip bir görev verebilir. Ev esaslı tele çalışma fizibilitesini belirlerken, işverenin çalışana ne şekilde danışmanlık hizmetinde bulunacağı netleştirilmeli (genelde görüşmeler telefon vasıtasıyla etkin bir biçimde yapılmakta, bilgi ise e-posta vasıtasıyla aktarılmaktadır), evde çalışmak için gerekli olan teknik donanım, yazılım, araç ve gereçlerin maliyetleri göz önünde bulundurulmalıdır. İşin değerlendirilmesi sonucunda işveren, bazı görevlerin işyerinde yapılması gerektiği konusunda belirlemelerde bulunabilir. Bu durumda, özürlü çalışanın yarı zamanlı evde ve yarı zamanlı da işyerinde çalışması yoluna gidilebilmekte ve böylece her iki tarafın talepleri karşılanabilmektedir. Sahip olduğu özür, özürlü kişinin evde yarı zamanlı çalışmasını gerektirebilir. Bu durumda özürünün evde yarı zamanlı mı yoksa tam zamanlı mı çalışacağı özürlü ve işverenin görüşmeleri neticesinde kararlaştırılmalı ve taraflar, özürlü kişiye her iki tarafın da ihtiyaçlarını karşılayacak bir çalışma planı hazırlamalıdır. Çalışanın ne şekilde denetleneceği de, işveren ve çalışanın görüşmeleri ile belirlenmelidir⁷².

Özürlüler, istihdama katılma sürecinde ve çalışma hayatında çok sayıda engelle karşılaşmalarına karşın, kendileri için uygun ortamlarda çalışmalarına fırsat verildiğinde oldukça önemli başarılar elde etmektedirler⁷³. Örneğin Avustralya’da birçok alanda beceri sahibi, deneyimli özürlüler azımsanmayacak bir orandadır. 2003 yılı verilerine göre Avustralya’da, özürlü çalışanların % 37’lik kesimini, profesyonel bir mesleği sürdürenler, müdür ve yöneticiler oluşturmaktadır. Özürlülerin % 30’u, büro çalışanı, satış elemanı veya servis görevlisidir. Geriye kalan % 33’lük payı ise esnaf, üretim ve taşıma işçileri ve diğer sektörlerde çalışan özürlüler oluşturmaktadır⁷⁴. Bu bulgular Avustralya’da nitelikli işgücüne ihtiyaç duyan tele işverenler için yararlanabilecekleri önemli bir özürlü potansiyelin varlığından söz edilebileceğini göstermektedir⁷⁵.

⁷² Work At Home/Telework as a Reasonable Accommodation, <http://www.eeoc.gov/facts/telework.html>, (14. 03. 2012).

⁷³ Smits, a.g.m., p. 647.

⁷⁴ http://jobaccess.gov.au/Employers/Being_a_disability_confident_organisation/What_type_of_work_can_people_with_disability_do/Pages/home.aspx, (14. 03. 2012).

⁷⁵ http://jobaccess.gov.au/Employers/Before_you_start/Preparing_and_modifying_the_workplace/Pages/How_to_provide_a_flexible.aspx, (31. 04. 2012); <http://www.teleworkaustralia.net.au/resources/disability.asp>, (31. 04. 2012).

2.7.3. Özürlülerin Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdamına Yönelik Uygulama Örnekleri

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle gündeme gelen ev esaslı tele çalışma kapsamında özürlü istihdamı, birçok ülke tarafından özürülerin çalışma yaşamına katılabilmelerini sağlayan önemli bir fırsat olarak görülmektedir⁷⁶. Birçok ülkede ev esaslı tele çalışma kapsamında özürlü istihdam edebilmek amacıyla çeşitli çalışmalar başlamıştır. Bu bölümde uygulama örneklerine yer verilmiştir.

2.7.3.1. ABD’de “National Telecommuting Institute, Inc. (NTI)” Örneği

Ev esaslı tele çalışma, özellikle özürlü insanlar için artan iş olanakları sağladığından, son yıllarda ABD Federal Hükümeti tarafından teşvik edilmektedir⁷⁷. Bunun yanında Ulusal Uzaktan Çalışma Enstitüsü, (National Telecommuting Institute, Inc. NTI) 1995 yılında, özürlü olan Amerikalılara evden çalışılabilecekleri işleri belirlemek amacıyla kurulmuştur. İşverenlere yüksek kalite ve uygun maliyetle evden çalışma konusunda eğitimli çalışanlar sağlayan bu şirket, özürülere de evde istihdam edilebilmeleri yönünde eğitim hizmeti sunmaktadır. NTI özellikle Sanal Çağrı Merkezleri ve Sanal İrtibat Merkezleri ile Tıbbi Kayıtlar alanında işgücü geliştirmede yüksek başarı göstermiştir: NTI tarafından sunulan eğitim programlarına katılan özürülerin, evde istihdam edilebileceği bazı pozisyonlar şunlardır⁷⁸;

- Müşteri Hizmetleri İşleri
- Teknik Destek İşleri
- Kalite Güvence İşleri
- Tıbbi Kayıt İşleri
- Satış İşleri

Müşteri hizmeti pozisyonlarında, otel ya da hava yolu rezervasyon işlemleri gerçekleştirilmekte, formlarda belirtilen talepler ele alınmakta, müşterilerin fatura meselelerinin çözümünde yardımcı olunmakta, katalog siparişlerinin kabulü yapılmakta ya da

⁷⁶ Alkan Meşhur, a.g. tez, s. 82.

⁷⁷ Paul M.A. Baker and Alea Fairchild, “The Virtual Workspace: Telework, Disabilities and Public Policy”, http://www.cacp.gatech.edu/research/virtual_workspace/eg-baker-fairchild-036.pdf, (31. 04. 2012).

⁷⁸ Descriptions of Work-at-Home Positions through NTI, <http://nticentral.org/work-at-home-jobs-positions.shtml>, (15. 03. 2012).

mağazaların konumları, ürünleri ve çalışma saatleri konusunda müşteri sorularının cevaplanması sağlanmaktadır. Müşteri hizmetleri yetkilisi müşterilerle telefon ve bazen de e-posta yoluyla bağlantı kurmaktadır. Müşteri hizmetleri yetkililerine çalışacakları alana bağlı olarak, ticari sözleşmeler ya da devlet birimleri için çalışma konusunda da eğitim verilebilmektedir. Eğitim genel olarak belirlenen pozisyonun karmaşıklığına bağlı olarak 1 ila 8 hafta sürmektedir. Müşteri hizmeti pozisyonlarında çalışacak olan özürülülerde; müşteri hizmeti konusunda deneyim, iyi bilgisayar kullanma becerisi, çoklu görev yapabilme becerisi, profesyonel telefon cevaplama tavrı, insanlara yardımcı olma konusunda istek ve talepkâr müşterilerle ilgilenirken gergin olmayan bir mizaç bulunması gerekmektedir.

Teknik destek pozisyonunun görev tanımı, müşteri hizmetleri işlerine çok benzemekle birlikte, müşterilere teknik zorlukları aşmak konusunda destek vermeyi de kapsamaktadır. Teknik destek işleri alanında çalışmak isteyen özürülülere, müşterilerin cep telefonlarını kullanırken karşılaştıkları teknik sorunları gidermeden, DSL, kablo TV ya da uydu bağlantılarıyla ilintili sorunların çözümlenmesinde yapılabileceklere kadar birçok alanda teknik eğitim hizmeti verilmektedir. Bu program kapsamında eğitime katılan özürülüler, müşterilerin teknik meselelerinde yardımcı olmak için adım adım prosedürler içerisinde eğitim görmektedirler. İşin karmaşıklığına bağlı olarak eğitim 2 ila 8 hafta arasında sürebilmektedir. Katılımcılar; teknik içeriğe hâkim olabilme yetenekleri konusunda kendilerinden emin olduklarında, eğitim tamamlanmaktadır.

Kalite güvence pozisyonlarında çalışanlar, diğer temsilcilerin telefon konuşmalarını dinler ve onları, performansları üzerinden değerlendirirler. Kalite destek pozisyonunun görev tanımı, müşteri hizmetleri telefon konuşmalarını, teknik destek telefon konuşmalarını ve teknik destek e-postalarını kapsamakla birlikte, bunların gözlemlenmesiyle sınırlı değildir. İşin karmaşıklığına bağlı olarak eğitim 1 ila 3 hafta sürebilmektedir.

Tıbbi kayıt işi pozisyonlarında çalışanların, hasta geçmişi ve muayene sonuçlarını, doktor tarafından yazılan taburcu özetlerini, ameliyatlara ilişkin bilgileri, ilerleme notlarını ve konsültasyonlara ilişkin bilgileri kaydetmesi gerekmektedir. Tıbbi kayıt işi pozisyonlarında çalışacak olan özürülülerde; saatte 150 satırdan fazla yazabilme becerisi, tıbbi terminoloji bilgisi ve tıbbi kayıt işi konusunda en az 2 yıllık deneyiminin bulunması gerekmektedir.

Satış işi pozisyonunun görev tanımı, ürün ve hizmetlerin satışı konusunda müşteriye ikna etmek için telefon aramaları yapmayı kapsamaktadır. Satış pozisyonlarında çalışacak olan özürülülerde; satış konusunda deneyim, çoklu görev yapabilme becerisi, kişilerarası

iletişim becerisi, nitelikli örnekler geliştirebilme becerisi ve iyi İngilizce konuşabilme becerisinin bulunması gerekmektedir.

Ayrıca NTI özürhüleri evde çalışabilmelerine yönelik; öğretmenlik, anket çalışmalarında veri girişi, tıbbi olmayan kayıtların tutulması, sigorta, askerlik ya da emlak işlerinin bilgi girişi gibi eğitim programları da düzenlemektedir.

2.7.3.2. ABD’de “Midwest Institute for Telecommuting Education (MITE)” Örneği

Midwest Institute for Telecommuting Education (MITE) (Ortabatı Tele Çalışma Eğitim Kurumu) ve Mineapolis Rehabilitasyon Merkezi (MRC); özürhü çalışanların her gün işe gidip gelirken yaşadıkları sıkıntıları ortadan kaldırmak ve esnek bir çalışma düzenlemesine olan ihtiyacı karşılamak amacıyla bir ev esaslı tele çalışma temel eğitim programı geliştirmişlerdir. Bu program özürhü kişiler için ev esaslı tele çalışma eğitimlerine, 1989 yılında başlatmıştır ve her yıl 24 kişi programa katılmaktadır. Eğitim teknik yetenekleri geliştirmenin yanında, iletişim, müşteri hizmeti ve özel tele çalışma yeteneklerini de içermektedir⁷⁹.

Ev esaslı tele çalışan özürhüleri, çalışmaya başladıkları ilk birkaç ay, kişisel güven eksikliği nedeniyle, daha fazla duygusal desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Onların sosyal entegrasyonunu sağlamak için konferanslar ve her ay yüz yüze gerçekleştirilen toplantılar düzenlenmektedir. Ev esaslı tele çalışanlar işte daha rahat hale gelmeye başladıkça, bireysel güvenleri gelişmektedir. Programda, ev esaslı tele çalışma öncelikle, haftada 1-3 günü kapsayan yarı-zamanlı temelli olarak başlamaktadır. Bu şekilde çalışan biri, sosyal izolasyon yaşamamaktadır. Ev esaslı tele çalışanın tam zamanlı istihdam edildiği durumlarda ise ondan, düzenli olarak şirket toplantılarına katılması ve ekip çalışanları ile yüz yüze görüşmeler yapması beklenmektedir⁸⁰.

2001 yılında MITE ve Virginia Common Wealth Üniversitesi 60 özürhü ev esaslı tele çalışanın işleri nedeniyle sosyal izolasyon hissedip hissetmediklerine belirlemek amacıyla bir araştırma başlatmıştır. Görüşme yapılan kişilerden %90’ından fazlası izolasyon hissi duymadıklarını söylemişlerdir. Araştırmaya katılan bu kişiler, aile ve özel yaşamları ile iş yaşamları arasındaki dengeyi kurmayı başarmıştır⁸¹.

⁷⁹ Alkan Meşhur, a.g. tez, ss.83-84.

⁸⁰ Alkan Meşhur, a.g. tez, ss.83-84.

⁸¹ Alkan Meşhur, a.g. tez, ss.85.

2.7.3.3. İngiltere “Remploy” Örneği

Remploy İngiltere’de bulunan bir kuruluş olup, özel sektör ve devlete geniş bir yelpazede ürün ve hizmetler sunmaktadır. Remploy’un görevi özürlü kişiler ve çalışma yaşamında karmaşık engellerle karşı karşıya kalanlara, sürdürülebilir istihdam fırsatları sunmaktır. Sürdürülebilir istihdam sağlandığında, özürlü kişiler için daha fazla katılım fırsatları oluşacağına ve eşitlik olacağına inanmaktadır. Remploy özürlü kişiler ve çalışma yaşantısında karmaşık engellerle karşılaşanların istihdama katılmalarını desteklemek için önemli kaynaklarla donatılmıştır. Remploy ilçe ve şehir merkezinde bulunan 64 şube ve ofis ağına ve bunlar vasıtasıyla sağlanan kapsamlı bir dizi uygun destek hizmetine sahiptir. Ayrıca İngiltere’de bulunan 54 fabrikası aracılığı ile özürlü kişilerin işe alımında en büyük işverenlerden biri durumundadır. İşverenleri, özürlü kişileri işe almanın faydaları konusunda bilinçlendirme faaliyetlerinde bulunan Remploy, 2010 – 2011 arasındaki bir yıllık dönemde özürlü kişiler ve iş yaşantısında engellerle karşılaşanlar için 20,000den fazla istihdam alanı sunmuştur⁸². Remploy sunduğu eğitim ve gelişim programları yoluyla özürülülerin doğru becerileri kazanmasında ve istihdam edilmelerinde yardımcı olmaktadır. Remploy’un özürülülere sunduğu istihdam alanları arasında, teknoloji yardımıyla evden çalışılabilecek şu istihdam alanları da bulunmaktadır⁸³;

- Satış
- Yönetim
- İrtibat Merkezleri

Satış hizmetleri kapsamında; müşteri hizmetleri danışmanı, satış danışmanı, takım lideri, kontrol operatörü de bulunmaktadır. Satış pozisyonlarında çalışacak olan özürülüler; nazik ve cana yakın bir mizaca sahip olmalıdırlar. Kendine güven duyguları yüksek düzeyde olmalıdır. Müşteri hizmetlerinde üst düzeyde beceri göstermeli ve bilgisayar ve ekipmanlarını etkin olarak kullanabilmelidirler⁸⁴.

Yönetim hizmetleri kapsamında; geniş çeşitlilikte bir kariyer yolu sunulmaktadır. Sekreterlik işleri, yazı işleri ve müşteri hizmetleri yönetimi çalışılabilecek pozisyonlar arasında bulunmaktadır. Yönetim pozisyonlarında çalışacak olan özürülüler; telefonu kullanabilme ve gelen aramalara cevap verebilme, daktilo ve bilgisayar ofis programlarını

⁸² <http://www.remplo.co.uk/about-us.ashx> , (29. 04. 2012).

⁸³ <http://www.remplo.co.uk/employment-services/jobseekers/recruitment-areas.ashx> , (29. 04. 2012).

⁸⁴ <http://www.remplo.co.uk/employment-services/jobseekers/recruitment-areas/retail.ashx> , (29. 04. 2012).

kullanabilme, bilgileri saklayıp dosyalayabilme becerilerine sahip olmalıdırlar. Genel bilgi sağlama, satış desteğinde bulunma, toplantıları düzenleme ve ajanda tutma gibi birçok görevi üstlenebilecek yeterlilikte olmalıdırlar⁸⁵.

İrtibat merkezleri genelde kurum ve onun müşterileri arasındaki irtibatın ana noktasıdır. Bu merkezlerin görevleri sadece müşteriyi telefonla aramaktan ibaret değildir. İrtibat merkezlerinde piyasa araştırmaları yapılmakta, gelen aramalara telefon ve e-posta aracılığı ile cevap verilmekte, sipariş ve rezervasyonlar alınmaktadır⁸⁶.

2.7.3.4. Almanya Mesleki Eğitimde Sanal Şirket Uygulaması ve “Tedis Projesi” Örneği

Almanya’da tele çalışmaya dair projelerin tarihi, 1980’lerin başına kadar uzansa da, tele çalışmanın gelişiminin oldukça yavaş olduğu söylenebilir. Yetersiz telekomünikasyon hizmetleri, yüksek maliyetler, entegre edilmiş bağlantıların olmayışı, ekonomik durumlar ve kurumsal sorunlar bu yavaş gelişimin arkasında yatan sebepler arasında sayılabilir. Ancak 1989dan itibaren, ISDN’nin gelişimiyle (Integrated Services Digital Network/Entegre Edilmiş Hizmetler Dijital Ağı) teknolojik kısıtlamaların aşılması yolunda önemli bir atılım gerçekleşmiştir⁸⁷.

Almanya’da mesleki eğitim, 3 yıldır. Mesleki eğitimde, uygulama ve teorinin yer aldığı ikili bir eğitim sunulmaktadır. Uygulamalı eğitim şirketlerde ve mesleki eğitim merkezlerinde gerçekleştirilmektedir. Ancak özürlü kursiyerlerden büyük bir çoğunluğu, şirketler tarafından kullanılmayan tıbbi hizmet ve teknolojik uyarlamalar gibi özel ihtiyaçları bulunduğundan eğitim dönemi boyunca kendilerini işe alacak şirketi bulamamaktadırlar. Bundan dolayı özürlü kişiler için mesleki eğitim merkezleri Alman çalışma idaresi tarafından desteklenmektedir. Bu merkezlerin amacı özürlü kursiyerlerin açık iş piyasasında rekabet etmeleri için en iyi eğitimi ve desteği sağlamaktır. Mesleki eğitim merkezinde, genellikle haftada 1 gün uygulamalı eğitime ayrılmıştır ve uygulama eğitimleri, özel eğitim atölyeleri ve sanal şirketlerde yapılmaktadır. Sanal şirket gerçek şirketle aynı işi yapmakta, ancak sanal para ve sanal malları kullanmaktadır. Özürlü kursiyerler, sanal hizmetleri ve parayı sanal bir

⁸⁵ <http://www.remplo.co.uk/employment-services/jobseekers/recruitment-areas/administration.ashx> , (29. 04. 2012).

⁸⁶ <http://www.remplo.co.uk/employment-services/jobseekers/recruitment-areas/contactcentre.ashx> , (29. 04. 2012).

⁸⁷ Christian Buehler, “Telework Training As Opportunity For Vocational Integration Of People With Severe Disabilities - Approach And First Experiences”, http://www.dinf.ne.jp/doc/english/Us_Eu/conf/csun_97/csun97_022.html , (29. 04. 2012).

pazarda takas etmektedirler. Böylece sanal şirketler sayesinde, özürllüer de mesleki eğitim alabilme şansını elde etmektedirler. Eğitim süreci sona erdiğinde, başarılı bulunan kursiyerler, biri mesleki okuldan diğeri şirketten olmak üzere iki ayrı sertifika almaktadırlar. Buna ek olarak eğitime katılanların, ilgili ticaret odası ya da zanaatkârlar odası tarafından yapılan bir sınava girmeleri ve başarılı olmaları da gerekmektedir⁸⁸.

Evangelische Stiftung Volmarstein bir mesleki eğitim merkezi olup, motor özürlleri bulunan kişiler için mesleki okullar işletmektedir. Bu merkezde neredeyse 40 meslekte (örn. elektronik, mekanik, CAD, baskı, ticaret, v.s.) yaklaşık 400 kursiyer eğitim görmektedir. Merkezde mesleki eğitime girmesine izin verilmeyen ağır özürllü olan iki öğrenci Tedis projesi kapsamında ev esaslı tele çalışma eğitimi almışlardır. Her iki öğrenci, projeye birlikte geliştirilen kendi bilgisayarlarını kullanmıştır. İnternet aracılığıyla, iki öğrenci ile bağlantı kurulmuş ve bu öğrencilerden biri, videoları her bir bilgisayar için kesmiş ve diğeri ise büro işlerini yapmıştır. Ortak iş olarak ise bir sergi katalogunun oluşturulmasında işbirliği içinde çalışmışlardır. Proje sonlandığında; ev esaslı tele çalışmanın, özürllü kursiyerlerin potansiyelini artırdığı ve özürllülere yeni iş profilleri ve çalışma şartları sunduğu sonucuna ulaşılmıştır⁸⁹.

2.7.3.5. Almanya “Düren Görmezler ve Az Görenler Mesleki Eğitim Merkezi” Örneği

Düren Görmezler ve Az Görenler Mesleki Eğitim Merkezi’nde, 1968 yılından beri, körler ve az görenler için “Telefonla Pazarlama” yapacak kalifiye eleman yetiştirme eğitimi verilmektedir. Bu mesleğe ilgi duyanlar, eğitime alınmadan önce işe uygunluk testinden geçmektedirler. Eğitim süresi 6 aydır ve bu meslekte pratiğe çok önem verildiğinden eğitim, 6 aylık şirket stajları ile desteklenmektedir. Eğitim sürecine katılanlar, 6 aylık süreçte; bilgisayar kontrolü ve telefon santrallerini kullanmaya yönelik temel bilgileri edinmektedirler. Ayrıca bu süreçte katılımcıların; bilgi bankasını güvenilir şekilde kullanma becerisi kazanmalarına önem gösterilmekte ve özellikle onlara telefonda konuşma tekniği, diksiyon, ses tonu, konuşmayı yönlendirme eğitimleri verilmektedir. Eğitim süreci tamamlandıktan sonra bitirme sınavları, Alman Ticaret ve Endüstri Bakanlığı’na bağlı Aachen Ticaret Merkezi tarafından yapılmaktadır. Eğitimi başarıyla tamamlayanların iş bulma şansı oldukça yüksektir. Çünkü uygulama eğitiminin kapsamı içerisinde, Düren Görmezler ve Az Görenler Mesleki

⁸⁸ Christian Buehler, “Telework Training As Opportunity For Vocational Integration Of People With Severe Disabilities - Approach And First Experiences”, http://www.dinf.ne.jp/doc/english/Us_Eu/conf/csun_97/csun97_022.html , (29. 04. 2012).

⁸⁹ Christian Buehler, “Telework Training As Opportunity For Vocational Integration Of People With Severe Disabilities - Approach And First Experiences”, http://www.dinf.ne.jp/doc/english/Us_Eu/conf/csun_97/csun97_022.html , (29. 04. 2012).

Eğitim Merkezi ile anlaşma yapan şirketlerin, siparişlerinin alınıp değerlendirilip, eğitime katılanlara yaptırılması da bulunmaktadır. Böylece eğitim sürecinde iş yapılmakta ve daha da önemlisi katılımcıların, iş dünyasının ihtiyaç ve beklentilerine uyum sağlaması kolaylaşmaktadır. Eğitim süreci tamamlandığında özörlöler şu hizmetleri verebilir hale gelmektedirler⁹⁰;

- Müşterilerin yenilikler hakkında bilgilendirilmesi
- Bilgi danışmanlığı
- Randevu verme
- Müşterilerin kişisel sorunlarının ele alınışı
- Siparişlerin alınışı
- Bilet ayırtma servisi

İçinde bulunduğumuz dönemde çalışma hayatında bilgileri toplama, yorumlama ve değerlendirip gerekli birimlere iletme işi en ileri teknolojik olanaklar kullanılarak yapıldığından, Düren Görmezler ve Az Görenler Mesleki Eğitim Merkezi'nde, "Büro İletişim Uzmanlığı" yapacak kalifiye eleman yetiştirme eğitimi de verilmektedir. Eğitim süresi 3 yıldır. Ancak meslek değiştirmek isteyenler için 2 yıllık bir eğitim yeterli olmaktadır. Eğitim sürecine katılanlara, genel bilgilerin yanı sıra ekonomi, muhasebe, stres gibi yan derslerde verilmektedir. Ayrıca maksimum verim sağlayabilmek için, katılımcıların bilgisayar, Microsoft paket program kullanımı, internet kullanımı, telefon, tele fax ve dite makinesi kullanımı geliştirilmektedir. Klasik işletme bilgileriyle, modern büro işletme bilgilerinin birleştirilerek aktarıldığı bu eğitim sürecine katılanlar, deneyim sahibi olabilmek için prova niteliğinde özel çalışmalar yapar ve eğitimle bağlantılı 1 aylık staj olanağından yararlanırlar. Katılımcılar eğitim sürecinin sonunda, Alman Ticaret ve Endüstri Bakanlığı'na bağlı Aachen Ticaret Merkezi tarafından yapılan bitirme sınavından başarılı olmak zorundadırlar ve eğitim süreci tamamlandığında şu hizmetleri verebilir hale gelmektedirler⁹¹;

- Randevu ayarlaması, seminer ve iş seyahatleri yönetimi
- Metin düzenlenmesi ve işlenmesi
- Büro içi ve dışı iletişim

⁹⁰ İstanbul Ticaret Odası, **İstanbul Özörlöler İstihdam Araştırma ve Geliştirme Raporu 2009**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2010-14, İstanbul, 2010, ss. 343-344.

⁹¹ İstanbul Ticaret Odası, a.g.e., s. 345.

- Personel yönetimi

2.7.3.6. Kanada “Job Access” Örneği

Job Access; ev esaslı tele çalışmadan, özürlü kişilerin istihdamında ne ölçüde yararlanılabileceğini belirlemek amacıyla, Kanada’da farklı hükümet birimlerinde çalışan özürülleri kapsayan pilot bir proje olarak başlatılmıştır. Yaklaşık 20 tele çalışanın katıldığı projede işin 2-3 gün evden yapılması hedeflenmiş ve her katılımcının evine bilgisayar altyapısı kurulmuştur. Bu süreç 6 ay içerisinde tamamlanmış, ev esaslı tele çalışma uygulamaları ise 2 yılı aşan bir zaman gerektirmiştir. Proje sonunda tüm katılımcılar, ev esaslı tele çalışma deneyiminden memnun kaldıklarını belirtmişlerdir. Proje tamamlandıktan sonra 18 ev esaslı tele çalışandan 15’i ev esaslı tele çalışan olarak istihdam edilmeye devam etmiştir. JOB-ACCESS projesi deneyimi sonrasında, ev esaslı tele çalışma ile özürlü istihdamının bazı olumsuz yönleri de bulunduğu tespit edilmiştir. Ev esaslı tele çalışanların sosyal izolasyon hissetmeleri ve yeni bir işyerine uyum problemi yaşamaları ev esaslı tele çalışmanın öne çıkan olumsuz sonuçlarıdır. Ancak proje ile mevcut sorunların özürlü kişilerin katılımları ile çözümlendiği durumlarda, daha başarılı olduğu anlaşılmıştır. Proje ile edinilen bulgulara göre ev esaslı tele çalışma ile istihdamın, çalışan özürüllere getirdiği en önemli açılımların; işe gidip gelirken yaşanan sıkıntıları ortadan kaldırması ve daha esnek çalışma programının oluşturulmasına fırsat vermesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır⁹².

2.7.3.7. Norveç “Funk Web” ve “Telenor” Örnekleri

Norveç’te hükümet son on – on iki yıl süresince özürlü kişilerin entegrasyonları için sayısız faaliyet planı yapmış ve bu faaliyet planları içerisinde teknoloji, özellikle de bilgisayar ve iletişim teknolojisi gittikçe daha da önemli hale gelmiştir. Ancak Norveç’teki faaliyet planları içerisinde, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin özürlü kişilerin iş piyasasına entegre olmalarında nasıl kullanılabileceğine dair çok az bilgi verilmektedir. Danimarka, İsveç ve Almanya gibi ülkelerin aksine, ev esaslı tele çalışma ve özürüllüer konusunda herhangi bir hükümet planı ya da raporu bulunmamaktadır⁹³.

Özürlü kişilerin çalışma hayatına katılmasında, ev esaslı tele çalışmadan, yararlanılabileceği fikri, Norveç’teki en büyük özürlü organizasyonu olan FFO içerisindeki bir grup kişiden çıkmış ve hükümet tarafından da desteklenen bir projeye dönüşmüştür. Proje

⁹² Alkan Meşhur, a.g. tez, ss.82-83.

⁹³ Trond Buland and Thomas Dahl, “Technological Visions for Social Change - Information Technology, Telework, and The İntegration of Disabled Persons”, p.266, <http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?arnumber=00915642>, (25. 04. 2012).

kapsamında FunkWeb şirketi kurulmuştur. Bu şirket içerisinde, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinden yararlanarak özürlü kişilere uzaktan eğitim ve rehabilitasyon hizmeti veren bir departman bulunmaktadır. FunkWeb aynı zamanda web sayfası oluşturma, teknik destek ve diğer hizmetleri sağlama gibi bilgi teknolojisi hizmetlerini satan, ticari bir şirkettir. Özürlü ve özürlü olmayan çalışanları bulunmaktadır⁹⁴.

Telenor'daki özürlü projesi daha sonra Telenor tarafından satın alınan küçük bir bilgisayar şirketi olan April Data tarafından başlatıldı. Proje ile bilgisayar ve iletişim teknolojilerinden yararlanarak farklı bir çalışma ortamı yaratmak ve böylece bazı sebeplerle iş piyasasına erişimde sıkıntı yaşayan insanlar için bir şeyler yapmak isteniyordu. Nihai amaç, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinden yararlanarak özürlülerin geleceğin iş piyasasına entegre edilmesi ile bir şeyler kazanılabileceği inancını, önce şirket içerisinde oluşturmak ve sonra bunu toplumun geneline yaymaktır. Proje içerisinde yer alan özürlülerin çoğunun, proje sonunda kalıcı bir işi oldu. Telenor projesi ise Norveç'te en başarılı rehabilitasyon projelerinden biri olarak değerlendirildi⁹⁵.

2.7.3.8. Avrupa da Beş Ülkede Özürlüler İçin Tele Çalışma Uygulamalarına Yönelik "TWIN Projesi" Örneği

Avrupa'da ev esaslı tele çalışma özürlü kişiler için fırsat olarak görülmekte ve desteklenmektedir. Buna rağmen, pratikteki girişimlerin gelişimi oldukça yavaş ilerlemektedir. 1990'larda başlayan pilot projeler hayatta kalabilmek için çok sayıda güçlüklerle mücadele etmek durumunda kalmıştır. Bu güçlüklerin başında, bilinç ve destek politikalarının eksikliği gelmektedir. Ancak bilinç ve destek eksikliği ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Pazarlama hizmetlerinin etkin olarak kullanılmaması, birçok özürünün kişisel kapasitelerinden tam olarak yararlanma bilgisinden yoksun olması karşılaşılan diğer güçlüklerden öne çıkanlardır⁹⁶.

Proje Avrupa'da beş ülkede (Finlandiya, Yunanistan, İrlanda, İtalya ve İskoçya) özürlü kişiler için ev esaslı tele çalışma deneyimlerinin incelenmesine dayanmaktadır. TWIN projesi, özürlü kişilere, ev esaslı tele çalışmanın tümüyle uygulanabilir bir çalışma biçimi olduğunu

⁹⁴ Trond Buland and Thomas Dahl, "Technological Visions for Social Change - Information Technology, Telework, and The Integration of Disabled Persons", p.266.

<http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?arnumber=00915642> , (25. 04. 2012).

⁹⁵ Trond Buland and Thomas Dahl, "Technological Visions for Social Change - Information Technology, Telework, and The Integration of Disabled Persons", pp.266-267.

<http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?arnumber=00915642> , (25. 04. 2012).

⁹⁶ Alkan Meşhur, a.g. tez, ss.85-86.

kanıtlamaktadır. Bununla birlikte ev esaslı tele çalışma ile özürliilerin istihdam edilmesi sürecinde; eğitim hizmeti verilmesi, ihtiyaç duyulduğunda teknoloji kullanımı ile ilgili yardımda bulunulması ve ev esaslı tele çalışana gerekli donanımların sağlanması gerekmektedir. Ayrıca sosyal refah politikaları, işgücüne yönelik düzenlemeler ve sendikaların tutumları da ev esaslı tele çalışma uygulamalarının sürekliliğinde ve ev esaslı tele çalışanların memnuniyetlerinin yükseltilmesinde belirleyici olmaktadır. Bu süreçte erişebilirlik standartlarına uyulması da özürliiler için hayati önem arz etmektedir⁹⁷.

Elbette özürliilerin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilebilmelerinde, en önemli koşul özürliilerin gönüllü olarak evde çalışmayı istemeleridir. Evinde çalışmayı kendi iradesi ile tercih eden özürliilerin ev ortamları; onların mutlu, rahat ve etkin çalışabilmelerini sağlayacak şekilde düzenlenmelidir. Evlerin özürliilerin çalışmasına uygun hale getirilmesi sürecinde, oluşabilecek maliyetlerin karşılanmasında devlet de katkıda bulunmalıdır. Bu kapsamda devlet politikalarının acilen geliştirilmesi büyük bir önem arz etmektedir⁹⁸. Özürlii kişiler arasındaki farklılıklar, onları kolektif bir mevcudiyet olarak algılamayı zorlaştıracak büyüklüktedir⁹⁹ ve geliştirilen politikalarda başarı elde edilebilmesi, özürliilerin heterojen bir grubun üyesi oldukları gerçeğinin dikkate alınmasına bağlıdır¹⁰⁰. Bu duyarlılık ise özürliilerin çok değişik ihtiyaç ve beklentilerinin fark edilmesi ve karşılanmasına fırsat verecektir.

Avrupa Birliği'ne adaylık süreci ile ülkemizde de özürliilere yönelik olarak hukuki ve toplumsal bazı ilerlemeler gözlenmektedir. Ancak bu umut verici gelişmeler; Türkiye'deki özürlii nüfusun maruz kaldığı problemlerin niceliksel ve niteliksel boyutları dikkate alındığında, oldukça yetersizdir. Çalışmanın üçüncü bölümünde; Türkiye'deki özürlii nüfusun istihdam durumu, istatistikî verilerden yararlanarak detaylı olarak irdelenmekte, yasal düzenlemelere ilişkin bilgiler aktarılmakta ve özürliilerin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilebilmelerine yönelik uygulama örneklerine yer verilmektedir.

⁹⁷ Alkan Meşhur, a.g. tez, ss.85-86.

⁹⁸ Ozawa and Yeo, a.g.m., pp.188-189.

⁹⁹ Smits, a.g.m., p.658.

¹⁰⁰ Anderson, Bricout and West, a.g.m., p .102.

3. TÜRKİYE'DE ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAM DURUMU VE ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINDA EV ESASLI TELE ÇALIŞMA

Çalışmanın konusu özürllülerin istihdam sorunları ve bu sorunların azaltılmasında ev esaslı tele çalışma yönteminden ülkemizde ne ölçüde yararlanılabileceği olduğundan; bu bölümde, öncelikle Türkiye'de özürllülerin istihdam durumlarına yönelik istatistikî bulgulara yer verilmiştir. Sayısal verilerden yararlanarak Türkiye'de özürllü gerçeği irdelendikten sonra, ülkemizde özürllülerin istihdamını sağlamaya yönelik belirlenen politikalar ve yasal düzenlemeler hakkında genel bilgiler aktarılmıştır. Son olarak bu bölümde evde çalışmaya ilişkin mevzuata yer verilmiş ve ev esaslı tele çalışmaya ilişkin uygulama örnekleri değerlendirilmiştir.

3.1. TÜRKİYE'DE ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAM DURUMLARI İLE İLGİLİ VERİLER

İnsanlığın özürllülüğü toplumsal bir sorun olarak algılamaya başlaması; özürllülerin fark edilmesini sağlamış ve bu gelişmeler devletleri, özürllü kişilerin ekonomik, sosyal, politik ve kültürel haklardan yararlanmalarına yönelik politikalar ve programlar geliştirmeye yöneltmiştir. Bu yönelim ise özürllülerle ilgili politikaların belirlenmesi, planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi için güncel ve güvenilir istatistiksel verilere olan ihtiyacı artırmıştır¹. Sahip olunan veri tabanının niteliği ülkelerin gelişmişliğinin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Keza Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından 2003 yılında 111 ülke üzerinde yapılan bir araştırmada, düşük ve orta gelirli 16 ülkede, özürllü istihdamına ilişkin herhangi bir veri bulunmadığı saptanmıştır². Bu gelişmeler Türkiye'nin de içinde bulunduğu birçok ülkeyi, özürllüler veri tabanı oluşturmaya yöneltmiştir.

Çalışmanın bu alt bölümünde; özürllülerin mevcut durumunu belirlemeye (2002 Türkiye Özürllüler Araştırması) ve toplumun (Özürllülük Eğitimi Toplum Özürllülüğü Nasıl Anlıyor) ve işverenlerin (İşgücü Piyasasının Özürllüler Açısından Analizi) özürllülere yönelik bakış açılarını öğrenmeye yönelik olarak, Türkiye genelinde yapılmış araştırma bulguları

¹ Selma Çalık, "Özürllülüğün Ölçülmesinde Metodolojik Yaklaşımlar ve 2002 Türkiye Özürllüler Araştırması", **Özveri Dergisi**, TC Başbakanlık Özürllüler İdaresi Başkanlığı, Cilt:1, Sayı:2, 2004, <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2ozurlulugunolcul.htm> , (06. 02. 2012).

² World Health Organization (WHO) and The World Bank (WB), a.g.e, p.237.

aktarılmaktadır. Çalışmanın sınırları ölçüsünde özürülülerin istihdam sorunlarının özürülüler tarafından değerlendirildiği çeşitli araştırma bulguları da bu bölümde yer almaktadır.

3.1.1. 2002 Türkiye Özürülüler Araştırması

Türkiye’de özürülülerle ilgili güncel ve güvenilir istatistiksel verilere ulaşma amacı ile ilk kez, şu anki ismi Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) olan Devlet İstatistik Enstitüsü ve şu anki ismi Özürülü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü olan Başbakanlık Özürülüler İdaresi Başkanlığı işbirliği ile 2002 yılı Aralık ayında “2002 Türkiye Özürülüler Araştırması” gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma ile Türkiye’de özürülülerin sayısı, oranı, sosyo-ekonomik sorunları ve beklentilerinin saptanması yanında özürülülük türü, özrün oluş sebebi ve süreğen hastalığa sahip olma oranlarının ölçülmesi hedeflenmiştir. Ayrıca özürülülüğe ilişkin bölgesel farklılıkların ölçülmesi de amaçlanmıştır³. Ancak bu çalışmada, çalışmanın sınırları dikkate alınarak, 2002 Türkiye Özürülüler Araştırması ile elde edilen verilerden, özürülülerin istihdam durumunda belirleyici olanlara yer verilmiştir.

3.1.1.1. Türkiye’de Özürülü Nüfusun Sayı ve Oranları

Genel sonuçları 2003 yılı Aralık ayında açıklanan 2002 Türkiye Özürülüler Araştırması sonuçlarına göre, ülkemizdeki özürülü sayısı 8.431.937 olup, nüfusumuzun %12.29’unu özürülüler oluşturmaktadır. Özürülülerin % 2.58’i ortopedik, görme işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürülülerden oluşmaktadır. % 9.70’i ise süreğen hastalığa * sahiptir. Ortopedik, görme işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürülü nüfus, cinsiyet ayrımında incelendiğinde, erkeklerin oranının % 3.05 ile kadınlardan (% 2,12) daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Süreğen hastalığa sahip olan nüfusta ise kadınlar % 11,33 oran ile erkeklerden (% 8,50) daha yüksektir⁴.

3.1.1.2. Türkiye’de Özürülü Nüfusun Yaş Yapısı

Özürülü grubun medyan yaşı Tablo 3’de görülebileceği gibi; ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürülüler için 33,86, süreğen hastalığı olanlar için ise 48,87

³2002 Türkiye Özürülüler Araştırması Temel Göstergeleri, <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/oztemelgosterge.htm> , (06. 02. 2012).

* Süreğen hastalık; kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan, sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklardır. (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).

⁴ Özürülü Nüfusun Temel Nitelikleri, 2002 Türkiye Özürülüler Araştırması , s. 5, http://www.ozida.gov.tr/odes/arastirma/tr_ozurluler_arastirmasi/blm1.pdf ve <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/oztemelgosterge.htm> (06. 02. 2012).

olarak saptanmıştır⁵. Çalışma çağındaki nüfus (aktif nüfus), 15–64 yaş aralığındaki nüfus olduğundan⁶, bu veriler, ülkemizde insan kaynakları açısından önemli bir özürlü potansiyeli bulunduğunu göstermektedir.

Tablo 3: Türkiye’ de Özürlü Nüfusun Yaş Yapısı

	Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ile Zihinsel Özürlü Nüfus	Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus
Türkiye	33.86	48.87
Kent	32.60	47.19
Kır	35.37	52.30
Erkek	32.95	47.60
Kadın	35.50	49.71

Kaynak: 2002 Türkiye Özürllü Araştırması, <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/oztemelgosterge.htm> (06. 02. 2012).

3.1.1.3. Türkiye’ de Özürlü Nüfusun Eğitim Durumu

Temel eğitimin toplumdaki herkes gibi özürllülere de sunulması; devletlerin yerine getirilmesi gereken bir görevdir. Genellikle her ülkede olduğu gibi ülkemizde de özürllü çocukların normal çocuklar gibi temel eğitimlerini almaları kanunlarla zorunlu kılınmıştır⁷. Ülkemizdeki eğitim sistemine göre yaklaşık olarak 25 yaşında örgün (resmi) eğitim tamamlanmaktadır. Bu nedenle, tamamlanmış eğitim durumu 25 ve daha yukarı yaştaki kişiler için değerlendirilmiştir. Tamamlanmış eğitim düzeyine göre Tablo 4’de görülebileceği gibi; ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürllülerde okuma yazma bilmeyenlerin oranı, %36,37 ile süreğen hastalığı olanlardan % 26,64 daha yüksektir. Bu oran toplam nüfusta ise %15,51’dir⁸. Özürllülerin % 40,97’si, süreğen hastalığa sahip olanların ise % 47,10’u ilkökul mezunudur. İlkokul sonrası eğitim düzeyi ise oldukça düşüktür. Yüksek okula devam eden özürllü oranı sadece % 2,24’tür. Süreğen hastalığa sahip olanlarda yüksek öğretim mezunu olanların oranı % 4,23 ile ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürllü olanların oranının iki katıdır. Yani ülkemizde eğitim düzeyi oldukça düşük olan bir özürllü nüfus bulunmaktadır.

⁵ Özürllü Nüfusun Temel Nitelikleri, 2002 Türkiye Özürllü Araştırması , ss. 6-7, http://www.ozida.gov.tr/odes/arastirma/tr_ozurluler_arastirmasi/blm1.pdf , (06. 02. 2012).

⁶ Ömer Kayhan Seyhun, Avrupa Birliği’ndeki Demografik Dönüşümün Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Üyeliği Çerçevesinde İş Gücü Piyasalarına Yansıması, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi) Ankara, 2006, s. 14.

⁷ Atilla Cavkaytar, "Özel Eğitimde Anne-Baba Katılımı", *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 9, Sayı 1-2, 1999 s. 98.

⁸ 2002 Türkiye Özürllü Araştırması , s.10. http://www.ozida.gov.tr/odes/arastirma/tr_ozurluler_arastirmasi/blm1.pdf, (06. 02. 2012).

Tablo 4: Özürlü Nüfusun Tamamlanmış Eğitim Durumunun

Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ile Zihinsel Özürlü Nüfus							
	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okullar	Lise veya Dengi Meslek Okullar	Yüksek Öğretim
Türkiye	36.37	63.62	7.69	40.97	5.64	6.90	2.42
Kent	27.40	72.58	6.85	42.75	8.00	10.62	4.36
Kır	45.36	54.64	8.54	39.17	3.31	3.16	0.47
Erkek	25.75	74.22	7.95	47.21	6.98	8.98	3.10
Kadın	51.26	48.74	7.32	32.22	3.78	3.97	1.45
Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus							
	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okullar	Lise veya Dengi Meslek Okullar	Yüksek Öğretim
Türkiye	26.64	73.36	8.10	47.10	6.31	7.61	4.23
Kent	22.00	78.00	7.02	46.96	7.92	10.14	5.95
Kır	35.07	64.93	10.07	47.34	3.39	3.01	1.11
Erkek	10.16	89.84	7.42	54.41	9.50	11.43	7.07
Kadın	37.33	62.67	8.54	42.35	4.25	5.14	2.39

Kaynak: 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması, <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/oztemelgosterge.htm> (06.02.2012).

Sağlık, çalışma durumu, gelir ve sosyal yaşama katılma düzeyi, alınan eğitimle doğru orantılı olarak arttığından, eğitim düzeyi doğrudan yaşam kalitesini etkileyen bir gösterge olarak değerlendirilmektedir. 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması İleri Analiz Raporu'nda Tablo 5'de görülebileceği gibi;“ özürlü nüfus ve genel nüfusun eğitim durumları karşılaştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre genel nüfusun %12,9'u okuma yazma bilmezken, özürlülerde bu oran 3 kat daha fazla olup %36,3'tür. Bu dramatik farklılığın yanı sıra, özürlülerde ilkökul ve öncesi eğitim düzeyine sahip olanların oranı %84,2'dir. Sonuç olarak, okuryazarlığı olmayan ve eğitim seviyesi düşük bir özürlü kitlesinin varlığından söz edilebilir. Türkiye'de çoğu özürlü, yapılı çevrenin kendilerine göre tasarlanmaması nedeni ile okula ve hatta bir okuma yazma kursuna dahi gidememektedir⁹. Araştırma sonuçlarından elde

⁹ Y. Pınar Soykut Sarıca ve Elçin Yüksel, “Yerel Yönetimlerde Sosyal Sorumluluk Projesi Uygulaması Olarak Sosyal Hayata Katılım: Engelsiz Yaşam”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 3, Sayı:1, 2012, s. 58.

edilen veriler ışığında, ülkemizde özürlü olmanın eğitim yaşamına katılmayı engelleyen bir durum olduğu yargısına ulaşılabilir¹⁰.

Tablo 5: Özürlü Nüfusun Eğitim Durumunun Genel Nüfusun Eğitim Durumuyla Karşılaştırılması

Eğitim Durumu	Genel Nüfus			Engelli Nüfus		
	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde
Okuryazar değil	7764060	11,3	12,9	604945	34,1	36,3
Okuryazar fakat bir okul bitirmemiş	12037120	17,5	20,1	247642	14,0	14,9
İlkokul	21738553	31,7	36,2	549681	31,0	33,0
İlköğretim	2430754	3,5	4,1	25607	1,4	1,5
Ortaokul	4499685	6,6	7,5	87257	4,9	5,2
Orta ve dengi meslek	156146	0,2	,3	3100	0,2	0,2
Lise	6997669	10,2	11,7	93635	5,3	5,6
Lise ve dengi meslek	1215056	1,8	2,0	21509	1,2	1,3
Yüksek okul veya fakülte	3028955	4,4	5,1	30382	1,7	1,8
Yüksek lisans, doktora	108454	0,2	,2	1261	0,1	0,1
Ara Toplam	59976452	87,4	100,0	1665018	93,9	100,0
99	38775	0,1		174	0,0	
0	8607332	12,5		107112	6,0	
Toplam	68622559	100		1772305	100	

Kaynak: 2002 Türkiye Özürsümler Araştırması İleri Analiz Raporu

<http://www.ozida.gov.tr/arastirma/troailerianaliz.htm?menu=arastirma&sayfa=ilerianaliz> (06. 02. 2012).

3.1.1.4. Türkiye’ de Özürlü Nüfusun İşgücüne Katılım Durumu

2002 Türkiye Özürsümler Araştırması sonuçlarına göre, özürsümlerin işgücüne katılımları oldukça düşüktür. Her beş özürsülden, sadece biri işgücüne katılmaktadır. Ayrıca özürsümlerde işgücüne katılım oranı, cinsiyet bazında da önemli farklılıklar göstermektedir. İşgücüne katılım oranı, hem ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürsümler erkekler, hem de süregen hastalığı olan erkeklerde daha yüksek iken, işsizlik oranı her iki grupta da kadınlarda daha yüksektir. Aslında gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede de özürsümler nüfusta işgücüne katılım oranı, cinsiyet bazında önemli farklılıklar göstermekte ve bu oranın kadınlarda daha düşük olduğu görülmektedir. Örneğin ABD Nüfus Müdürlüğü 2003 verileri, iş gücüne katılımın erkeklerde kadınlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir¹¹.

¹⁰2002 Türkiye Özürsümler Araştırması, <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/oztemelgosterge.htm> ve <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/troailerianaliz.htm?menu=arastirma&sayfa=ilerianaliz> (06. 02. 2012).

¹¹ Ozawa and Yeo, a.g.m., p.181.

Tablo 6: Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ile Zihinsel Özürlü Nüfusun İşgücüne Katılımı

	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus Oranı
Türkiye	21.71	15.46	78.29
Kent	25.61	17.43	74.39
Kır	17.76	12.58	82.24
Erkek	32.22	14.57	67.78
Kadın	6.71	21.54	93.29

Kaynak: 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması, <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/oztemelgosterge.htm> (06. 02. 2012).

Tablo 6’da bulunan ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürlülerin işgücüne katılmalarına ilişkin veriler incelendiğinde, özürlülerin yaklaşık %78’nin işgücüne dahil olmadığı görülmektedir. İşgücüne dahil olan yaklaşık %22’lik oranın ise yalnız yaklaşık % 20’si istihdam edilmektedir. İşsizlik oranı %15.46’dır. Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürlü erkeklerde işgücüne katılım oranı % 32.22 iken, kadınlarda bu oran sadece % 6.71 ‘dir¹². İşsizlik oranı erkeklerde %14.57, kadınlarda % 21.54’tür. Her iki cinsiyette de ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürlülerde işsizlik oranı, süreğen hastalığı olanların işsizlik oranından daha yüksektir. Bu durumun en önemli nedenlerinden biri de; ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürlü bireylerin, işe ve işyerine adaptasyonlarını sağlayan makul uyumlaştırma yükümlülüklerinin yerine getirilmemesinden kaynaklanan çalışma yaşamının dışına itilmedir.

Tablo 7: Süreğen Hastalığı Olanların Özürlü Nüfusun İşgücüne Katılımı

	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus Oranı
Türkiye	22.87	10.77	77.13
Kent	23.08	12.72	76.92
Kır	22.48	7.08	77.52
Erkek	46.58	10.28	53.42
Kadın	7.21	12.84	92.79

Kaynak: 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması, <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/oztemelgosterge.htm> (06. 02. 2012).

Tablo 7’de süreğen hastalığı olan özürlülerin işgücüne katılmalarına ilişkin veriler yer almaktadır. Süreğen hastalığı olanların yaklaşık % 23’ü işgücüne katılmakta ve yaklaşık %

¹² 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması”, s.14, http://www.ozida.gov.tr/odes/arastirma/tr_ozurluler_arastirmasi/blm1.pdf ve <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/oztemelgosterge.htm> , (06. 02. 2012).

20'si istihdam edilmektedir. Bu grupta işgücüne dahil olmayanların oranı yaklaşık % 77 ve işsizlik oranı % 10.77'dir. Süreğen hastalığı olan özürlü erkeklerde işgücüne katılım oranı % 46.58 iken, kadınlarda bu oran sadece %7.21'dir. İşsizlik oranı erkeklerde % 10.28, kadınlarda ise % 12.84'tür. Cinsiyetler arası farklılaşma süreğen hastalığı olanlarda daha fazladır. Ancak her iki cinsiyette de süreğen hastalığı olanların işgücüne katılım oranları, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürlü olanların işgücüne katılım oranlarından daha yüksektir¹³.

Bu veriler özürülerin çalışma yaşamının dışında olduklarının bir göstergesidir. Oysa özürülerin istihdam sorunlarının çözülmesi onların ve ailelerinin çalışma yaşamına katılmasını sağlayacaktır. Özürülerin istihdamı, onların bağımsız yaşayabilmelerinin tek yoludur ve yaşam kalitelerinin artmasını sağlayacaktır. Devlet tüm vatandaşlarının yaşamlarını idame ettirecek miktarda gelir sağlayabilecekleri iş alanları yaratmakla yükümlüdür. Bu yükümlülük özürüler için de geçerlidir. Keza devletin özürüler için istihdam alanında fırsat eşitliği yaratması, kaçınmayacağı görevleri arasındadır¹⁴.

3.1.1.5. Türkiye' de Özürlü Nüfusun İş Aramama Nedenleri

2002 Türkiye Özürüler Araştırması İleri Analiz Raporu'nda, özür türlerine göre iş aramama nedenleri gösterilmektedir. Tablo 8'de görülebileceği gibi; en fazla %63,9 ile zihinsel özürüler, ikinci olarak ise %45,9 ile konuşma özürüler "çalışamaz" durumdadır. Görme özürülerin sadece %15,4'ü, işitme özürülerin %18,2'si ve bedensel özürülerin ise sadece %27'si için "çalışamaz" yargısında bulunmaktadır. Elde edilen bu veriler ile özürülerin çalışma durumlarına ilişkin veriler beraber değerlendirildiğinde, özürülerin iş yaşamına erişimlerinin kısıtlandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü sadece %15,4'ü "çalışamaz" durumda olan görme özürülerin sadece %16,8'i çalışma imkânı bulabilmiştir. Benzer durum, bedensel ve işitme özürüler için de geçerlidir¹⁵.

Tablo 8: Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ile Zihinsel Özürlü Nüfusun İş Aramama Nedeni

	Bedensel Özürüler	Görme Özürüler	İşitme Özürüler	Konuşma Özürüler	Zihinsel Özürüler
Öğrenci	32735	21864	13201	12974	11865
Ev	185347	103845	61076	29631	32235

¹³2002 Türkiye Özürüler Araştırması", s. 14,

http://www.ozida.gov.tr/odes/arastirma/tr_ozurluler_arastirmasi/blm1.pdf ve <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/oztemelgosterge.htm> , (06. 02. 2012).

¹⁴ 2002 Türkiye Özürüler Araştırması", <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/oztemelgosterge.htm> ,(06. 02. 2012).

¹⁵ 2002 Türkiye Özürüler Araştırması,

<http://www.ozida.gov.tr/arastirma/troailerianaliz.htm?menu=arastirma&sayfa=ilerianaliz> (06. 02. 2012).

kadını/kızı					
Emekli	86685	45252	29905	12375	4918
Gelir sahibi	10457	6734	3514	995	2149
Çalışamaz	146447	41211	29869	69904	156543
İş bulamıyor	30083	12041	8955	15698	19194
İşe başlayacak	685	513	237	0	0
Diğer	50943	36638	17788	10703	18257
0	312139	144043	87737	110124	85102
9	2110	170	527	602	978
Toplam	857631	412311	252809	263006	331241
	Bedensel Özürlüler	Görme Özürlüler	İşitme Özürlüler	Konuşma Özürlüler	Zihinsel Özürlüler
Öğrenci	6,0	8,2	8,0	8,5	4,8
Ev kadını/kızı	34,1	38,7	37,1	19,5	13,1
Emekli	16,0	16,9	18,2	8,1	2,0
Gelir sahibi	1,9	2,5	2,1	0,7	,9
Çalışamaz	27,0	15,4	18,2	45,9	63,9
İş bulamıyor	5,5	4,5	5,4	10,3	7,8
İşe başlayacak	0,1	0,2	0,1	7,0	7,4
Diğer	9,4	13,7	10,8	8,5	4,8
Toplam	% 100,0	% 100,0	% 100,0	% 100,0	% 100,0

Kaynak: 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması İleri Analiz Raporu
<http://www.ozida.gov.tr/arastirma/troailerianaliz.htm?menu=arastirma&sayfa=ilerianaliz> (06. 02. 2012).

3.1.1.6. Türkiye’ de Özürlü Nüfusun Sosyal Güvenlik Durumu

Tablo 9’da özürlülerin sosyal güvenlik durumlarına ilişkin veriler yer almaktadır. Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürlü olanların yaklaşık %48’inin ve süregelen hastalığı olanların ise yaklaşık % 64’ünün sosyal güvenliği bulunmaktadır. Yani özürlü nüfusun sadece yarısı sosyal güvenliğe sahiptir. Bununla birlikte sosyal güvenliği bulunanların ise yarısından fazlası, bağımlı olarak sosyal güvenlik şemsiyesi altındadır. Ayrıca özürlülerde sosyal güvenliği bulunanların oranı, cinsiyet bazında da önemli farklılıklar göstermektedir. Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürlü olanlarda sosyal güvenliği kendi adına olanların oranı erkeklerde % 67.96 iken, kadınlarda sadece % 17.04’tür.

Benzer olarak süregelen hastalığı olanlarda bu oran erkeklerde % 86.42 iken, kadınlarda sadece % 15.89'dur¹⁶.

Tablo 9: Türkiye' de Özürlü Nüfusun Sosyal Güvenlik Durumu

Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ile Zihinsel Özürlü Nüfus				
	Sosyal Güvenlik Durumu		Kayıtlılık Durumu	
	Olan	Olmayan	Kendi adına	Bağımlı
Türkiye	47.55	52.45	45.21	54.79
Kent	59.27	40.73	44.86	55.14
Kır	35.15	64.85	45.84	54.16
Erkek	44.84	55.16	67.96	32.04
Kadın	51.41	48.59	17.04	82.96
Süregelen Hastalığa Sahip Olan Nüfus				
	Sosyal Güvenlik Durumu		Kayıtlılık Durumu	
	Olan	Olmayan	Kendi adına	Bağımlı
Türkiye	63.67	36.33	44.36	55.64
Kent	70.80	29.20	45.23	54.77
Kır	50.28	49.72	42.06	57.94
Erkek	62.40	37.60	86.42	13.58
Kadın	64.56	35.44	15.89	84.11

Kaynak: 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması, <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/oztemelgosterge.htm> (06. 02. 2012).

2002 Türkiye Özürlüler Araştırması İleri Analiz Raporu'nda, özür türlerine göre sosyal güvenlik sistemlerine kayıtlı olma oranı hesaplanmıştır. Burada, yeşil karta sahip olanlar ve 2022 sayılı Kanun kapsamında olan özürlüler de, sosyal güvenliği olanlar arasına dahil edilmiştir. Tablo 10'da görülebileceği gibi; özürlülerin sosyal güvenliğe sahip olma oranları özür türlerine bağlı olarak %58,3 ile %68,2 arasında değişmektedir. Ancak dahil edilen sosyal güvenlik uygulamaları ile birlikte, yine sosyal güvenceden yoksun önemli bir özürlü nüfusun olduğu göze çarpmaktadır¹⁷. Bu verilerden hareketle, Türkiye'deki özürlü nüfusun neredeyse yarısının herhangi bir sosyal güvencesinin olmadığı görülmektedir. Bu durum, özürlülerin formel piyasalarda, kayıtlı biçimde çalışma oranlarının düşük olduğunu ve herhangi bir sosyal güvencesi bulunmayan özürlülerin, kendileri için hayati önem taşıyan sağlık hizmetlerinden, sosyal güvenlikleri kapsamında yararlanma imkânından yoksun olduklarını göstermektedir.¹⁸

¹⁶ 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması", s. 17, http://www.ozida.gov.tr/odes/arastirma/tr_ozurluler_arastirmasi/blm1.pdf ve <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/oztemelgosterge.htm> ,(06. 02. 2012).

¹⁷ 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması, <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/troailerianaliz.htm?menu=arastirma&sayfa=ilerianaliz> (06. 02. 2012).

¹⁸ Fatma Erbil Erdugan, **Türkiye'de Özürlü Yoksulluğu ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara- Keçiören Örneği**, TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayın No.50, Ankara, 2010, s.73.

Tablo 10: Türkiye’ de Özürlü Nüfusun Sosyal Güvenlik Kurumlarından Birine Kayıtlılık Durumu

Sosyal Güvenlik Kurumu	Bedensel Özürlü	Görme Özürlü	İşitme Özürlü	Konuşma Özürlü	Zihinsel Özürlü
SSK	234079	97796	76687	73554	74089
Çalışan Devlet Kuruluşu	37674	21009	10605	10837	13564
Emekli Sandığı	42368	23426	14227	8423	13633
BAĞ-KUR	104143	49358	28750	25574	28815
Yeşil Kart	108051	51900	29735	35922	45484
Özel Sağlık Sig.	1937	967	729	0	380
Özel Sandık	430	1237	205	0	410
2022 sayılı kanun kapsamında	12498	6670	4706	3390	5916
Diğer	18748	10384	5807	6374	11013
Toplam kayıtlı	522254	241738	160846	153237	179740
Toplam özürlü	857631	412313	252810	263007	331242
	297703	149566	81359	98933	137938
Sosyal Güvenlik Kurumu	Bedensel Özürlü	Görme Özürlü	İşitme Özürlü	Konuşma Özürlü	Zihinsel Özürlü
SSK	27,3%	23,7%	30,3%	30,4%	22,4%
Çalışan Devlet Kuruluşu	4,4%	5,1%	4,2%	4,1%	4,1%
Emekli Sandığı	4,9%	5,7%	5,6%	3,2%	4,1%
BAĞ-KUR	12,1%	12,0%	11,4%	13,1%	8,7%
Yeşil Kart	12,6%	12,6%	11,8%	13,7%	13,7%
Özel Sağlık Sig.	0,2%	0,2%	0,35%	0,0%	0,1%
Özel Sandık	0,1%	0,3%	0,1%	0,0%	0,1%
2022 sayılı kanun kapsamında	1,5%	1,6%	1,9%	1,3%	1,8%
Diğer	2,2%	2,5%	2,3%	2,4%	3,3%
Toplam kayıtlı	65,3%	63,7%	67,95%	68,2%	58,3%
Toplam özürlü	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Kaynak: 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması İleri Analiz Raporu

<http://www.ozida.gov.tr/arastirma/troailerianaliz.htm?menu=arastirma&sayfa=ilerianaliz> (06. 02. 2012).

3.1.1.7. Türkiye’ de Özürlü Nüfusun Kurum ve Kuruluşlardan Beklentileri

2002 Türkiye Özürlüler Araştırması kapsamında, özürlülerin, kamu kurum ve kuruluşlarından en önemli beklentilerinin ne olduğuna ilişkin bilgilere de ulaşılmaya çalışılmıştır. Tablo 11’de de görülebileceği gibi; elde edilen sonuçlara göre özürlülerin en önemli beklentilerinin % 61,22 ile parasal katkı olduğu gözlenmektedir. Parasal katkı yapılmasını isteyen özürlülerin oranı kırdan % 68,03 iken, kentte % 55,28’dir. Özürlü erkeklerin % 59,34’ü, kadınların ise % 63,76’sı, kurum ve kuruluşlardan parasal destek istemektedir. İş bulmasına yardım edilmesinin en önemli beklentisi olduğunu ifade eden

özürlülerin oranı sadece % 9,55'dir. Bu beklenti kentte ve erkeklerde daha yüksektir. Bu durum, özürlülerin önemli bir bölümünün, istihdam edilme umutlarını kaybettiklerini göstermektedir. En önemli beklentilerinin eğitim olanaklarının yaratılması ve yasal haklarının savunulması olduğunu ifade edenler oransal olarak en yüksek Marmara Bölgesi'nde bulunmaktadır¹⁹.

Tablo 11: Türkiye' de Özürlü Nüfusun Kurum ve Kuruluşlardan Beklentileri

	Parasal Katkıda Bulunma	Eğitim Olanakları Yaratma	İş Bulmaya Yardımcı Olma	Yasal Hakları Savunma	Evde Uzman Personel Tarafından Bakım ve Tedavi Hizmeti Verme	Diğer	Bilinmeyen
Türkiye	61.22	3.31	9.55	3.51	4.12	13.53	4.76
Kent	55.28	4.23	10.20	4.60	4.71	15.37	5.60
Kır	68.03	2.25	8.80	2.26	3.45	11.41	3.80
Erkek	59.34	3.63	12.33	4.10	2.97	12.65	4.98
Kadın	63.76	2.88	5.78	2.72	5.67	14.72	4.46

Kaynak: 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması, <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/oztemelgosterge.htm> (06.02.2012).

3.1.2 Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor Temel Araştırması

Türkiye genelinde özürlülere yönelik tutumlar konusunda kapsamlı güvenilir ve geçerli ulusal düzeyde verilerin elde edilmesi ve özürlüler konusunda oluşturulacak ulusal politikaların stratejilerin, plan ve programların geliştirilmesinin sağlanması amacı ile “Özürlülük Eğitimi Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor” araştırma projesi gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında Türkiye sınırları içinde yaşayan 18 yaş üstü özürlü olmayan 4144 kişiye anket uygulanmıştır²⁰. Ancak burada çalışmanın sınırları dikkate alınarak, Özürlülük Eğitimi Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor araştırma projesi ile elde edilen verilerden, sadece özürlülerin istihdamı ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılanların tamamına yakını (%96,2) özürlülerin işverenler tarafından istihdam edilmeleri gerektiği düşüncesindedir ve %85'i iş yerlerinde özürlülere kontenjan ayrılması gerektiği görüşünü paylaşmaktadır. “Kendinize ait bir iş yeriniz olsa özürlülerden hangisini işe alırsınız?” sorusu sorulduğunda ise katılımcıların, kendilerine ait bir iş yerine öncelikle %32,4'lük bir oran ile işitme özürlüleri, daha sonra da %29,2'lik bir oran ile ortopedik özürlüleri tercih ettikleri görülmektedir. Dil ve konuşma bozukluğu olanlar %25,9'luk ve süreğen hastalığı olanlar ise %25,2'lik bir oran ile tercih edilmektedir. Görme

¹⁹ 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması”, ss. 30-31,

http://www.ozida.gov.tr/odes/arastirma/tr_ozurluler_arastirmasi/blm1.pdf

²⁰ T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, **Özürlülük Eğitimi: Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor Temel Araştırması**, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Ankara, 2009, s.19.

özürlüleri çalıştırabileceklerini düşünenlerin oranı %18'dir. Ruhsal/duygusal sorunu olanlar %5,7 ve zihinsel özürlüleri ise %3,7 ile en az tercih edilen özür gruplarını oluşturmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası (%69,4) özürlülerin işverene yük getireceğine inanmamaktadır. Ayrıca araştırmaya katılanların %73,3'ü özürlülerin bir iş yerinde çalışmasının, mal ya da hizmet alanları huzursuz etmeyeceği görüşünü paylaşmaktadır. Özürlülerin çalışmayı, yardım almaya tercih edeceklerine inananların oranı %61'dir. %74,2'lik bir çoğunluk ise özürlülerin de diğer çalışanlar kadar verimli olabilecekleri görüşündedir²¹. Bu veriler toplumun, çalışma hayatında özürlüleri aktif olarak görmeye karşı olmadığını göstermektedir.

3.1.3 İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi

Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 2011 yılı içerisinde gerçekleştirilen “İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi” isimli araştırma projesi, işverenlerin beklenti ve tutumlarını içeren, özürlülerin 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 özürlü istihdam etme durumu, hali hazırda işyerlerinde ihtiyaç duyulan meslekler, bu mesleklerde özürlü istihdamına bakışları, özürlü çalıştırma ve çalıştırmama nedenleri, özürlü çalıştırma durumunda özür grubu ve özür türü tercihleri, özürlü istihdamında engel olarak gördükleri durumlar, özürlü istihdamının artırılması için devletten ve özürlülerden beklentileri yanında özel sektörde işverenlerin özürlü istihdamına bakışları, tutumları ve beklentilerine yönelik soruların cevapları öğrenilmeye çalışılmıştır²². Ancak burada İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi isimli araştırma projesi ile elde edilen bulgulara çalışmanın sınırları el verdiği ölçüde yer verilmiştir.

3.1.3.1. İşyeri Büyüklüklerine Göre Özürlü İstihdamı

Araştırma ile elde edilen bulgular işyeri büyüklüklerine göre özürlü istihdamı açısından incelendiğinde, 200 ve üzeri işçi çalıştıran büyük firmaların tamamına yakınının (%93,3) özürlü işçi istihdam ettiği görülmektedir. 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, azalmaktadır. Ancak tüm işverenlerin işyerlerinde özürlü çalışanlara yönelik tutumları genel olarak olumludur. İşverenler; hem özürlü çalışanların işe ve iş yerine

²¹ T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, **Özürlülük Eğitimi: Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor Temel Araştırması**, a.g.e., ss. 73-93.

²² TC Aile ve Sosyal Politika Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Özet Rapor**, Ankara, 2011, s.3.

uyumlarını beğenmekte, hem de özürliilerin sahip oldukları nitelikleri ve yaptıkları işleri en az diğer çalışanların nitelikleri ve yaptıkları işler kadar iyi olarak değerlendirmektedirler²³.

3.1.3.2. Özürli İstihdamının Gerekçeleri

Araştırma kapsamında işyerlerine, “Neden özürli çalıştırmaktasınız?” sorusu, açık-uçlu olarak yöneltmiştir. Birden fazla gerekçeyi içinde barındıran yanıtlar; “yasal zorunluluk”, “sosyal sorumluluk” ve “işe uygun bulma” şeklinde üç gösterge altında tasnif edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, özürli istihdamının başat gerekçesi %66’lık oranla “yasal zorunluluk” ve %24’lük oranla “sosyal sorumluluk”tur. “özürli çalışanın işe uygunluğu” yanıtı ise geri kalan %10’a yerleşmektedir²⁴. Yani işverenleri özürli istihdam etmeye yönlendiren öncelikli neden yasal düzenlemelerdir.

3.1.3.3. Özürli Çalıştırma Karşıtı Eğilimler ve Gerekçeleri

Araştırma kapsamında özürli personel istihdam etmeyen 535 kadar işyeri mevcuttur (%32,8). Bunların %35’i ise –ki sayısı 185’dir- 50 ve üzeri personel çalıştıran işyerleridir. İşyerlerinin özürli istihdam etmeme gerekçeleri Tablo 12’de sıralanmaktadır. Tabloda yanıtlayıcıların doğrudan ifade ettikleri gerekçeler ve yüzdelik dağılımları bulunmaktadır²⁵.

Tablo 12: İşyerlerinin Özürli İstihdam Etmeme Gerekçeleri

Sorun Alanları/ Yanıtlayıcıların Yargı Cümleleri	Sayı	Yüzde
İşe uygun/ sektöre uygun özürli bulamıyoruz	175	%31.6
Vasıflı/ mesleki eğitimli/ kalifiye özürli bulamıyoruz	106	%19.2
İŞKUR işe uygun özürli aday göndermiyor	61	%11.0
Çalışma isteksizliği / istikrarsızlık / devamsızlığı oluyor	41	%7.4
Özürli 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

²³ TC Aile ve Sosyal Politika Bakanlığı Özürli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **İşgücü Piyasasının Özürliiler Açısından Analizi Özet Rapor**, a.g.e., ss. 17-41.

²⁴ TC Aile ve Sosyal Politika Bakanlığı Özürli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **İşgücü Piyasasının Özürliiler Açısından Analizi Özet Rapor**, a.g.e., ss. 21-22.

²⁵ TC Aile ve Sosyal Politika Bakanlığı Özürli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **İşgücü Piyasasının Özürliiler Açısından Analizi Özet Rapor**, a.g.e., ss. 22-35.

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

Kaynak: TC Aile ve Sosyal Politika Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Özet Rapor**, a.g.e., s. 23.

Tablo 12’de de görülebileceği gibi; işverenlerin özürlü istihdam etmeme nedenleri arasında ilk sırada; “işe/sectöre uygun özürlü bulamamaları” gerekçesi yer almaktadır. Ayrıca “taşrada/şantiye bölgesinde özürlü bulunmaması”, “ulaşım sorunu olması”, “(işyerinde) fiziksel koşulların özörlöölere uygun olmaması” ve “ağır özörlöölere istihdam edilememesi” gibi gerekçeler de işverenlerin özörlöölere istihdam etmelerini engelleyen nedenler arasında bulunmaktadır. Oysa bu engeller özörlöölere uygun tasarlanmış iletişim ve bilgisayar teknolojilerinden yararlanılarak önemli ölçüde aşılabilir ve özörlöölere çalışma hayatına katılabilmeleri sağlanabilir. Çünkü günümüz bilgisayar ve iletişim teknolojileri; bulunulan noktadan bilgiye ve hizmetlere erişimi sağladığından, bir yandan, hareketlilik ihtiyacını ortadan kaldırarak özörlöölere özelliklerine uygun iş fırsatları sağlamakta, öte yandansa, ihtiyaç duyulan vasıflara sahip işgücünü, mekân sınırlarını aşarak işverenlerle buluşturmaktadır. Keza araştırma kapsamında da işverenlere, işyerinde özörlöölere istihdamını artırmak için yapılabilecekler için çeşitli öneriler sunulmuş ve bu öneriler arasında bulunan “özörlöölere için esnek çalışma modeli uygulanmalıdır.” görüşüne %68,3 oranında önemli bir katılım olmuştur.

3.1.4. Diğer Araştırmalar

Özörlöölere istihdam sorunları; onların üretken, kendi kendine yetebilen ve toplumsal hayatın bütün alanlarına katılabilen bireyler olmaları önünde, büyük bir engel oluşturmaktadır. Fakat ölkemizde özörlöölere istihdamını sosyal ve ekonomik boyutlarıyla ele alan bilimsel çalışmalar oldukça sınırlıdır²⁶. Ölkemizde özörlöölere istihdamına yönelik olarak

²⁶ İstanbul Ticaret Odası, a.g.e., s.7.

yapılmış bilimsel çalışmalardan bazıları bu alt başlıkta, çalışmanın amacı, konusu ve sınırları dikkate alınarak sunulmakta ve çeşitli araştırma bulguları aktarılmaktadır.

Erdugan; Türkiye’de özürlü yoksulluğuna dair bilgiler elde etme amacıyla yürüttüğü çalışmasında, 2010 yılında, Ankara’nın Keçiören ilçesinde ikamet etmekte olan ve 2022 sayılı Kanun kapsamında özürlülük durumuna bağlı aylık alan 82 özürlü ile yüz yüze görüşme gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde ülkemizde özürlülerin en önemli sorununun, istihdam sorunu olduğu ifade edilmekte ve görüşülen özürlülerin çoğu iş bulamama nedenlerini özürlülük durumları ile ilişkilendirmektedirler. Özürlü kişilere asgari ücret aldığı ve düzenli olarak sigorta primlerinin ödendiği bir işte çalışmayı mı, yoksa özürlü aylığı ya da özürlü kişilerin yararlandığı diğer yardımlardan yararlanmayı mı tercih ettikleri sorulduğunda ise görüşülen özürlüler, %73,2 oranında “çalışmayı”, tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Aylık/yardım almayı tercih edenlerin oranı sadece %20,7’dir²⁷. Bu bulgular özürlülerin çalışmaya ne kadar istekli olduklarının bir göstergesi olarak belirtilebilir.

İstanbul Ticaret Odası tarafından yayınlanan “İstanbul Özürlüler İstihdam Araştırma ve Geliştirme Raporu 2009” isimli araştırma kapsamında, İstanbul’da işverenlerin; özürlü işgücü istihdam ederken genelde özür oranı düşük olan bedensel özürlüleri tercih ettikleri görülmüştür. Ayrıca özürlü işgücü istihdam eden işverenlerin çoğunluğu, çalıştırdıkları özürlülerin iş disiplinlerinden ve verimliliklerinden memnundur. Hatta işletmelerin ortalama %81’i, çalışan özürlü işgücünün, diğer çalışanları rahtsız etmediklerini, tersine özürlü çalışanların azmi ve çalışkanlıklarıyla çalışma arkadaşlarını motive ettiklerini düşünmekte ve özürlülerin, genel çalışma temposunu düşürmediklerine inanmaktadır. İşverenlerin büyük bir çoğunluğu, teknolojinin hem özürlü işgücünün verimliliğini artıracaklarını, hem de özürlülerin sosyal hayata katılımını kolaylaştıracağını düşünmektedir. Özellikle bilgisayar eğitiminin özürlülerin iş bulma imkânını artıracığına inanmaktadır. Bu bulgular işverenlerin özürlü istihdamında bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerden yararlanmaya istekli olduklarının bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Aynı araştırma kapsamında çalışan ve çalışmayan toplam 500 özürliüden veri toplanmış ve hem çalışan (%45,5) hem de çalışmayan (%47,7) özürliülerce; özürliü istihdamının gelişmesini engelleyen nedenlerin başında işverenlerin özürliülerin işi yapamayacağına dair taşıdıkları önyargı gösterilmiştir. Özürliülerin yeterli eğitim almamış olması çalışan (%31,8) ve çalışmayan (%23,2) özürliülerce istihdamı sınırlayan diğer bir engel olarak görülürken, üçüncü sırada özürliü istihdamına yönelik yasaların yetersiz olması ve dördüncü olarak ise, toplumun önyargılarından dolayı

²⁷ Erdugan, a.g.e., ss. 115-134.

işverenlerin tedirginliği gösterilmiştir. Sırasıyla iş bulmaya yardımcı olunması, eğitim imkânlarının oluşturulması ve yasal hakların savunulması ise hem çalışan hem de çalışmayan özürülülerin, kurum ve kuruluşlardan öncelikli ortak beklentileridir. Ayrıca araştırma kapsamında görüşülen işsiz özürülülerin yaklaşık %75'i, işsiz olduklarından dolayı kendilerini mutsuz hissettiklerini belirtmişlerdir²⁸. Bu bulgular özürülülerin çalışmaya ne kadar istekli olduklarının bir göstergesi olarak belirtilebilir.

Demircioğlu'nun 2007 – 2008 yılları arasında, İstanbul'da doktora tezi kapsamında yaptığı araştırmada, çalışan özürülülerin sadece %19,8'inin işyerinde ya da çalıştığı alanda kendilerine yönelik özel bir düzenleme ya da donanım bulunduğu belirtilmektedir. İşyerinde ya da çalışılan alanda özürülülere yönelik özel bir düzenleme yapılmama nedenleri ise özürülülerden kendileri için özel düzenleme veya donanım talebi gelmemesi, firma yetkililerinin özel düzenleme veya donanımı gerekli görmemesi, özel düzenleme veya donanımın maliyeti, mekânın özel düzenleme veya donanım için uygun olmaması, yerel yönetimin uygun görmemesi ve binada/mekânda özürülü çalışan olacağının düşünülmemiş olması şeklinde sıralanmaktadır. Ayrıca gerek çalışan özürülüler gerekse de işverenler, çalışma yaşamında özürülülerin karşılaştığı sorunları çözecek kurumlar arasında öncelikle sorumluluğu devlete yüklemektedirler²⁹. Günümüz bilgisayar ve iletişim teknolojileri; bulunulan noktadan bilgiye ve hizmetlere erişimi sağladığından, bir yandan çalışma hayatının dışında bulunan özürülülere istihdam fırsatları sağlamakta, öte yandansa çalışan özürülülere performanslarını daha rahat gösterecekleri çalışma koşulları sunmaktadır. Özürülü istihdamında bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin sunduğu fırsatlardan yararlanmada devletin öncü rolü üstlenmesi, hem işverenler hem de özürülülerini cesaretlendirecek ve motive edecektir.

Burcu'nun 2007 yılında gerçekleştirdiği "Türkiye'de Özürülü Birey Olma Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmasında; özürülü bireylerin %71,1'i, iş/meslek edinme imkânlarından yararlanmada güçlük yaşadıklarını belirtmişlerdir. Aynı araştırmada istihdam edilen özürülülerin çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli sorunun; iş ortamının fiziki açıdan özürülülere uygun olmaması ya da özürülülerin yaşadığı ulaşım problemleri olduğu ifade edilmiştir. Özürülülerin çalışma hayatında sıklıkla karşılaştıkları ikinci sorun, iş ortamında diğer kişiler tarafından kabul görememeleridir³⁰. Ancak bu engeller özürülülere uygun tasarlanmış iletişim ve bilgisayar teknolojilerinden

²⁸ İstanbul Ticaret Odası, a.g.e., ss. 292-296

²⁹ Demircioğlu, a.g.e., ss. 219-286.

³⁰ Burcu, a.g.e., s. 192.

yararlanarak önemli ölçüde aşılabilir ve özürülülerin çalışma hayatına katılabilmeleri sağlanabilir.

Alkan Meşhur'un 2006 yılında, Ankara'da doktora tezi kapsamında yaptığı araştırmada, özürülülerin ve kurumların tele çalışma ile özürülü istihdamına yönelik yaklaşımları öğrenilmeye çalışılmıştır. Çalışan özürülülerin ve kurumların %61'i, çalışmayan özürülülerin ise % 73'ü tele çalışma ile özürülü istihdamına olumlu yaklaşmaktadır. Kurumlar tele çalışma uygulamalarına sırasıyla; verimliliği ve çalışanların esnekliğini artırması, nitelikli eleman istihdamını kolaylaştırması, maliyetleri azaltması ve ofis/mekân tasarrufuna neden olması düşünceleriyle olumlu yaklaşmaktadır. Çalışan özürülülerin tele çalışmayla istihdam edilmeyi tercih etme nedenlerinin başında ulaşım maliyeti ve ulaşım güçlüklerini aşma isteği bulunmaktadır. Bu nedeni, işyerinde çalışma güçlüğü ve evde çalışma rahatlığı izlemektedir. İş yerinde özürülü olmaları nedeniyle karşılaştıkları olumsuz muameleden kurtulma isteği, çalışan özürülülerin tele çalışmayla istihdam edilmeyi tercih etme nedenlerinden sonuncusudur. Çalışmayan özürülüler ise tele çalışma ile istihdam edilmeyi sırasıyla; ulaşım güçlüklerini aşma, evde çalışma rahatlığından yararlanma ve ulaşım maliyetlerini azaltma düşüncesi ile tercih etmektedirler³¹. Bu bulgular, gönüllülük ilkesi göz ardı edilmemek koşuluyla, özürülü istihdamını sağlamada, ev esaslı tele çalışma yönteminden daha fazla yararlanılabileceğini göstermektedir. Zira isteyen herkes gibi, evinde çalışmayı kendi iradesi ile tercih eden özürülüler de, evlerinde çalışma hakkına sahiptir. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam fırsatlarını çoğaltmıştır ve bu özürülü işgücü için oldukça önemli bir açılamdır. Ancak bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin sunduğu yukarıda söz edilen açıllardan özürülü istihdamını sağlamada yararlanılabilmesi, öncelikle, mevzuatın ve benimsenen özürülü istihdam politikasının bu yeni istihdam fırsatlarını desteklemesini gerektirmektedir.

3.2. TÜRKİYE'DE ÖZÜRLÜLERİN İSTİHDAMINI SAĞLAMAYA YÖNELİK BELİRLENEN POLİTİKALAR VE YASAL DÜZENLEMELER

“Türkiye özürülü dostu sosyal politikalarını batı dünyasına göre 20 30 yıl gecikmeli olarak başlatabilmiştir”³². Cumhuriyetin 1950'li yıllara kadar uzanan döneminde Birleşmiş Milletler politikaları etkisini hissettirmiş ve özürülülere tıbbi bakım alanında hizmet sunulmuştur³³. Bu dönemde özürülülerin çalışma hayatında bir bütün halinde korunmasına

³¹ Alkan Meşhur, a.g. tez, ss. 97-113.

³² Ali Seyyar, “Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Özürülüler Politikası Özürülü Dostu Yerel Sosyal Politikalar”, http://www.sosyalsiyaset.net/documents/yerel_ozurluler_politikasi.htm , (29. 02. 2012).

³³ İlter, a.g. tez, s.124.

yönelik düzenlemeler olmamıştır. Daha çok özürlülük sigortası ve özürlü çalıştırma yükümlüğüne yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Toplum ise büyük ölçüde dini inanışların şekillendirdiği bir bakış açısıyla özürlülere yaklaşmış ve özürlülere karşı, tanrı sevgisi, sevap kazanma arzusu, yardımseverlik ve acıma duygularının ön planda olduğu bir tutum geliştirmiştir³⁴.

1950’li yıllarda özürlü çocukların eğitimi konusu gündemde ağırlık kazanmış ve özel eğitim açısından önemli gelişmeler izlenmiştir. Aynı dönemde özürlülüğü sadece bir sağlık konusu olarak görmenin yetersizliği anlaşılmış ve 1951 yılında yapılan bir düzenleme ile daha önce Sağlık Bakanlığı’na bağlı olan özel eğitim hizmetleri Mili Eğitim Bakanlığı’na devredilmiştir³⁵.

Tüm dünyada artan sosyal devlet vurgusu ve insan hakları mücadelesinin yansıması olarak “1961 Anayasası’nda”^{*} “sosyal devlet ilkesi” ilk kez benimsenmiştir. Klasik kişi hak ve hürriyetleri ile siyasal haklar genişletilerek güçlendirilmiş, “sosyal haklar ve ödevler” ilk defa sistematik olarak bu Anayasada düzenlenmiştir³⁶. 1970’li yıllarda özürlü bireylerin ekonomik durumları iş yaşamına katılmaları ve mesleki donanımlarının sağlanabilmesi yönünde politikalar geliştirilmeye başlamıştır.³⁷ Türkiye’de özürlülere yönelik kota sistemi ilk olarak, 1967 yılında yürürlüğe giren 854 sayılı “Deniz İş Kanunu’nda”^{*} söz konusu olmuştur. 1971 yılında kabul edilen 1475 sayılı “İş Kanunu’nun”^{*} 25. maddesi, özürlülerin işe alma usul ve esaslarının belirlenmesi noktasında bir yönetmeliğin hazırlanmasını şart koşmuş ve kota sistemi, 1972 yılında "Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik" in^{*} yürürlüğe girmesiyle uygulanabilir hale gelmiştir³⁸.

³⁴ İlter, a.g. tez, s.124.

³⁵ Kolat, a.g.e., s. 179.

^{*} Ayrıntılı bilgi için bakınız **Türkiye Cumhuriyeti 1961 Anayasası**, <http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm> , (01. 03. 2012).

³⁶ İlter, a.g. tez, s.125.

³⁷ Burcu, a.g.e., s.43.

^{*} Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Deniz İş Kanunu**, Kanun Numarası: 854, Kabul Tarihi: 20. 04. 1967, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 29. 04. 1967, Sayı. 12586, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.854&sourceXmlSearch=sivil&MevzuatIliski=0> , (01. 03. 2012).

^{*} Ayrıntılı bilgi için bakınız, **İş Kanunu**, Kanun Numarası: 1475, Kabul Tarihi: 25. 08. 1971, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 01. 09. 1971, Sayı. 13943.

^{*} Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik**, Yönetmelik Numarası: 7/3600, Kabul Tarihi: 23. 12. 1971, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 21. 01. 1972, Sayı. 14079,

http://www.hukukturk.com/fractal/hukukTurk/pages/findMevzuatDetail_mynet.jsp?pTabId=&pInstanceId=962&pViewId=501&pObjectId=414 , (01. 03. 2012).

³⁸ Ali Seyyar, “Uluslararası Boyutuyla Özürlü Kota Sistemi” http://www.sosyalsiyaset.net/documents/ozurlu_kota_sistemi.htm , (01. 03. 2012).

Yine 1972 yılında yürürlüğe giren 1615 sayılı “Gümrük Kanunu”^{*} ile özel gereksinimli bireyler tarafından kullanılacak makine, teçhizat, vb. ile teşhis ve tedavide kullanılacak ilaçlardan gümrük vergisi alınmayacağı yasal olarak hükme bağlanmıştır³⁹. 1976 yılında işsiz özürülleri ve 65 yaş üzerindeki yaşlıları belirli bir gelire kavuşturan, 2022 sayılı “65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun”^{**} çıkarılmıştır⁴⁰.

Özürüllüğe açıklamada, tıbbi model yerine sosyal modelin kullanımının yaygınlaşması, ulusal mevzuatlarda ve birçok ülkenin özürüllü politikasında önemli bir değişimin başlamasını sağlamıştır⁴¹. Türkiye’nin özürüllü politikası da kaçınılmaz şekilde bu gelişmelerden etkilenmiştir. Özürüllü bireylere ilişkin politikaların yapılandırılması, Anayasa ve Kalkınma Planları’nda yer almaya başlamış ve özürüllük tanımlamaları da bu yıllarda şekillenmeye başlamıştır⁴². Kalkınma planlarında belirlenen özürüllük politikası genel hatlarıyla Tablo 13’de görüldüğü gibidir.

Tablo 13: Kalkınma Planları ve Özürüllük Politikası

KALKINMA PLANLARI	ÖZÜRLÜLÜK POLİTİKASINDA GELİŞMELER
I. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963 – 1967)	Özürüllük ile ilgili düzenlemelerin dar kapsamlı ve ayrıntılara yer verilmeden ele alındığı görülmektedir. Özürüllüğe yönelik olarak medikal modelin etkisi ile daha çok koruma odaklı bir yaklaşım geliştirilmektedir.
II. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968 – 1972)	Medikal modelin etkisi ile tıbbi ve sosyal rehabilitasyona önem verilmiştir. Eğitim alanında bütünleştirici eğitime önem vermek yerine, özel eğitim sunacak kurumların açılmasına öncelik veren, bir yaklaşım tercih edilmiştir.
III. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973 – 1977)	Özürüllüleri de kapsayan önemli bir düzenleme olarak değerlendirilebilecek 2022 sayılı yasa 1977 yılında yürürlüğe girmiştir.
IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı	Engelli terimi ilk kez bir kalkınma planında kullanılmıştır.

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Gümrük Kanunu**, Kanun Numarası: 1615, Kabul Tarihi: 19. 07. 1972, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 01. 08. 1972, Sayı. 14263, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/1301.html>, (01. 03. 2012).

³⁹ Burcu, a.g.e., s.44.

** Ayrıntılı bilgi için bakınız, **65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşların Aylık Bağlanması Hakkında Kanun**, Kanun Numarası: 2022, Kabul Tarihi: 01. 07. 1976, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 10. 07. 1976, Sayı. 15642.

⁴⁰ İlter, a.g. tez, s.126.

⁴¹ İdil Işıl Gül, Fiziksel Engellilerin Uluslararası Hukukta Korunması ve Uluslararası Standartların İç Hukuka Yansımaları, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2006, s.318.

⁴² Burcu, a.g.e., s.44.

(1979 – 1983)	Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu'nun kurulmuş olması, ülkemizde özrürlük alanı ile ilgili çalışmalar yapacak olan kurumsal yapıların oluşturulmaya başladığının göstergesidir.
V. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985 – 1989)	Dünyada özrürlükle ilgili yaşanan gelişmelerin etkisi ile eğitim, istihdam ve fırsat eşitliğine ilişkin vurgular yapılmıştır. Ayrıca sakat ve engelli kavramlarından sonra özrürlü kavramı kullanılmıştır.
VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990 – 1994)	Sağlığın korunması ve geliştirilmesi için eğitim üzerinde durulmuş ve özrürlülerin fırsat eşitliğinin sağlanmasında eğitimin önemi vurgulanmıştır. Yine özrürlülerin istihdam süreçlerinde yaşadığı sorunların ortadan kaldırılması için sorun giderici önlemlerin alınması amaçlanmıştır.
VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996 – 2000)	Sosyal hizmet ve yardımlara ihtiyaç duyan grupların tespitinin yapılması ve bu alanda faaliyet gösteren kamu ve özel kuruluşların kullanacağı ortak kriter ve standartların oluşturulması hedeflenmiştir. Ayrıca sosyal yardımlarda ortak kriter oluşturma ve kaynakların etkin kullanımını sağlama amacıyla ilgili kuruluşların işbirliğiyle mevzuat çalışmaları başlatmaları kararlaştırılmıştır. Özrürlüler İdaresi Başkanlığı bu plan döneminde kurulmuştur
VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001 – 2005)	Özürlü bireylerle ilgili veri tabanının oluşturulması, özrürlüğün önlenmesi ve erken tanınmasına yönelik programların daha etkin ve yaygın hale getirilmesi, hizmetlere ulaşılabilirliği, özel eğitimde okullaşma oranının % 10 yükseltilmesi, rehabilitasyon hizmetlerinde dünya standartlarına ulaşılabilmesi, sosyal güvencesi olmayan ailelere yönelik sosyal yardım hizmetlerinin geliştirilmesi ve bölgeler arası eşitsizliğin giderilmesi hedeflenmiştir. Uzun vadede ise uygulanabilir bir sosyal plan oluşturulması planlanmıştır.
IX. Beş yıllık kalkınma Planı (2007 – 2013)	Özürlülük politikalarına yönelik en kapsamlı politika önerileri bu planda ele alınmıştır. Bu amaçla eğitim, istihdam, sosyal güvenlik, sağlık, fiziksel çevre gibi geniş konu başlıklarına değinilmiştir. Özürlü kişilerin “ekonomik ve sosyal yaşama katılımı” yönünde vurgu yapılarak, özrürlüleri bakım ve yardıma muhtaç bireyler olarak algılayan yaklaşımdan uzaklaşmıştır. Özrürlülerin diğer insanlarla toplumsal yaşama eşit katılma hakkına sahip oldukları bir yaklaşım benimsenmiştir.

Kaynak: Gökmen, a.g.m.; İltter, a.g. tez, ss.129-136.'dan yararlanılarak tarafımızdan düzenlenmiştir.

Türkiye'de 1981 yılında, Birleşmiş Milletler'in önerileri dikkate alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde oluşturulan ve 1985 yılında sürekli kurul şekline dönüştürülen Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu çalışmalarına başlamıştır. Bu

kurul 1997 yılında Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın kurulmasına kadar çalışmalarını sürdürmüştür⁴³. Türkiye'de millî özürlüler politikalarını belirlemek üzere 1997 yılında, 571 sayılı “Özürlüler İdaresi Başkanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”^{*} ile Başbakanlığa bağlı Özürlüler İdaresi Başkanlığı kurulmuştur⁴⁴. Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın kuruluş amacı, özürlülere verilen hizmetlerin düzenli, etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini temin etmek için; ulusal ve uluslararası işbirliği ve koordinasyonu sağlamak, özürlülerle ilgili ulusal politikaların oluşmasına yardımcı olmak, özürlülerin problemlerini tespit etmek ve bunların çözüm yollarını araştırmak olarak belirtilmiştir. Amaca yönelik yapılan önemli işler arasında, Özürlüler Şûraları gerçekleştirmek de bulunmaktadır. Bu kapsamda 1999, 2005, 2007 ve 2009 yıllarında olmak üzere 4 kez Özürlüler Şûrası gerçekleştirilmiştir. 1999 yılında ayrıca 4407 sayılı “Sakatların Meslekî Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında 159 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunmasına Dair Kanun” yürürlüğe girmiştir.

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı “İş Kanunu”^{*} ile özürlülerin istihdamını sağlamada kota yöntemi dışında işverenlerin teşvik edilmesi yoluna da gidilmiştir. Bu çerçevede belirlenen oranların üstünde özürlü çalıştıran işverenler, özürlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenler ve çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürlüleri istihdam eden işverenler bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için 506 sayılı “Sosyal Sigortalar Kanunu'na” göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yarısını öderler. Diğer yarısını ise teşvik amacı ile hazine öder.

Türkiye'de 2005 yılında 5378 sayılı “Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”^{*} yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile özürlüler için mesleki rehabilitasyon ve eğitim programları geliştirilmesinden, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sorumlu olduğu belirtilmiştir. Çalışan veya iş başvurusunda bulunan özürlülerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik önlemlerin alınması ve işyerlerinde özürlülere yönelik

⁴³ İlter, a.g. tez, ss.126-127.

^{*} Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Özürlüler İdaresi Başkanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname**, Kanun Numarası: 571, Kabul Tarihi: 25. 03. 1997, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 30. 05. 1997, Sayı. 23004 (Mükerrer), <http://www.ozida.gov.tr/yenimevzuat/3-2.htm>, (07. 03. 2012).

⁴⁴ Seyyar, “Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Özürlüler Politikası Özürlü Dostu Yerel Sosyal Politikalar”, a.g.m.

^{*} Ayrıntılı bilgi için bakınız, **İş Kanunu**, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22. 05. 2003, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 10. 06. 2003, Sayı. 25134, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.4857&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>, (07. 03. 2012).

^{*} Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun**, Kanun Numarası: 5378, Kabul Tarihi: 01. 07. 2005, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 07. 07. 2005, Sayı. 25868.

fiziksel düzenlemelerin, yapılması zorunlu hale getirilmiştir. Özürlülük durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılması güç olan, özürlülerin istihdamının öncelikle korumalı iş yerleri aracılığıyla sağlanması istenmiştir. Özürlü istihdam etme zorunluluğunun ihlâl edilmesi durumuna cezai yaptırım getirilmiştir. Özürlülere karşı ayrımcılık yasaklanmış ve özürlüye karşı özürlüden dolayı Türk Ceza Kanunu'nda ayrımcılık sayılan eylemlerden birini gerçekleştirenlere hapis ve para cezası uygulanacağı belirtilmiştir⁴⁵. 2010 yılında 1982 Anayasa'sına “çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılamaz” hükmü, ek fıkra ile eklenmiştir.

Ayrıca 657 sayılı “Devlet Memurları Kanunu”*, 2828 sayılı “Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu”*, 3294 sayılı “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu”*, 193 sayılı “Gelir Vergisi Kanunu”*, 506 sayılı “Sosyal Sigortalar Kanunu”*, 5434 sayılı “Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu”*, 1479 sayılı “Bağ-Kur Kanunu Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu”*, “Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun”*, 5393 sayılı “Belediye Kanunu”*, 5216

⁴⁵ İkinci Özürlüler Şurası Yerel Yönetimler ve Özürlüler, Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri, a.g.e., s. 57; Burcu, a.g.e., s.46.

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Devlet Memurları Kanunu**, Kanun Numarası: 657, Kabul Tarihi: 14. 07. 1965, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 23. 07. 1965, Sayı. 12056, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/388.html> , (07. 03. 2012).

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu**, Kanun Numarası: 2828, Kabul Tarihi: 24. 05. 1983, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 27. 05. 1983, Sayı. 18059, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/614.html> , (07. 03. 2012).

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu**, Kanun Numarası: 3294, Kabul Tarihi: 29. 05. 1986, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 14. 06. 1986, Sayı. 19134, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/739.html> , (07. 03. 2012).

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Gelir Vergisi Kanunu**, Kanun Numarası: 193, Kabul Tarihi: 31. 12. 1960, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 06. 01. 1961, Sayı. 10700, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=1.4.193&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> , (07. 03. 2012).

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Sosyal Sigortalar Kanunu**, Kanun Numarası: 506, Kabul Tarihi: 17. 07. 1964, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 29,30,31. 07. 1964-01.08.1964, Sayı. 11766-11779, <http://www.mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=1.5.506&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=S> , (07. 03. 2012).

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu**, Kanun Numarası: 5434, Kabul Tarihi: 08. 06. 1949, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi:17. 06. 1949, Sayı. 7235, <http://www.erzincan.edu.tr/userfiles/file/personel/5434.pdf> , (07. 03. 2012).

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Bağ-Kur Kanunu Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu**, Kanun Numarası: 1479, Kabul Tarihi: 02. 09. 1971, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 14. 09. 1971, Sayı. 13956.

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun**, Kanun Numarası: 4046, Kabul Tarihi: 24. 11. 1994, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 27. 11. 1994, Sayı. 22124, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/854.html> ,(07. 03. 2012).

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Belediye Kanunu**, Kanun Numarası: 5393, Kabul Tarihi: 03. 07. 2005, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 13. 07. 2005, Sayı. 25874, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=1.5.5393&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> , (07. 03. 2012).

sayılı “Büyükşehir Belediyesi Kanunu”*, 5302 sayılı “İl Özel İdaresi Kanunu”* gibi birçok kanunda özürhükümlerinin istihdamı ve/veya ekonomik olarak güçlendirilmelerine yönelik hükümler bulunmaktadır.

3.3.TÜRKİYE’DE EVDE ÇALIŞMAYA İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

İkinci bölümde de ifade edildiği gibi, tele çalışanların statülerinin yasal düzenlemelerle belirlenmesi iki farklı şekilde yapılabilmektedir. Tele çalışanlar, ya genel iş yasası ile ya da tele çalışanlara yönelik özel iş yasaları ile kapsama alınabilmektedirler. Yine daha önce de belirtildiği gibi, ideal olan; kendine özgü çalışma şartları ve farklı problemleri olan tele çalışanların, kendileri için düzenlenmiş özel yasalarla statü kazanmalarınıdır.

Ülkemizde evde çalışma ya da daha özelde tele çalışma ile ilgili özel bir kanun bulunmamaktadır. Ancak Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasa’sının 48. maddesi, “çalışma ve Sözleşme Hürriyeti” üzerinedir. Bu maddede; “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.” ifadesi yer almaktadır⁴⁶. Dolayısı ile kişilerin; evde çalışma ya da daha özelde tele çalışma ile istihdam edilmelerini yasaklayan anayasal bir engel bulunmamaktadır.

İş ilişkileri genel olarak iş hukuku tarafından düzenlenmekte ve çoğunlukla 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmektedir. İş Kanunu’nda yer almayan ve Borçlar Kanunu kapsamında bulunan iş sözleşmelerine ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmaktadır⁴⁷. Bu alt bölümde konu ile ilgili düzenlemelerin içeriğine yer verilerek, özürhükümlerinin istihdamına yönelik değerlendirmelerde bulunmaktadır.

3.3.1. İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu’nda, iş sözleşmesinin kurulmasıyla, çalışan, işçi, çalıştırılan, işveren niteliği kazanmakta, iş hukukunun kurum ve kurallarına tabi olmaktadır. İş Kanunu’nda iş sözleşmesi; “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafında (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşme” olarak tanımlanmaktadır⁴⁸. Bir

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Büyükşehir Belediyesi Kanunu**, Kanun Numarası: 5216, Kabul Tarihi: 10. 07. 2004, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 23. 07. 2004, Sayı. 25531, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.5216&sourceXmlSearch=5216&MevzuatIliski=0> , (07. 03. 2012).

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **İl Özel İdaresi Kanunu**, Kanun Numarası: 5302, Kabul Tarihi: 22. 02. 2005, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 04. 03. 2005, Sayı. 25745, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.5302&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=ma> 1 , (07. 03. 2012).

⁴⁶ **Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası**, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/1113.html> , (10. 05. 2012).

⁴⁷ Derdiman, a.g.e., s.395.

⁴⁸ Kandemir, a.g.e., s.62.

iş ilişkisinin İş Hukuku kapsamında yer alabilmesi için, iş gören kişinin bu işi başkasına bağımlı olarak ve ücret karşılığında yapıyor olması gerekmektedir⁴⁹. Başka bir ifade ile iş sözleşmesi; iş, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır. Bu unsurlar aşağıda tele çalışma açısından kısaca değerlendirilmektedir⁵⁰.

İş: İş sözleşmesinin konusu insan emeğidir. Karşı taraf için ekonomik değeri olan her faaliyet iş kapsamındadır. İşin bedeni veya fikri yahut kamu hizmeti niteliğinde olmasının veya işçinin bu işi görürken sadece emeğini kullanmasının ya da çeşitli aletlerden yararlanmasının da bir önemi yoktur. Teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı yeni tipte çalışmalar da bu kapsamda iş olarak değerlendirilecektir.

Ücret: Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücretin belirlenmesinde esas alınan kriterler değişebilir.

Bağımlılık: 4857 sayılı İş Kanunu'nda, iş yeri* olarak iş ya da hizmet organizasyonu ölçütü benimsenmiştir. İş yeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütünü tanımlamakta ve işyeri dışında faaliyet gösteren çalışanların işverenin iş organizasyonu kapsamında yer almaları koşuluyla tartışmalı olan konumlarının, işçi olarak yorumlanmasına elverişli bir düzenleme getirilmektedir. İş ya da hizmet organizasyonu, tele çalışma ile istihdama büyük ölçüde uyum sağlamaktadır. Çünkü işveren, yeni teknolojilerin sağladığı olanaklarla, hukuki bağımlılık ilişkisinin varlığını doğrulayacak şekilde, tele çalışana emir ve talimat vermekte ve izleme ve denetlemede bulunabilmektedir. Tele çalışan, işverenin iş organizasyonu kapsamında ve hukuki bağımlılık ilişkisi içerisinde iş görme borcunu, klasik anlamı dışındaki işyerinde yerine getirerek, işverenin kendisinden beklediği sonuçları, bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarıyla işverene iletmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda, iş sözleşmesi, aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Ancak tele çalışma kapsamında istihdam sözleşmelerinde, iş koşullarının yapılan sözleşmede açıkça belirlenmesi yararlı olacaktır. Çünkü gerek iş mevzuatı gerekse toplu iş sözleşmesi hükümleri, genellikle klasik istihdam modeline göre çalışanlar için getirilen ve tele çalışanlara özgü durumları göz önünde bulundurmeyen düzenlemelerdir. Bu çerçevede tele çalışma ile istihdama yönelik iş sözleşmelerinde şu konulara yer verilmesi yararlı olacaktır⁵¹;

⁴⁹ Haluk Hâdi Sümer, **İş Hukuku**, 16. b. , Mimoza Yayınları, Konya, 2011, s. 3.

⁵⁰ Sümer, a.g.e., s. 39; Soysal, a.g.m., s.22; Kandemir, a.g.e., ss. 70-98.

* Bu çalışmada "hizmet ve/veya iş organizasyonu" ele alındığından, evin bir işyeri olarak ticaret hukukuna konu olabilecek içeriğine değinilememiştir.

⁵¹ Kandemir, a.g.e., s.90.

- Tele çalışan işçinin başka bir işte çalışıp çalışmayacağı
- İş sürelerinin tespitine yönelik olarak işverenin tele çalışan işçi ile iletişim kuracağı saatler
- İşyeri ve işletmeye ilişkin verilerin korunmasına yönelik olarak işletme politikaları
- İş araç ve gereçlerinin kullanılmasına yönelik temel ilkeler
- İşverenin denetim ve gözetim yetkisini kullanmasına yönelik konular
- Tele çalışmada, işçinin talebiyle işyerine dönüş hakkı

İş hukuku açısından tarafların, açıklamış oldukları iradeler yada yapmış oldukları sözleşmeyi iş sözleşmesi olarak adlandırmalarından hareket ederek, işçi statüsünün varlığından söz etmek her zaman mümkün değildir. Çünkü işçi statüsü, kişinin mesleki faaliyetlerinin özelliği gereği, kamu düzenine ilişkindir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 1. maddesinde "4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır." denilmektedir. 4. maddede* kanunun uygulanmayacağı işler ve iş ilişkileri sıralanmaktadır. Tele çalışma yapanın, iş hukukunun koruyucu hükümlerinden yararlanılabilmesi, tele çalışmayı yapanla onu çalıştıran arasındaki ilişkinin "iş ilişkisi", çalışanın da "işçi" olarak nitelendirilmesine bağlıdır⁵².

3.3.2. Türk Borçlar Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen bir kısım iş ilişkileri, (hizmet, pazarlama ve evde ev hizmetleri sözleşmeleri çerçevesinde görülen işlerde olduğu gibi) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında değerlendirilmektedir. Bu nedenle çalışma içerisinde, Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan "Evde Hizmet Sözleşmesi" gibi anılan sözleşmelere kısaca değinilmiştir. Bu bağlamda örneğin, "hizmet" veya "Evde Hizmet Sözleşmesi" hükümlerinin incelenmesi, Türk Borçlar Kanunu ile düzenlenen diğer sözleşmelerden farklılıklarının belirlenmesini de kolaylaştıracaktır.

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **İş Kanunu**, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22. 05. 2003, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 10. 06. 2003, Sayı. 25134,

⁵² Kandemir, a.g.e., ss.61-229.

Türkiye’de 11. 01. 2011 tarihinde kabul edilen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun “Sözleşme Özgürlüğüne”^{*} ilişkin 26. maddesinde “Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde^{*} özgürce belirleyebilirler.” denilmektedir⁵³. 26. madde ile taraflara, hem sözleşme serbestisi hem de sözleşme içeriğini serbestçe belirleme yetki ve iradesi verilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 10. maddesinde “nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlerin süreksiz iş” olduğu belirtilmekte ve süreksiz işlerin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu^{*} hükümlerine tabi olduğu hükmü bulunmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 393 - 447. maddelerinde “Hizmet Sözleşmesi” düzenlenmektedir. İlgili hükümlerde “hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmaktadır. Hizmet Sözleşmesi’nin belirli veya belirsiz süreli yapılabilmesi mümkündür. Bu sözleşme işçi ve işverene karşılıklı borç ve sorumluluklar yüklemektedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 461 - 469. maddelerinde “Evde Hizmet Sözleşmesi” başlığı altında, evde çalışma biçiminde istihdama yönelik düzenlemeler getirilmiştir. Bu maddelerde açık olarak ifade edilmemekle birlikte, düzenlemenin daha çok evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) istihdam biçimine yönelik yasal standartlar geliştirmeyi hedeflediği söylenebilir. Ancak aksine herhangi bir hüküm bulunmadığından, bu hükümler ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilen çalışanlara da uygulanabilir.

Yasaya göre evde hizmet sözleşmesi; “işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmıştır. Evde Hizmet Sözleşmesi’nin belirli veya belirsiz süreli yapılabilmesi mümkündür. Bu sözleşme işçi ve işverene karşılıklı borç ve

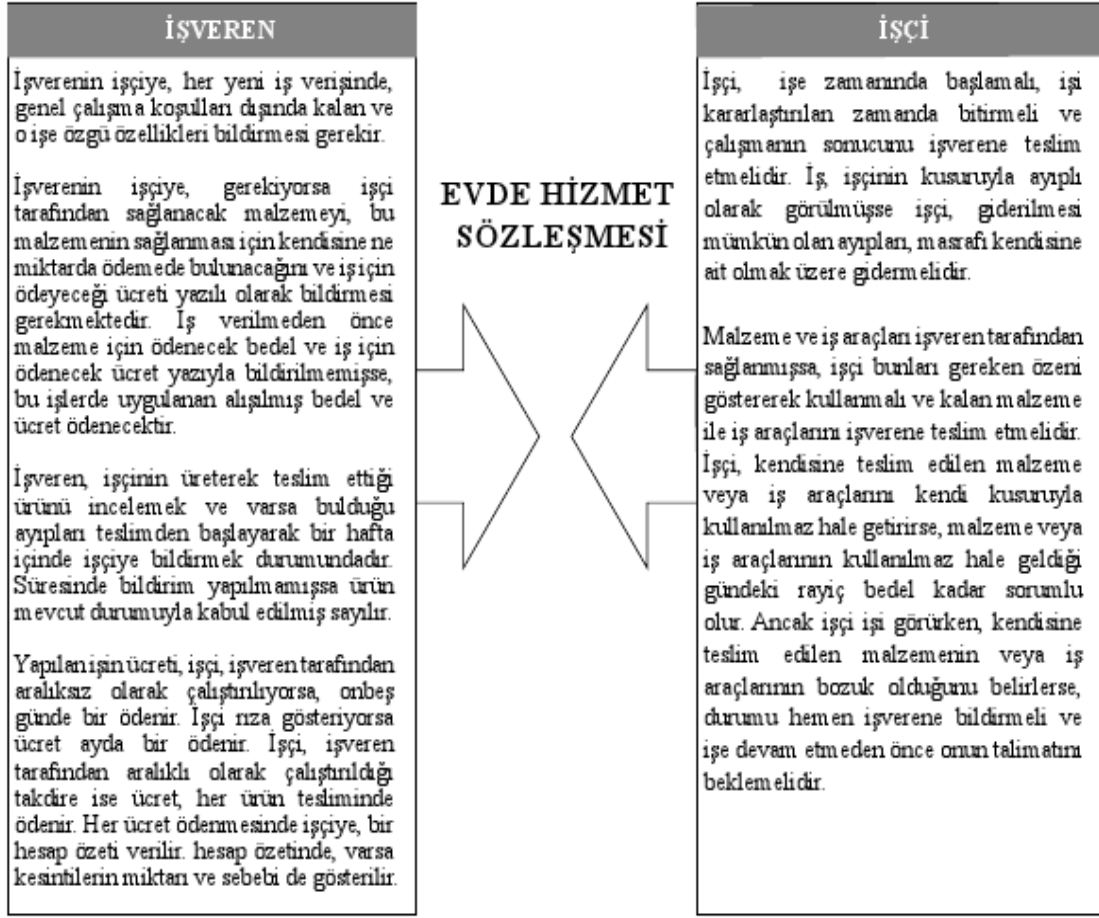
* Kişileri sözleşmeyi yapıp yapmamak, istedikleri konuda ve içerikte yapmak, istedikleri şekli seçmek, hükümlerini kısmen veya tamamen değiştirmek, ilaveler yapmak veya yapılan sözleşmeyi ortadan kaldırmak konusunda tam bir serbesti tanınmasına, sözleşme özgürlüğü denilmektedir. Doğan Şenyüz, **Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler**, 4.b., Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa,2009, s.21.

* Türk Borçlar Kanunu’nun 27. maddesinde ise kanunda öngörülen sınırlara yer verilmektedir. 27. madde şöyledir. “Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür. Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur.”

⁵³**Türk Borçlar Kanunu**, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11. 01. 2011, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 04. 02. 2011, Sayı: 27836, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm> , (09. 03. 2012).

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Türk Borçlar Kanunu**, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm> , (09. 03. 2012).

sorumluluklar yüklemektedir. İşçi ve işverenin Evde Hizmet Sözleşmesi'nden doğan sorumlulukları bağlamında örnek karşılaştırma Şekil 3'de görüldüğü gibidir.



Şekil 3: Evde Hizmet Sözleşmesi

3.3.3. Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı

“Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” içinde “Evden Çalışma” ve “Uzaktan Çalışma” ile ilişkili düzenlemeler bulunmaktadır. İlgili tasarının Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Hükümler ve Son Hükümler” başlığını taşıyan beşinci bölümünün 61. maddesi 4857 sayılı İş Kanunu’nda 14. madde içeriğinde değişiklikler önermektedir. Yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde sadece “Çağrı Üzerine Çalışma”ya yönelik hükümler

bulunmaktadır. Tasarı ile 14. madde'nin, "Çağrı Üzerine Çalışma" yanında "Evden Çalışma" ve "Uzaktan Çalışma" ya yönelik hükümleri de içermesi istenmiştir. Düşüncemiz tasarıda yer alan 14. madde'ye ilişkin "Evden Çalışma" ile ilişkili hükümlerin; evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) kapsamında istihdamı, Uzaktan Çalışma" ile ilişkili hükümlerin ise; ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdamı düzenlemek amacını taşıdığı yönündedir.

Tasarıda "Evden Çalışma" ile ilişkili usul ve esaslara yönelik düzenleme hükümleri şu şekildedir⁵⁴;

- İşçinin, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üretmek amacıyla bir veya birden fazla işverene bağlı olarak ancak işverenin denetimi dışında ve genellikle işçinin kendi evinde iş görme edimini sunduğu yazılı sözleşmeye dayalı iş ilişkisidir.
- Evden çalışma sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin ücreti, parça başına veya götürü olarak ürettiği işe orantılı ödenir.
- Sözleşmede işin tanımına ve konusuna, yapıma şekline, parça başına işlerde istenen üretim adedine ve belirli işe işin ne kadar sürede yapılacağına yer verilir. İşçilerin çalıştıkları gün ve saatlerin işveren tarafından onaylanan günlük puantaj cetvelleriyle takip edilmediği durumlarda, sözleşmeye emsal işin emsal işçi tarafından yapılabileceği süreye ilişkin bir hesaplamanın eklenmesi zorunludur.

Tasarıda "Uzaktan Çalışma" ile ilişkili usul ve esaslara yönelik düzenleme hükümleri şu şekildedir⁵⁵;

- İşçinin bir hizmet ya da mal üretmek amacıyla işletme merkezi dışında genellikle evde ya da işyeri dışında bir büroda iş edimini yerine getirdiği, haberleşme ve bilgisayar ağı ile işletmeyle bağlantı kurulan, işyerine bağımlılığın az olduğu yazılı sözleşmeye dayalı iş ilişkisidir.
- Uzaktan çalışma sözleşmesinde, asgari olarak işin yapılacağı yer ve tanımı, genel ve özel çalışma koşulları, işveren tarafından temin edilen ekipman, ekipmanın

⁵⁴“Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı”, s.39. http://www.muhasibetr.com/dosyagonder/upload/2010_11_30bazi-alc_kanun_taslagi-1291116893.pdf , , (24.04.2012).

⁵⁵“Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı”, ss.39-40. http://www.muhasibetr.com/dosyagonder/upload/2010_11_30bazi-alc_kanun_taslagi-1291116893.pdf , , (24.04.2012).

korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin çalışanla iletişim kuracağı saatlere ilişkin hükümler yer alır.

- İşveren uzaktan çalışanlar tarafından kullanılan verilerin korunmasını sağlamakla yükümlüdür. İşveren, uzaktan çalışanı veri korunmasına ilişkin şirket kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirir. Verilerin korunması amacıyla özel yaşama müdahale dışında işveren tarafından belirlenen hükümlere uzaktan çalışanın uyması zorunludur.

Tasarıda bulunan 14. madde'nin, "Çağrı Üzerine Çalışma", "Evden Çalışma" ve "Uzaktan Çalışma" ya yönelik ortak hükümleri ise şu şekildedir⁵⁶;

- Çağrı üzerine, evden veya uzaktan çalışma sözleşmesiyle çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.
- İşveren, çağrı üzerine, evden ve uzaktan çalışan işçileri yazılı olarak çalışma koşulları ile ilgili olarak bilgilendirmekle yükümlüdür.
- Çağrı üzerine, evden veya uzaktan çalışma sözleşmesiyle çalıştırılan işçinin iş sağlığı ve güvenliğinden işveren sorumludur.
- Çağrı üzerine, evden veya uzaktan çalışma sözleşmesiyle çalıştırılanlarla ilgili iş sözleşmesinin tarafları, bölünemeyen haklar, yıllık ücretli izin, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmada esas süre, hafta tatili ve ücretine hak kazanma ve benzeri konulara ilişkin hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

3.3.4. Özürümlerinin Evde Çalışmasına (İstihdamına) Yönelik Yasal Düzenlemelerin Gerekliliği

Dünya genelinde istihdamın korunmasına yönelik katı düzenlemelerin hâkim olduğu ve işsizlik sorununun aşamadığı ülkelerde, toplam istihdamın artırılması hedefi, esnek çalışmanın yaygınlaştırılmasını kaçınılmaz kılmaktadır⁵⁷. Türkiye'de de esnek çalışmanın

⁵⁶“Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı”, s.40. http://www.muhasibetr.com/dosyagonder/upload/2010_11_30bazi-alc_kanun_taslagi-1291116893.pdf , (24.04.2012).

⁵⁷ Sümeyra Çelik, “Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller”, TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi) Ankara, 2007, s.118.

yaygınlaştırılması yönünde bir değişim gözlenmekte ve bu değişim yasal düzenlemelere yansımaktadır. Esneklik uygulamaları kapsamında görülen standart dışı çalışma şekilleri arasında değerlendirilen evde çalışmaya ilişkin düzenlemelerde bu yönelimin bir uzantısıdır. Nitekim hem başta 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri, hem uygulanabildiği ölçüde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun* 461 - 469. maddelerinde “Evde Hizmet Sözleşmesi” başlığı altında, evde çalışma biçiminde istihdama yönelik düzenlemeler ile 393 - 447. maddelerinde “Hizmet Sözleşmesi'ne” ilişkin hükümler, hem de “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” içinde yer alan “Evden Çalışma” ve “Uzaktan Çalışma” ile ilişkili düzenlemeler ile işgücü piyasasında esnekliğin sağlanması hedeflenmekte ve “kişiler” ile “işverenler” arasında yasal standartların gelişmesi istenmektedir. Düzenlemelerde yer alan “kişiler” işgücü piyasası içerisinde bulunan herkes içindir ve dolayısıyla bu piyasada yer alan özürllüleri de kapsamaktadır. Ancak evde çalışma (istihdam), aynı zamanda özürllülerin istihdamını sağlamak ve artırmak amacıyla geliştirilen özürllü istihdam yöntemleri arasında da bulunmaktadır. Birçok ülke tarafından özürllülerin istihdamını sağlama ve artırmada bu istihdam yönteminden yaygın olarak yararlanılmaktadır. Ancak Türkiye’de ise gerek 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun* 461 - 469. maddelerinde, gerekse de “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” içinde özürllülere özel bir hüküm bulunmamaktadır. Oysa özürllülerin evde çalışmasına (istihdamına) yönelik yasal düzenlemelerin yapılması; hem Birleşmiş Milletler ve uluslararası kuruluşların yayınladıkları tavsiye kararlarına uyumluluğu sağlayacak, hem de anayasal düzenlemelerde yer alan pozitif ayrımcılığın tesis edilmesi açısından yararlı olacaktır.

Ülkemizin taraf olduğu Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmede taraf devletlere, herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı verilmesi ve çalışma hakkının korunması için gerekli tedbirlerin alınması görevi verilmektedir. Ayrıca taraf devletler özürllülerin uygun bir işte çalışmalarını ve işe devamlarını güvence altına almak ve çalıştıkları alanda ilerlemelerini

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Türk Borçlar Kanunu,** <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm>, (09. 03. 2012).

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Türk Borçlar Kanunu,** <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm>, (09. 03. 2012).

sağlamak ve böylece topluma katılmalarını veya yeniden katılmalarını desteklemek için tedbirler almalıdır⁵⁸.

Ülkemizin taraf olduğu Engellilerin İnsan Haklarına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'nin 27. maddesi “İstihdam ve Çalışma Koşulları” başlığını taşımaktadır. 27. maddenin ilk paragrafında “Taraf devletler, engellilerin çalışma hakkını diğerleriyle eşit bir şekilde tanır; ve bu hak, engellilerin açık, kapsayıcı ve erişilebilir nitelikte bir iş piyasası ve çalışma ortamında, serbestçe seçtikleri bir işte hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Taraf devletler, çalışırken sakatlananlar dahil tüm engellilerin çalışma hakkının hayata geçmesini, yasama tedbirleri dahil uygun tüm tedbirleri alarak, güvence altına almalıdır.” ifadesi yer almaktadır. Eşit değerde iş için engellilere eşit ücret verilmesi, engelliler için güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları oluşturulması, engellilerin kamu sektöründe istihdam edilmesi, engellilerin gerekli tedbirlerle özel sektörde istihdamının desteklenmesi, işyerlerinde engelliler için makul uyumlulaştırma çalışmalarının desteklenmesi, engellilerin çalışabilmeleri için fiziki çevrenin düzenlenmesi, engelliler için gerekli araç, gerecin sağlanması, engellilerin zorla ve zorunlu çalıştırmaya karşı korunması, engellilere meslek içi, teknik ve mesleki eğitim sağlanması ve eğitime erişim sağlanması ilgili madde ile taraf devletlerin yerine getirmesi gereken diğer yükümlülükler arasındadır⁵⁹.

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasa'sı içinde bulunan; “çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılamaz” ve “küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” hükümleri özürlülerin kendilerine özgü durumlarından kaynaklanarak alınacak tedbirlere⁶⁰ anayasal bir dayanak oluşturmaktadır. Anayasamızın geneli ve ruhu da bunu desteklemektedir.

Özürlülerin evde çalışmasına (istihdamına) yönelik özel yasal düzenlemelerin yapılması; yasal boşlukları dolduracak ve yorum farklılıklarının oluşturabileceği uyuşmazlıkları ortadan kaldıracaktır. Özürlülerin evde çalışmasına (istihdamına) yönelik bir yasa bulunduğunda, yasal belirsizlikler sebebiyle, özürlülerin zarar görmesi engellenmiş olacaktır. Bu süreçte sadece evde çalışmaya (istihdama) yönelik, genel (gerçek kişiler ve işverenler arasındaki ilişkileri düzenleyen) yasal düzenlemelerin yapılması, özürlülerin

⁵⁸http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/Books/khuku/calisma_hakki/calisma_hakki_eskhk_18_no_lu_genel_yoru_mu_calisma_hakki.pdf , (11. 05. 2012).

⁵⁹<http://www.tsd.org.tr/engelliler-ve-calisma-hakki-6127> , (11. 05. 2012).

⁶⁰Ramazan Cengiz Derdiman, “Anayasa Değişikliği Taslağı Üzerine Düşünceler”, <http://www.anayasa.gen.tr/derdiman.htm> , (11. 05. 2012).

kendilerine özgü durumlarından kaynaklı oluşabilecek çeşitli özel meselelerin çözümlenmesinde yetersiz kalabilir. Çünkü birçok durumda kişilere hakları, denkleştirici adaletle yani eşit davranmakla dağıtılamamakta; “adaleti gerektiren bir eşitliğe” yani dağıtıcı adalete de ihtiyaç duyulmaktadır⁶¹. Daha öncede belirtildiği gibi, özürlü kişiler arasındaki farklılıklar, onları kolektif bir mevcudiyet olarak algılamayı zorlaştıracak büyüklüktedir⁶² ve geliştirilen politikalarda başarı elde edilebilmesi, özürülülerin hetorejen bir grubun üyesi oldukları gerçeğinin dikkate alınmasına bağlıdır. Bu noktada özürlü kişilerin evde çalışmasına (istihdamına) yönelik özel yasal düzenlemelerin yapılması ideal olandır ve yasal düzenlemenin, özürülülerin ihtiyaçlarına göre hazırlanması büyük bir önem taşımaktadır (özür türü ve oranına uygun evde yapılabilecek işlerin ne şekilde seçileceği, özürlüye özgü donanım ve ekipman desteğini kimin karşılayacağı, gerekli eğitimin nerede ve ne şekilde sağlanacağı...). Ancak öncelikle özürülülerin ihtiyaçlarını ve sonra da işverenlerin beklentilerini dikkate alarak titizlikle hazırlanmış bir “Özürülülerin Evde Çalışması (İstihdamı) Yasası” bulunduğunda, özürülülerin istihdamını artırma ve toplumla bütünleşmelerine yardımcı olma sürecinde, evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) ve ev esaslı tele çalışma yöntemlerinden etkin olarak yararlanılabilecektir. Ayrıca özürlü istihdamında bu yöntemlerden yararlanılması sürecinde, kamu kurum ve kuruluşlarının öncülüğü yapması; hem evde çalışarak istihdam edilmek isteyen özürülülere erişilebilir ve engelsiz bir çalışma ortamında, önyargı ve ayrımcı davranışlara maruz kalmadan çalışabilme fırsatı verecek hem de özel sektörün özürlü istihdamında evde çalışma (istihdam) yönteminden aktif olarak yararlanmasında cesaretlendirici ve teşvik edici olacaktır.

3.4.TÜRKİYE’DE EV ESASLI TELE ÇALIŞMAYA YÖNELİK UYGULAMA ÖRNEKLERİ

3.4.1. Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Engelsiz Meslek Edindirme Uzaktan Eğitim Programı (EMEP)

Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde sosyal sorumluluk projeleri kapsamında bedensel özürülülere yönelik meslek edindirme sertifika programları periyodik olarak düzenlenmektedir. E-Pazarlama konusunda düzenlenen programlar bilgisayar destekli ve “on-line” olarak internet üzerinden yayın yapılarak gerçekleştirilmektedir. Projenin amacı, katılımcıları e-pazarlama konusunda bilgi sahibi yapmak ve katılımcılarda kendi işlerini

⁶¹ Ramazan Cengiz Derdiman, **Hukuk Başlangıcı**, 3.b., Alfa Aktüel Yayınları, Bursa,2011, s. 30.

⁶² Smits, a.g.m., p.658.

kurmaya olanak sağlayacak altyapıyı oluşturmaktır. Bu sayede katılımcılar, tek bir bilgisayar ile ev-ofis oluşturarak meslek sahibi olabilmeye becerisi edinebilmektedirler.

Programların birincisi 2008 yılı bahar döneminde 138 kişinin katılımı ile yapılmıştır. İkincisi ise 06.04.2009-20.06.2009 tarihleri arasında 142 özürünün katılımı ile tamamlanmıştır. Her iki programa da Türkiye'nin çeşitli illerinden katılımı sağlamıştır. Programı başarı ile bitirenlere, yapılan sınav sonucunda, Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi "Meslek Eğitimi Sertifikası" verilmiştir.

3.4.2. Gümrük İşletmelerinde Esnek Çalışma Sistemleri Işığında Özürlü İstihdamı (GÖZİS) Projesi

Özürülerin istihdam edilerek çalışma hayatına katılmalarının, onları sosyal hayatla da bütünleştireceği düşüncesi ile 2011 yılında "Gümrük İşletmelerinde Esnek Çalışma Sistemleri Işığında Özürlü İstihdamı Projesi [GÖZİS]" başlamıştır. GÖZİS Projesi, Uludağ Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Komisyonu'na kabul edilen, Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü ve Bursa Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (BUSİAD) işbirliği ile yürütülen ve halen devam etmekte olan bir Proje'dir*. Proje ile "çalışabilir" durumda olan özürülerin iletişim ve bilgisayar teknolojilerinden yararlanarak meslek edinmelerine yardımcı olmak hedeflenmektedir. Ayrıca GÖZİS Projesi ile kamuoyunda, iletişim ve bilgisayar teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin, özürülerin istihdamında yeni açılımlar getirdiği yönünde bir farkındalık oluşturulmak istenmektedir*.

Proje'nin temeli, esnek çalışma sistemlerinden biri olan ev esaslı tele çalışma ile özürülerin istihdamını sağlamaya dayanmaktadır. Proje kapsamında, birçoğu ön-lisans veya lisans mezunu olan, merkez ilçelerde ikamet eden ve "ortopedik" ya da "spastik" özür grubunda yer alan toplam 10 özürlü birey, Bursa-İŞKUR'un veri tabanı aracılığı ile seçilmiştir. Seçilen özürüler; Bursa Tasarım ve Teknoloji Geliştirme Merkezi'nde (BUTGEM) bir ay süre (18 Mart 2012 –25 Nisan 2012) ile gümrük işlemlerinde kullanılan "Impex" adlı programa yönelik eğitim almışlardır. Özürlü katılımcılar eğitim sona erdiğinde Bursa Gümrük Müşavirliği bünyesinde gümrük işlemlerinde düzenlenmesi gerekli olan

* Proje'de görev alanları şöyle sıralamak mümkündür: Prof. Dr. Serpil Aytaç (UÜ. İİBF., Proje Yürütücüsü), Prof. Dr. Nuran Bayram (UÜ. İİBF.), Prof. Dr. Hasan Ertürk (UÜ. İİBF.), Araş. Gör. Serhat Özgökçeler (UÜ. İİBF.), Araş. Gör. Sanem Berkün (Çanakkale 18 Mart Ü. Biga İİBF | UÜ. SBE Doktora öğrencisi), Prof. Dr. Ali Ceylan (BUSİAD), Ahmet Özenalp (BUSİAD), Erdem Saker (BUSİAD) ve Ayhan Zenbilci (Engelliler Kültür Sanat Derneği Başkanı).

*15-16 Kasım 2011 tarihinde "U.Ü. Bilgilendirme ve AR-GE Günleri" kapsamında poster olarak da sunulan bu Proje, büyük ses getirmiş ve konuyla ilgili kesimlerce yakından takip edilmiştir.

belgeleri, bilgisayar ortamına aktarabilir hale gelmişlerdir. Kendilerine katılım sertifikaları takdim edilmiştir. Özürlülere eğitim veren eğitimcilerle yapılan görüşmelerde eğitimciler; özürlü katılımcıların eğitim faaliyetlerinde olağanüstü çaba sarf ettiklerini, son derece istekli, çalışkan ve başarılı olduklarını gözlemlediklerini belirtmişlerdir.

3.4.3. E-Ticaret Uzmanlık Eğitimi Projesi

E-ticaretin Türkiye’ de en hızlı büyüyen sektör olması, bu hızlı büyümenin beraberinde uzman açığını gündeme getirmesi ve bu açığın kapatılmasında yüzü teknolojiye dönük özürlü grubunun da yer almasının amaçlanması “E-Ticaret Uzmanlık Eğitim Projesi’nin” üretilmesinde hareket noktası olmuştur. Kalkınma Bakanlığı ve İstanbul Kalkınma Ajansı tarafından desteklenen, Türkiye Beyazay Derneği tarafından yürütülen, özürsüzleri e-ticaret sektörüne kazandırma amacıyla hazırlanan ee-ticaret (engelsiz e-ticaret) projesi kapsamında, özürlü e-ticaret uzmanları eğitim faaliyetleri başlatılmıştır. Bu kapsamda 600 özürsüzün, e-ticaret ve girişimcilik eğitimi alarak sektöre kazandırılması hedeflenmektedir. Eğitim programının içeriği; ofis programlarını, ticaret yapmanın temel bilgilerini, e-ticaret ile ilgili tüm süreçleri ve e-ticaret uygulamasının tüm detaylarını kapsamakta, program; uygulama ağırlıklı hazırlanmaktadır. Eğitim süreci boyunca, sınıf ortamında özür durumuna göre destek verecek çeşitli görsel- işitsel araçlar ve materyaller kullanılması ve eğitim süreci sonunda özürsüzlere sertifika verilmesi planlanmaktadır. Ayrıca eğitim sonrasında 3 aylık destek hizmeti sunulması hedeflenmektedir. Eğitimi tamamlayan özürsüzler e-ticaret uzmanı olarak yeni bir kariyer hedefine sahip olabilecekleri gibi girişimci olmayı da tercih edebileceklerdir⁶³.

Sayıları oldukça az olmakla birlikte ülkemizde de özürsüzlerin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilebilmelerine yönelik bazı uygulamalar gözlenmektedir. Ancak bu uygulamalar; özürlü nüfusun maruz kaldığı problemlerin boyutları dikkate alındığında oldukça yetersizdir. Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde; Bursa ilindeki çeşitli belediyelerde çalışan özürsüzlerce, özürsüz istihdamının sağlanmasında ev esaslı tele çalışma yönteminin değerlendirilmesine dair bir alan araştırması yer almaktadır.

⁶³<http://www.ee-ticaret.com/component/content/article/117-ee-ticaret-tanitim-toplantisina-davet.html> , (24.04.2012).

4. EV ESASLI TELE ÇALIŞMA İLE İSTİHDAMIN ÖZÜRLÜ ÇALIŞANLARCA DEĞERLENDİRİLMESİ: BURSA İLİ BELEDİYELERİNDEN ÖRNEKLER

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın temel amacı; özürllülerin istihdamının önemine ve ülkemizde özürllülerin karşılaştıkları istihdam engellerine dikkat çekmek ve ev esaslı tele çalışma yönteminin özürllülere yeni açılımlar sunacağı argümanını, konunun asıl muhatabı olan özürllülerin görüşleri ışığında değerlendirmektir.

4.2. ARAŞTIRMA ALANININ SEÇİMİ

31 Aralık 2011 yılı, TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) Adrese Dayalı Nüfus Kayıt sistemi verilerine göre Bursa; Türkiye'nin sanayileşmiş, istihdam kapasitesi yüksek ve nüfusun 4. sırada en yoğun olduğu (% 3,6 ile 2.652.126 kişi) kentidir¹. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürllü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü bünyesinde oluşturulan Ulusal Özürllüler Veritabanı (ÖZVERİ) içerisinde Bursa ilinde yaşayan özürllülerin sayısı 39443 olarak belirtilmektedir². Bursa'nın bugünkü ekonomik yapısı içerisinde, ülke ekonomisini temsil eder mahiyetteki temel sektörler, en önemli yeri işgal etmektedir³. Ayrıca Bursa, yoğun göç alan, kentsel hizmet gereksiniminin hızla arttığı ve dolayısıyla gereksinimlerin herkesin erişebileceği şekilde süratle karşılanmasının büyük önem arz ettiği metropollerdendir. Bu çerçevede, alan araştırması için Bursa seçilmiş, anket uygulamaları Bursa'da yaşayan çeşitli belediyelerde çalışan özürllüler ile gerçekleştirilmiştir.

4.3. ARAŞTIRMANIN TANIMI

Bu araştırma; özürllülerin istihdamının önemini vurgulayan, özürllü istihdamının sağlanmasında; yararlanılan istihdam yöntemleri arasında bulunan, ev esaslı tele çalışma yöntemine, ne şekilde yaklaşıldığını Bursa ilindeki çeşitli belediye çalışanlarının

¹ Türkiye İstatistik Kurumu, **Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları**, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara, 2011, s.18.

² Ulusal Özürllüler Veritabanı (ÖZVERİ); illerde bulunan yetkili sağlık kuruluşları tarafından düzenlenen özürllü sağlık kurulu raporu almış ve veri tabanı ile bilgi akışı sağlanabilen bazı kamu kurum ve kuruluşlarına herhangi bir sebepten dolayı başvurmuş özürllü kişilerin derlenmiş verilerinden oluşmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'de yaşayan tüm özürllü bireyleri kapsamamaktadır. Ulusal Özürllüler Veritabanı (ÖZVERİ) bulgularına, Bilgi Edinme Kanunu kapsamında yapılan bilgi edinme başvurusu ile ulaşılabilir.

³Hamit Palabıyık ve Sanem Berkün, "İşsizlerin Bakış Açısıyla Ekonomik Kriz Sonrasında Bursa Özel Sektöründe İstihdam", **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Cilt:47, Sayı: 546, 2010, s.89.

değerlendirmeleri (algıları) ışığında sorgulayan bir çalışmadır. Özürlülerin çalışma hayatı içinde sahip oldukları konuma dair çeşitli saptamalarda bulunularak çalışmanın temel kurgusu oluşturulmaktadır. Çalışmayla; bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile gündeme gelen ev esaslı tele çalışma yönteminin, evde çalışmayı tercih eden özürlülere; erişilebilir ve engelsiz bir çalışma ortamında önyargı ve ayrımcı davranışlara maruz kalmadan istihdam fırsatı sunduğu argümanına destek aranmaktadır.

Araştırma, teorik ve uygulamalı bölümlerden oluşmaktadır. Teorik bölümlerde özürlülerin, ekonomik ve sosyal yaşama tam katılmalarını sağlamada büyük bir etkiye sahip olan ve hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde benimsenen özürlü istihdam yöntemlerine değinilmiştir. Özürlülerin istihdamını artırmak amacıyla yararlanılan yöntemlere ve yürütülen yoğun çalışmalara karşın, birçok ülkede, özürlülerin büyük bölümünün işsiz olduğuna işaret edilmiştir. Özürlü istihdamını artırma amacının yeni istihdam stratejilerinin geliştirilmesi ile mümkün olabileceği gerçeğinden söz edilmiştir. Bu noktada alternatif istihdam stratejilerinin geliştirilmesinde, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, özel ihtiyaçları olanlara pek çok seçenek sunmakta ve özürlüleri kendilerine yetebilir ve sosyoekonomik faaliyetlere katılabilir duruma getirmektedir⁴. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından; merkez bürodan veya üretimin yapıldığı yerden uzak bir yerde yapılan ve işçinin merkez büroda veya üretim yerinde çalışan diğer işçilerle doğrudan kişisel ilişki yerine, yeni teknolojileri kullanarak ilişki kurduğu çalışma şekli olarak tanımlanan⁵ tele çalışma, özürlü işgücü için oldukça önemli bir açılım getirmektedir. Tele çalışma çeşitli şekillerde uygulanabilmektedir ve bu çalışma; tele çalışma şekillerinden biri olan ev esaslı tele çalışma yöntemine odaklanmaktadır. Literatürde, ev esaslı tele çalışma yönteminden, özürlü istihdamında ne ölçüde yararlanılabileceği üzerine birbiri ile çelişen iki farklı görüş bulunmaktadır. Destekleyenlere göre, ev esaslı tele çalışma yöntemi; özürlülerin fiziksel engellere takılmadan, ev ortamının konforunda yaratıcılıklarını ortaya koyabilecekleri ve kendilerini daha güçlü hissedebilecekleri ortamlar sağlamaktadır⁶. Bu istihdam biçiminde özürlüler, gereksinim duydukları çalışma programını özgürce uygulayabilmekte ve işlerinde daha yüksek bir performans gösterebilmektedirler. Özürlüler ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edildiklerinde, ulaşım problemlerine bağlı olarak stres yaşamamaktadırlar. Ağır özürlüler ev esaslı tele çalışma ile hem geçimlerini sağlayabilmekte, hem de bir şeyler üretmenin ve topluma faydalı olmanın mutluluğunu yaşayabilmektedirler.

⁴ Pieper and Hermsdorf, a.g.m, pp. 1479-1480.

⁵ Tokol, a.g.e., s.159.

⁶On-Kwok Lai, a.g.m, p.90.

Keza normal emek piyasasında istihdam edilmeyi bekleyen özürlüler, çalışmaya ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilerek başlayabilmekte ve daha rahat hissettikleri ev ortamında kendilerini çalışma hayatına hazırlayabilmektedirler. Ancak daha öncede belirtildiği gibi, özürlü bireylerin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilebilmelerine kimi çevreler çekince ile yaklaşmakta ve bu yöntemi eleştirilmektedirler. Yöntemi sorgulayanlar, ev esaslı tele çalışanların ücretlerinin, işyerinde çalışanlara oranla düşük tutulabileceğinden ve işçi sağlığı ve işyeri güvenliğinin yeterli olmayabileceğinden söz etmekte; bu durumun ise özürlü işgücü için çok daha önemli sorunlar doğurabileceğine dikkat çekmektedirler. Bu çekinceler özürlülerin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilebilmelerine yönelik özel yasal düzenlemelerin oluşturulması ile aşılabılır görünmektedir. Ayrıca bu yönteme çekince ile yaklaşanların, yönteme ilişkin en önemli kaygısı; ev esaslı tele çalışma yönteminin, bu kapsamda istihdam edilen özürlü kişileri, bir ölçüde de olsa, olağan çalışma ortamından ve özellikle de bu ortamın sosyal getirilerinden soyutladığı düşüncesidir. Ancak bu noktada gözden kaçırılmaması gereken, ev esaslı tele çalışmanın, alternatif bir istihdam biçimi olduğudur. Daha önce de belirtildiği üzere, isteyen herkes gibi, evinde çalışmayı kendi iradesi ile tercih eden özürlüler de, evlerinde çalışma hakkına sahiptir. Özürlülerin gönüllü olarak istemeleri durumunda, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilebilmeleri için gerekli ortam ve koşullar sağlanmalıdır.

Bu çalışma ile özürlü kişilerin; ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmeye yönelik değerlendirmeleri (algıları) tüm boyutlarıyla belirlenmek istenmektedir. Araştırmanın uygulamalı bölümü; Bursa kenti sınırları içerisinde bulunan, Bursa Büyükşehir Belediyesi ve nüfusu en yoğun olduğu Bursa Osmangazi, Bursa Nilüfer ve Bursa Yıldırım Belediyeleri'nde çalışan özürlüler (toplam 175 özürlü katılımcı) ve kontrol grubu olarak aynı sayıda görüşlerinden yararlanılan diğer çalışanlarca cevaplanan anket* sonuçları ışığında yapılan analiz ve değerlendirmeleri içermektedir. Demokratikleşme sürdüğü sürece, insanlar sadece sosyal devletle kendilerine verilen ödün programına sahip olmakta değil aynı zamanda bunların her biri için asgari kabul edilebilir eşiği düzenli olarak artırmakta da ısrar etmektedirler⁷. Yaşanan değişim; kamu hizmetlerini, niteliksel ve niceliksel olarak sürekli geliştirmeyi ve kamu kurum ve kuruluşlarının sorumluluklarının çoğalmasını kaçınılmaz hale getirmektedir. Bu çerçevede özürlülerin istihdamının artırılması amacıyla geliştirilen yeni yöntemlerinden; öncelikle, kamu kurum ve kuruluşları tarafından yararlanılmasının

* Ev esaslı tele çalışma yöntemine, ne şekilde yaklaşıldığını değerlendirmek amacıyla katılımcılarca cevaplanan anket örneği Ek:1'de verilmiştir.

⁷Immanuel Wallerstein, **Bildiğimiz Dünyanın Sonu**, Çev : Tuncay Birkan , 1. b, Metis Yayınları, İstanbul, 2000, s. 41.

beklenmesi, oldukça doğaldır. Alan araştırmasının, kamu kurumlarında yapılması tercih edilmiş ve belediyeler, kamu kurumları içerisinde değişimlere çok daha kolay adapte olabildiğinden, araştırma, belediye çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca alan araştırmasında işsiz (çalışabilir durumda olmalarına karşın, istidam edilmeyen) özürllüer kapsam dışı bırakılmıştır. Bu sınırlamanın gerekçesi, işsizliğin özürllüer için oldukça önemli bir problem olmasıdır. Çünkü Maslow'un Motivasyon Kuramı* bağlamında düşünöldüğünde, birçok özürllü işsiz için, çalışmak; çalışma koşullarından da, istidam edilme şeklinden de daha belirleyici olacaktır. Bu durum ise özürllüerinin ev esaslı tele çalışma kapsamında istidam edilmelerine yönelik değeriendirmelerinde yönlendirici etkide bulunabilir. Bu nedenle araştırma; sadece aktif olarak çalışma hayatında bulunan ve dolayısıyla işsizlik stresi yaşamayan özürllüer üzerinde gerçekleştirilmiştir. Daha öncede belirtildiği gibi araştırma kapsamında çalışmanın sınırları dâhilinde kontrol grubu olarak, diğer çalışanların ev esaslı tele çalışmaya yönelik görüşlerine de yer verilmiştir.

4.4. ARAŞTIRMANIN TEMEL HİPOTEZLERİ

H₁: Ev esaslı tele çalışma kapsamında istidama yönelik algı, özre sahip olma durumuna bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H₂: Özürllüer; ev esaslı tele çalışma kapsamında istidama yönelik olumlu bir bakış açısına sahiptirler.

H₃: Ev esaslı tele çalışma kapsamında istidam, özürllüerinin sosyal yaşamla bütünleşmelerine engel değildir.

ARAŞTIRMA SORUSU

Ev esaslı tele çalışma kapsamında istidama yönelik algı; demografik özelliklere bağlı değışkenler yanında, sosyal paylaşım sitelerini kullanma, istidam biçimi özre sahip olma durumu, özür türü ve özür oranı değışkenlerine bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?

4.5. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu alt başlık altında araştırma modeli, evren ve örneklem ile verilerin toplanması, çözümü ve yorumlanmasına dair bilgiler aktarılmaktadır.

* Maslow, gereksinimlerin belirli bir sıra izlediğini, bu sıraya uygun biçimde aşağıdan yukarıya doğru bir gereksinme giderilmedikçe, bir üst gereksinmeye geçilmediğini ileri sürmektedir. Basamaksal yapı içinde yer alan gereksinimler zinciri aşağıdan yukarıya doğru; fizyolojik gereksinimler, güven gereksinimleri, sosyal gereksinimler, saygınlık gereksinimi ve kişisel bütünlük gereksinimi şeklindedir. Zeyyat Sabuncuoğlu ve Melek Tüz, **Örgütsel Psikoloji**, 1. b., Livane Matbaası, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2001, s. 138.

4.5.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada; Bursa Büyükşehir Belediyesi ile Bursa'da nüfusun en yoğun olduğu Bursa Osmangazi, Bursa Nilüfer ve Bursa Yıldırım Belediyeleri'nde özürlü kotası kapsamında istihdam edilen özürllülerin, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları belirlenmek istenmiştir. Bu yönüyle araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Karasar'a göre, tarama modeli geçmişte gerçekleşmiş bir durumu ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. İlişkisel tarama modelleri ise, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlamaktadır⁸.

4.5.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, Bursa kenti sınırları içerisinde bulunan belediyelerde özürlü kotası kapsamında istihdam edilen özürllüler oluşturmaktadır. Araştırmanın sorununu en iyi temsil edecek belediyeler, kümeleme örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırma örnekleminin yarısı, Bursa Büyükşehir Belediyesi ve nüfusu en yoğun olduğu Bursa Osmangazi, Bursa Nilüfer ve Bursa Yıldırım Belediyeleri'nde çalışan özürlü kotası kapsamında istihdam edilen özürllülerin tamamından (toplam 175 özürlü katılımcı) oluşmaktadır. Özürllüler açısından araştırmada tam sayım yöntemi uygulanmıştır. Örneklemin diğer yarısında, kontrol grubu olarak görüşlerinden yararlanılan, özürlü olmayan çalışanlar ile aynı belediyelerde istihdam edilen ve eşit sayıda olan, amaçlı örnekleme* yöntemi ile seçilen özürlü olmayan çalışanlar bulunmaktadır. Örneklemin belediyeler içerisindeki dağılımı Tablo 14'de görüldüğü gibidir.

Tablo 14: Belediyelerde Çalışan Kişilerin Örneklem İçerisindeki Dağılımı

BELEDİYE ADI	ÇALIŞAN ÖZÜRLÜLER	DİĞER ÇALIŞANLAR
Bursa Büyükşehir Belediyesi	94	94
Bursa Nilüfer Belediyesi	30	30
Bursa Osmangazi Belediyesi	36	36
Bursa Yıldırım Belediyesi	25	25
TOPLAM	175	175

⁸ Niyazi Karasar, **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2007, ss149- 150.

* Amaçlı örneklemede, örnekleme oluşturulan elemanlar araştırmacının araştırma problemine cevap bulacağına inandığı kişilerden oluşmaktadır. Remzi Altunışık –Recai Coşkun – Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**, 5. b, Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 2007, s. 132.

4.5.3. Veri Toplama Araçları

Alan araştırması başlamadan önce ve araştırma devam ederken, konu ile ilgili ulaşılabilen tüm tezler, kitaplar, süreli yayınlar, yapılmış araştırmalar ayrıntılı olarak incelenmiş ve bu kapsamda kütüphaneler ve internet ağı taranmıştır. Literatürden elde edilen bilgiler ışığında, çalışmanın teorik bölümü oluşturulmuştur.

Araştırmada veri toplama aracı olarak literatür taraması ile elde edilen bilgilerden yararlanılarak soru formu oluşturulmuştur. Yapısal olarak soru formunda; sıralama soruları, likert ölçekli sorular ve açık uçlu sorular bulunmaktadır. Soru formunda 13 adet demografik özellikleri ölçen soru, 2 adet sıralama sorusu, 41 adet likert ölçekli soru ve 1 adette açık uçlu soru bulunmaktadır. Likert ölçekli sorularda 5'li likert ölçeği kullanılmıştır ve olumlu ve olumsuz tutum ifadelerini içeren her maddenin karşısında "Kesinlikle Katılıyorum", "Katılıyorum", "Kararsızım", "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle Katılmıyorum" seçenekleri bulunmaktadır. İçerik olarak ise soru formunda, öncelikle demografik özelliklerin öğrenilmeye çalışıldığı sorular ve devamında; ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik destekleyici ve sorgulayıcı boyutları içeren sorular bulunmaktadır. Soru formunda bulunan tutum ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ,95 olarak hesaplanmıştır.

Uygulama sürecinde, soru formları araştırmacı tarafından belediye çalışanlarına elden dağıtılmış ve yine araştırmacı tarafından bir ay içerisinde toplanmıştır.

4.5.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Verilerin çözümü sürecinde, öncelikle belediye çalışanlarına uygulanan ölçeğe ilişkin pilot uygulama gerçekleştirilmiş, 100 özrü olan ve 100 özrü olmayan toplamda, 200 soru formundan elde edilen veriler SPSS-15 istatistik paket programına girilerek geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ayrıca geliştirilen ölçeğin boyutları ile madde uyumuna bakmak amacıyla, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizini gerçekleştirmek için LISREL paket programı kullanılmıştır. Veri düzeltmeleri ve tablolama safhasında MS EXCEL programından yararlanılmıştır. Ölçeğin, yapı geçerliği faktör analizi ile test edilmiştir. Bu amaçla ilk olarak pilot uygulamadan elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına bakılmış ve verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testleri kullanılmıştır.

Çalışmanın amacına uygun olarak, ölçeğin geçerliğine ilişkin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır, Soru formunun iç geçerliği için madde-ölçek korelasyonları hesaplanmıştır. Madde ayırt ediciliği için alt-üst grup %27 dilimleri bağımsız örneklem t-testi

ile karşılaştırılmıştır. Güvenilirliğe ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlık güvenilirlik katsayısına bakılmıştır. Geliştirilen soru formunun nihai uygulamasında 175 özrü olan ve 175 özrü olmayan toplamda 350 belediye çalışanından toplanan veriler, alt problemlerin analizinde kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri ile soru formunun her bir boyutunda ve formun genelinde, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında farklılığa bakılmış; cinsiyet, medeni durum, herhangi bir özre sahip olup olmama durumu, kurumdaki istihdam biçimi ve sosyal ağları kullanıp kullanmama durumları, bağımsız örneklem t-testi analizi ile incelenmiştir. Yaş, eğitim, özür durumu ve özür oranlarına göre algılar arasındaki farklılığa tek yönlü Anova analizi ile bakılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar, frekans ve yüzde analizleri ile hesaplanmış ve Kolmogorov-Smirnov normallik testi yapıldığında, soru formunun geneli ve boyutların aksine sorular bazında ortalamalar arasında normallik varsayımı sağlanmadığı için parametrik olmayan Mann-Whitney U Testi de kullanılmıştır.

4.6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.6.1. Örneklem Demografik Özellikleri

Bu bölümde katılımcıların; cinsiyet durumu, yaş dağılımı, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresi ve istihdam biçimine ilişkin demografik özellikler ile özürlü katılımcıların özür durumları ve özür oranlarını içeren veriler yer almaktadır.

Örneklem grubunun “Cinsiyet” değişkenine göre dağılımı Tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo:15: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Özürlü Katılımcılar			Kontrol Grubu		
	N	%	Cevaplayanlar %	N	%	Cevaplayanlar %
Kadın	82	46,9	50,0	72	41,1	41,4
Erkek	82	46,9	50,0	102	58,3	58,6
Toplam	164	93,7	100,0	174	99,4	100,0
Cevapsız	11	6,3		1	0,6	
Genel Toplam	175	100,0		175	100,0	

Özürlü grubunun %50’si kadın %50’si ise erkektir, Kontrol grubunun ise %41,1’i kadın %58,3’ü erkektir.

Örneklem grubunun “Yaş” değişkenine göre dağılımı Tablo 16’de sunulmuştur.

Tablo:16: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş Aralığı	N	%
18-27 arası	111	31,7
28-37 arası	148	42,3
38-47 arası	53	15,1
48-57 arası	13	3,7
58-67 arası	7	2,0
Cevap Vermeyen	18	5,1

Örneklem yaş değişkeni dağılımına göre incelendiğinde; 18-27 yaş aralığında olan 111 (%31,7), 28-37 yaş aralığında olan 148 (%42,3), 38-47 yaş aralığında olan 53 (%15,1), 48-57 yaş aralığında olan 13 (%3,7) ve 58-67 yaş aralığında olan 7 (%2,0) belediye çalışanı bulunmaktadır. Ayrıca örneklem içerisinde ilgili soruya cevap vermeyen 18 (%5,1) katılımcı vardır.

Örneklem grubunun “Medeni Durum” değişkenine göre dağılımı Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo:17: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni Durum	N	%
Evli	205	58,6
Bekar	145	41,4

Örneklem grubunda “Medeni durum” değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; evli olan 205 (%58,6) ve bekâr olan 145 (%41,4) çalışan bulunmaktadır. Bekâr olan 145 çalışandan 78’i hiç evlenmemiş, 41’i boşanmış ve 26’sı ise duldur.

Örneklem grubunun “Eğitim Durumu” değişkenine göre dağılımı Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo:18: Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	N	%
İlköğretim mezunu	60	17,1
Lise mezunu	147	42,0
Yüksekokul mezunu	68	19,4
Fakülte mezunu	75	21,4
Genel Toplam	350	100,0

“Eğitim Durumu” değişkenine göre dağılımlar incelendiğinde; ilköğretim mezunu olan 60 (%17,1), lise mezunu olan 147 (%42,0), yüksek okul mezunu olan 68 (%19,4) ve fakülte mezunu olan 75 (%21,4) belediye çalışanı bulunmaktadır.

Örneklem grubunun “İstihdam Biçimi” değişkenine göre dağılımı Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo:19: Katılımcıların İstihdam Biçimi Değişkenine Göre Dağılımı

İstihdam Biçimi	Özürlü Katılımcılar			Kontrol Grubu		
	N	%	Cevaplayanlar %	N	%	Cevaplayanlar %
Memur statüsünde çalışanlar	90	51,4	56,3	99	56,6	58,9
İşçi statüsünde çalışanlar	70	40,0	43,8	69	39,4	41,1
Toplam	160	91,4	100,0	168	96,0	100,0
Cevapsız	15	8,6		7	4,0	
Genel Toplam	175	100,0		175	100,0	

Örneklem grubunun “İstihdam Biçimi” değişkenine göre dağılımı incelendiğinde özürlü katılımcıların %56,3’ünün memur statüsünde %43,8’inin ise işçi statüsünde çalıştığı anlaşılmaktadır. Kontrol grubunun ise %58,9’u memur, %41,1’i ise işçi statüsünde çalışmaktadır.

Örneklem grubunun “Çalışma Süresi” değişkenine göre dağılımı Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo:20: Katılımcıların Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı

Çalışma Süresi	Özürlü Katılımcılar			Kontrol Grubu	
	N	%	Cevaplayanlar %	N	%
3 yıldan az	77	44,0	44,0	32	18,3
3-6 yıl arası	47	26,9	26,9	46	26,3
6-10 yıl arası	21	12,0	12,0	32	18,3
10 yıldan fazla	30	17,1	17,1	65	37,1
Toplam	175	100,0	100,0	175	100,0

Özürlü katılımcıların %44,0’ü, 3 yıldan az bir süredir ilgili belediyelerde çalışmaktadır. %26,9’u 3-6 yıl arası, %12,0’si 6-10 yıl arası ve %17,1’i ise 10 yıldan fazla bir süre ile ilgili belediyelerde çalışmaktadır. Kontrol grubunun ise %37,1’i 10 yıldan fazla bir süreden beri ilgili belediyelerde çalıştığını belirtmektedir. Kontrol gurubunda 3 yıldan az bir süredir ilgili belediyelerde çalışmaya devam edenler ile 6-10 yıl arası bir süredir ilgili

belediyelerde çalışmaya devam etmekte olanların oranı %18,3'tür. Kontrol grubunun %26,3'ü ise 3-6 yıl arası bir süreden beri ilgili belediyelerde çalıştığını belirtmektedir.

Örneklemin "Özür Durumu" değişkenine göre dağılımı Tablo 21'de sunulmuştur.

Tablo:21: Örneklemin Özür Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Özür Durumu	N	%
Özürli Olmayanlar	175	50,0
Ortopedik Özürlüler	72	20,6
Görme Özürlüler	20	5,7
İşitme Özürlüler	23	6,6
Dil ve Konuşma Özürlüler	17	4,9
Zihinsel Duygusal Özürlüler	10	2,9
Süreğen Hastalığı Olanlar	33	9,4

Özür durumuna sahip olan 175 çalışandan; 72 (% 41)'si ortopedik özürlü, 20 (%11)'si görme özürlü, 23 (%13)'ü işitme özürlü, 17 (yaklaşık % 10)'si dil ve konuşma özürlü, 10 (yaklaşık % 6)'u zihinsel duygusal özürlüdür. 33 çalışan ise (yaklaşık % 19) süreğen hastalığa sahiptir. Zihinsel özürlülerin istihdam oranının diğer özür gruplarının gerisinde olması; literatürde yer alan, özür durumunun istihdam edilmede belirleyici olduğu ve bu ekseninde zihinsel/duygusal özürlülerin işgücü piyasasında diğer özür gruplarına kıyasla en dezavantajlı konumda buldukları görüşleri ile örtüşmektedir.

Özürlü katılımcıların "Özür Oranı" değişkenine göre dağılımı Tablo 22'de sunulmuştur. Özür oranları sınıflandırılırken; 2003 yılında kabul edilen 4842 sayılı "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun"* kapsamında 3. maddede belirlenen sınıflandırma dikkate alınmıştır.

Tablo:22: Özürlü Katılımcıların "Özür Oranı" Değişkenine Göre Dağılımı

Özür Oranı	N	%
Özürlü Olmayanlar	175	50,0
3. Derece (%40 - %59)	123	35,1
2. Derece (%60 - %79)	38	10,9
1. Derece (%80 - %100)	7	2,0
Cevap Vermeyen	7	2,0

Tablo 22'de de görülebileceği gibi; 3. Derece (%40-%59) özür durumuna sahip olan 123 (%35,1), 2. Derece (%60-%79) özür durumuna sahip 38 (%10,9) ve 1. Derece (%80-%100) özür durumuna sahip 7 (%2,0) çalışan bulunmaktadır Cevap vermeyen ancak özürlü olan 7 (%2,0) çalışan bulunmaktadır. 1. Derece özürlülerin istihdam oranının daha az olması;

* Ayrıntılı bilgi için bakınız, **Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun**, Kanun Numarası: 4842, Kabul Tarihi: 09. 04. 2003, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 24. 04. 2003, Sayı. 25088, http://www.alomaliye.com/4842_sayili_kanun.htm , (12. 06. 2012).

literatürde yer alan, özür oranının istihdam edilmede belirleyici olduğu ve ağır özürülerin işgücü piyasasında dezavantajlı konumda buldukları görüşleri ile örtüşmektedir.

4.6.2. Örneklem Diğer Tanımlayıcı Özellikleri

Örneklem içerisinde özürü katılımcıların %93,5'i, kontrol grubunun ise %91,4'ü bilgisayar kullanmaktadır. Ancak özürü katılımcıların %14,3'ü bilgisayar kullanırken sıkıntı yaşadığını belirtirken, kontrol grubunda bilgisayar kullanırken sıkıntı yaşadığını belirtenlerin oranı sadece %5,8'dir. Diğer bir ifade ile örneklem içerisinde bilgisayar kullanırken sıkıntı yaşayanlar arasında özürüler, özürü olmayanların iki katından fazladır. Özürü grubunun %95,3'ü, kontrol grubunun ise %83,4'ü internet kullanmaktadır. Özürü grubunun %55,8'inin sosyal ağlara üyeliği bulunurken, kontrol grubunun %72,3'ünün sosyal ağlara üyeliği vardır. Son olarak özürü katılımcıların %1,3'ü, kontrol grubunun ise %0,6'sı daha önce tele çalışma kapsamında istihdam edildiğini belirtmiştir.

4.6.3. Geçerliliğe İlişkin Bulgular

Verilerin çözümü sürecinde öncelikle, yapı geçerliği faktör analizi ile test edilmiştir. İlk olarak pilot uygulamadan elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaçla verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testleri kullanılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testlerinin sonuçları Tablo 23'de görüldüğü gibidir.

Tablo 23: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uyum Ölçüsü		0,93
Bartlett Küresellik Testi	X ²	14894,59
	sd	820
	p	,000

Tablo 23'de görüldüğü üzere, hesaplanan KMO uyum ölçüsü değeri 0,93'dür. Bu değer kritik değer olarak kabul edilen 0,70'in üzerindedir. Aynı veriler için hesaplanan Bartlett Küresellik Testi 14894,59 olup 0,001 düzeyinde manidardır ($X^2_{820}=14894,59$). Bu değerler, pilot uygulamadan elde edilen verilerin faktör analizine tabi tutulabileceğini göstermektedir.

Temel bileşenler analizi kullanılarak yapılan faktör analizi sonuçları Tablo:24'de verilmiştir.

Tablo 24: Faktör Özdeğerleri ve Açıklama Varyansları

Faktör	Başlangıç Özdeğer			Döndürme Sonrası Faktör Yükleri		
	Toplam	Vary%	Küm%	Toplam	Vary%	Küm%
1	14,775	36,036	36,036	14,620	35,658	35,658
2	9,270	22,609	58,645	9,425	22,987	58,645

Tablo:24'de görüldüğü üzere, soru formunda öz değeri 1'den büyük 2 faktör bulunmaktadır. Bu iki faktörün açıkladığı toplam varyans % 58,65'dir. Başlangıç öz değerleri dikkate alındığında, birinci faktöre ait öz değer 14,78 ve ikinci faktöre ait öz değer 9,27 olarak belirlenmiştir. Bulguların iki faktörlü yapıda olması ve örneklem sayısının yeterli düzeyde bulunmasından dolayı varimax döndürme tekniği kullanılmıştır. Döndürme sonuçlarına göre; birinci faktör toplam varyansın %36,04'ünü ve ikinci faktör toplam varyansın %22,61'ini açıklamaktadır.

Soru formunda yer alan maddelerin hangi faktör yük değerine sahip oldukları Tablo 25'de verilmiştir.

Tablo 25: Maddelere Ait Faktör Yük, r ve t Değerleri

Madde No	Boyutlar		r	t
	Sorgulayıcı Boyut	Destekleyici Boyut		
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilirse daha mutlu olurum. (Madde 8)	,94		,93(*)	37,39(*)
Sık sık işsiz kalma korkusu yaşıyorum. (Madde 38)	,94		,92(*)	70,13(*)
Bir imkan olsa ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilmek isterim. (Madde 37)	,93		,93(*)	55,90(*)
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, çalışanların ücret ve sosyal haklarında gerileme getirir. (Madde 9)	,93		,92(*)	45,51(*)
Ev esaslı tele çalışma, kariyer gelişimimi engeller. (Madde 14)	,93		,91(*)	33,11(*)
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam çalışma ortamını her an erişilebilir hale getirir. (Madde 41)	,93		,92(*)	44,57(*)
Ev esaslı tele çalışma, çalışanların çalıştıkları kurumlara olan bağlılıklarını zayıflatır. (Madde 24)	,92		,91(*)	38,86(*)
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilmeye uygun kişilik özelliklerine sahip değilim. (Madde 15)	,91		,90(*)	33,93(*)
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, çalışanların ücretlerini düşürür. (Madde 40)	,90		,90(*)	35,44(*)
Ev esaslı tele çalışma ile çalışanlar kendilerini dışlanmış hissedebilirler. (Madde 5)	,90		,88(*)	41,50(*)
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilenlerin yasal belirsizliklerden zarar göreceğine inanıyorum. (Madde 13)	,89		,89(*)	25,30(*)
Oluşabilecek sorunlar karşısında profesyonel destek olmayışı, ev esaslı tele çalışmanın zorlukları	,89		,87(*)	26,53(*)

arasındadır. (Madde 19)				
Bilgisayar yardımı ile insanlarla çok daha rahat iletişim kuruyorum. (Madde 33)	,88		,87(*)	54,01(*)
Ev esaslı tele çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasını destekliyorum. (Madde 16)	,86		,86(*)	29,84(*)
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edildiğimde her zaman çalışmam beklenebilir. (Madde 29)	,85		,84(*)	21,97(*)
Ev esaslı tele çalışma çalışanları işkolizme (işe bağımlılık/aşırı çalışma) sürükler. (Madde 7)	,83		,81(*)	20,20(*)
Çalışırken zamanı etkin olarak kullandığıma inanıyorum. (Madde 35)	,62		,56(*)	6,02(*)
Ev esaslı tele çalışma ile çalışmak isteyenler genelde kendilerini disipline edebilme konusunda sıkıntı yaşamayan kişilerdir. (Madde 20)	,61		,59(*)	9,34(*)
Ev esaslı tele çalışma, çalışanların boş zamanlarının çoğalmasına imkan verir. (Madde 34)	,59		,57(*)	13,63(*)
Ev esaslı tele çalışma, aile bireylerine daha fazla zaman ayrılmasını mümkün hale getirir. (Madde 21)		,80	,76(*)	10,03(*)
Çalışanlara inisiyatif bırakılması, onların zamanı etkin kullanma becerilerinin gelişmesine katkı sağlar. (Madde 31)		,79	,74(*)	9,37(*)
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, özellikle özürhükümlülerin çalışma hayatına katılımını artırır. (Madde 42)		,79	,72(*)	8,63(*)
Ev esaslı tele çalışma, ulaşım için ayrılan zaman ve enerji kaybını azaltan bir çözüm olarak düşünülebilir. (Madde 18)		,79	,75(*)	9,32(*)
Özürhükümlülerin, ev esaslı tele çalışma ile istihdamına yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasını destekliyorum. (Madde 43)		,73	,67(*)	9,46(*)
Ev esaslı tele çalışma ile istihdamın yaygınlaşması beni mutlu eder. (Madde 36)		,70	,65(*)	7,16(*)
Ev esaslı tele çalışma, iş ve ev arasında ayrımı ortadan kaldırır. (Madde 23)		,68	,65(*)	10,03(*)
Bulduğum kurumda en az 12 ay daha çalışmak niyetindeyim. (Madde 25)		,67	,63(*)	10,01(*)
Özürhükümlülerin, çalışma hayatında aktif olarak yer almalarını destekliyorum. (Madde 44)		,67	,59(*)	5,74(*)
Farklı bir kurumda çalışırsam daha mutlu, verimli ve başarılı olacağıma inanıyorum. (Madde 28)		,65	,64(*)	10,73(*)
Ev esaslı tele çalışma ile çalışanların kıyafet masrafları, işyerinde istihdam edilenlere göre daha azdır. (Madde 30)		,64	,58(*)	6,14(*)
Çalışma saatlerimin esnek olmasını tercih ederim. (Madde 12)		,63	,57(*)	6,61(*)
Ev esaslı tele çalışma, çalışanların seyahat yorgunluk ve masraflarında azalma sağlar. (Madde 4)		,61	,53(*)	5,62(*)
Kurumumu çalışmak için iyi bir yer olarak tavsiye ederim. (Madde 26)		,59	,57(*)	9,71(*)
Evlerde bilgisayar ve internet bulunmasının çok önemli bir ihtiyaç olduğunu düşünüyorum. (Madde 17)		,57	,53(*)	6,33(*)

Mevcut işimden ve işyerimden memnunum. (Madde 22)		,56	,54(*)	8,71(*)
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, çalışanların aile bağlarını zayıflatır. (Madde 10)		,56	,50(*)	3,47(*)
İşe ulaşım benim için bir problem. (Madde 6)		,55	,48(*)	2,70(*)
Ev esaslı tele çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılması çalışanların yararına. (Madde 39)		,54	,51(*)	9,68(*)
Çalışırken bağımsız olmam verimliliğimi düşürür. (Madde 11)		,50	,44(*)	3,02(*)
Çalışırken özgür kalmak beni mutlu eder. (Madde 3)		,49	,45(*)	3,04(*)
Başkalarına kurumumun bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyarım. (Madde 27)		,48	,45(*)	10,23(*)

*p<,05

Tablo 25’de de görülebileceği gibi 5., 7., 8., 9., 13., 14., 15., 16., 19., 20., 24., 29., 33., 34., 35., 37., 38., 40. ve 41. maddeler birinci boyutta, 3., 4., 6., 10., 11., 12., 17., 18., 21., 22., 23., 25., 26., 27., 28., 30., 31., 36., 39., 42., 43. ve 44. maddeler ikinci boyutta en yüksek yük değerine sahip olarak sıralanmaktadır. Maddelerin faktör yüklerine bakıldığında, 48 ile 94 arasında değişmektedir. Bu yük değerlerine göre soru formu iki boyutlu olup tüm maddeler soru formunda yer alabilecek yük değerine sahiptir. Faktör analizi yapılan 42 maddelik soru formunda her iki faktörde de gözükten iki faktör yük değeri arasındaki farkın, .10’dan küçük olduğu yani binişik olduğu bir madde (32.madde) çalışmadan çıkarılmıştır. Nihai soru formunda yapı geçerliği sağlanan 41 madde bulunmaktadır. Birinci boyut 19 madde ile sorgulayıcı nitelikte olduğu için “Sorgulayıcı Boyut” olarak adlandırılmıştır. İkinci boyut ise 22 madde ile destekleyici nitelikte olduğu için “Destekleyici Boyut” olarak adlandırılmıştır. Sorgulayıcı boyutta ağırlıklı olarak Harpaz’ın çalışmasında da belirtilen ev esaslı tele çalışmanın dezavantajlarına (bireysel karakterin uygun olmaması, ücret ve sosyal haklarda gerileme olabilmesi, kariyer gelişiminin daha zor olduğu hissi yaşanabilmesi, aidiyet duygusunun azalması yada olmaması, sosyal izolasyon, işkolizm, yasal belirsizlikler, profesyonel destek olmaması, fazla uygun olduğunun düşünülmesi sendromu) vurgu yapan önermeler bulunmaktadır. Destekleyici boyutta ise ağırlıklı olarak yine Harpaz’ın çalışmasında da yer alan ev esaslı tele çalışmanın avantajlarını (otonomi/bağımsızlık, zaman yönetimi becerilerinde gelişme, seyahat zaman, yorgunluk ve masraflarında azalma, kıyafet masraflarında azalma, esnek çalışma saatleri) öne çıkaran önermeler bulunmaktadır.

Tablo 25’de de görülebileceği gibi madde ölçek korelasyonuna dayalı olarak yapılan madde analizi sonuçlarına göre korelasyon değerleri $r=,44$ (madde 11) ile $r=,93$ (madde 8) arasında değişmektedir ve 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Korelasyon değerleri, ölçeğin geneliyle

ölçülebilecek özelliğin, her bir madde ile ölçülmeye çalışılan özellikle aynı olduğunu ve dolayısıyla tüm maddelerin soru formunda yer alabilecek nitelikte olduğunu desteklemektedir.

Üst %27 (n=94) ve alt %27 (n=94) diliminde yer alan katılımcıların her bir maddeye verdikleri cevapların ortalamalarını karşılaştırmak suretiyle yapılan analiz sonucunda elde edilen t değerlerinin tamamı 0,05 düzeyindedir. Bu durum, tüm maddelerin, o madde ile ölçülmek istenen özelliğe sahip olanlarla olmayanları ayırıcı nitelikte olduğunu göstermektedir.

4.6.4. Güvenilirliğe İlişkin Bulgular

Güvenilirliği değerlendirmek için her bir boyuta ve testin geneline ilişkin olarak belirlenen maddelerin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılarına bakılmıştır. Bu katsayı, tüm sorular dikkate alınarak hesaplandığından, testin genel güvenilirlik yapısını diğer katsayılara kıyasla, en iyi yansıtan katsayı olma özelliğini taşımaktadır⁹.

Tablo 26: Faktörler ve Soru Formunun Bütününe Ait Alfa Güvenilirlik Katsayıları

	1. Faktör	2. Faktör	Ölçeğin Geneli
Madde Sayısı	19	22	41
Cronbach α	,98	,91	,95

Tablo 26’da görülebileceği gibi Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları soru formunda bulunan tutum ölçeğinde 1.Faktör için ,98 olarak, 2. Faktör için ,91 olarak ve tutum ölçeğinin geneli için ise ,95 olarak ölçülmüştür. Bu bulgular ışığında; soru formunda bulunan tutum ölçeğinin her bir boyutu ve geneli için kabul edilebilir düzeyde iç tutarlılık olduğu söylenebilir.

⁹ Kazım Özdamar, **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 1**, Kaan Kitapevi, Eskişehir, 2004, s.79 .

4.6.5. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 27: Yapısal Eşitlik Modeline Göre İstihdama Yönelik Algı Ölçeğine Ait Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Kriter	Kabul İçin Kesme Noktası	Yorum
Ki-kare	5057,21/779=6,49	≤5=orta düzeyde uyum	Ki-kare sonucu karşılaştırıldığında orta düzeyde uyuma sahip olduğu görülmektedir.
RMSEA	0,13	≤0,10=zayıf uyum	Zayıf uyuma sahip olduğunu göstermektedir.
CFI	0,93	≥0,90=iyi uyum	İyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir.
NFI	0,92	≥0,90=iyi uyum	İyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir.
PGFI	0.53	0=uyum yok 1=mükemmel uyum	Orta düzeyde uyum olduğunu göstermektedir.

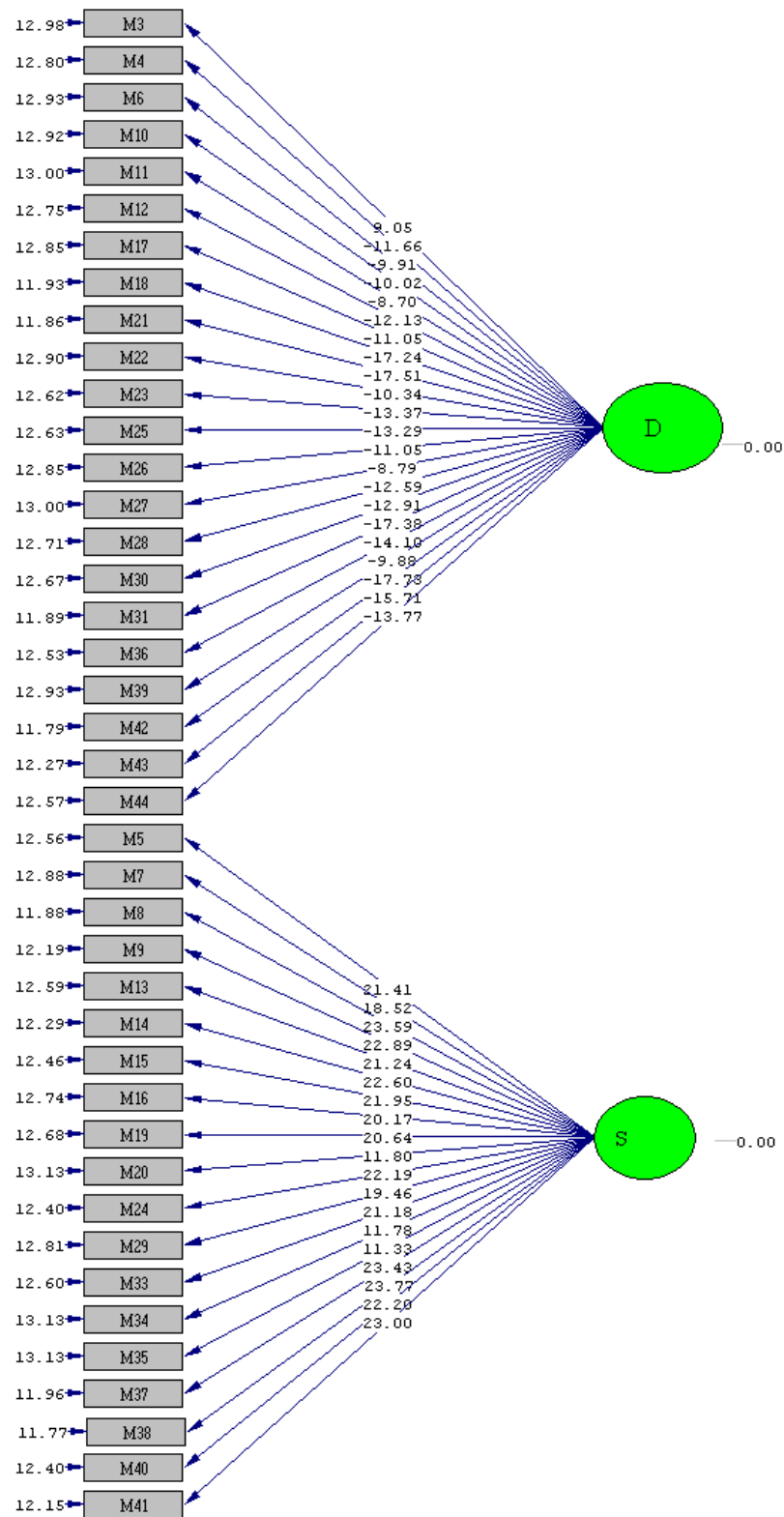
Tablo 27'ye göre kabul edilebilir kesme noktaları ile analizden elde edilen kriterler (uyum değerleri) karşılaştırıldığında¹⁰, doğrulayıcı faktör analizi yapabilmek için orta düzeyde uyuma sahip ki-kare değerinin yeterli olduğu görülmektedir. Uyum indekslerine bakıldığında ise kabul edilebilir uyum düzeylerine sahip oldukları görülmektedir.

Boyutlar bazında maddelerin boyutla olan ilişkileri incelendiğinde “Sorgulayıcı Boyutta” yer alan önermelerden; “Bir imkan olsa ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilmek isterim” önermesi boyutun %90’ını açıklamaktadır. Bu önerme “Sorgulayıcı Boyutta” yer alan önermeler arasında, en büyük etkiye sahiptir. “Destekleyici Boyutta” yer alan önermelerden ise “Ev esaslı tele çalışma ile istihdam çalışma ortamını her an erişilebilir hale getirir” önermesi boyutun %64’ünü açıklamaktadır. Bu önerme “Destekleyici Boyutta” yer alan önermeler arasında, en büyük etkiye sahiptir.

Model 1: Destekleyici (D) Boyutta ve Sorgulayıcı (S) Boyutta yer alan maddelerin boyutlarla olan anlamlılığına ait t-değerleri modeldeki şekilde ifade edilmiştir. Modelde yer alan maddelerin her biri boyutlarla anlamlı olduğu görülmektedir. Anlamlı olmayan parametrenin kırmızı olması gerekirdi. Fakat böyle bir durum gerçekleşmemiştir.

¹⁰ Şener Büyüköztürk – Güçlü Şekercioğlu ve Ömay Çokluk, **Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları**, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 2010, s. 271; Veysel Yılmaz ve Eray Çelik, **Lisrel İle Yapısal Eşitlik Modellemesi-I**, Pegem Akademi Yayıncılık Ankara, 2009, s. 47.

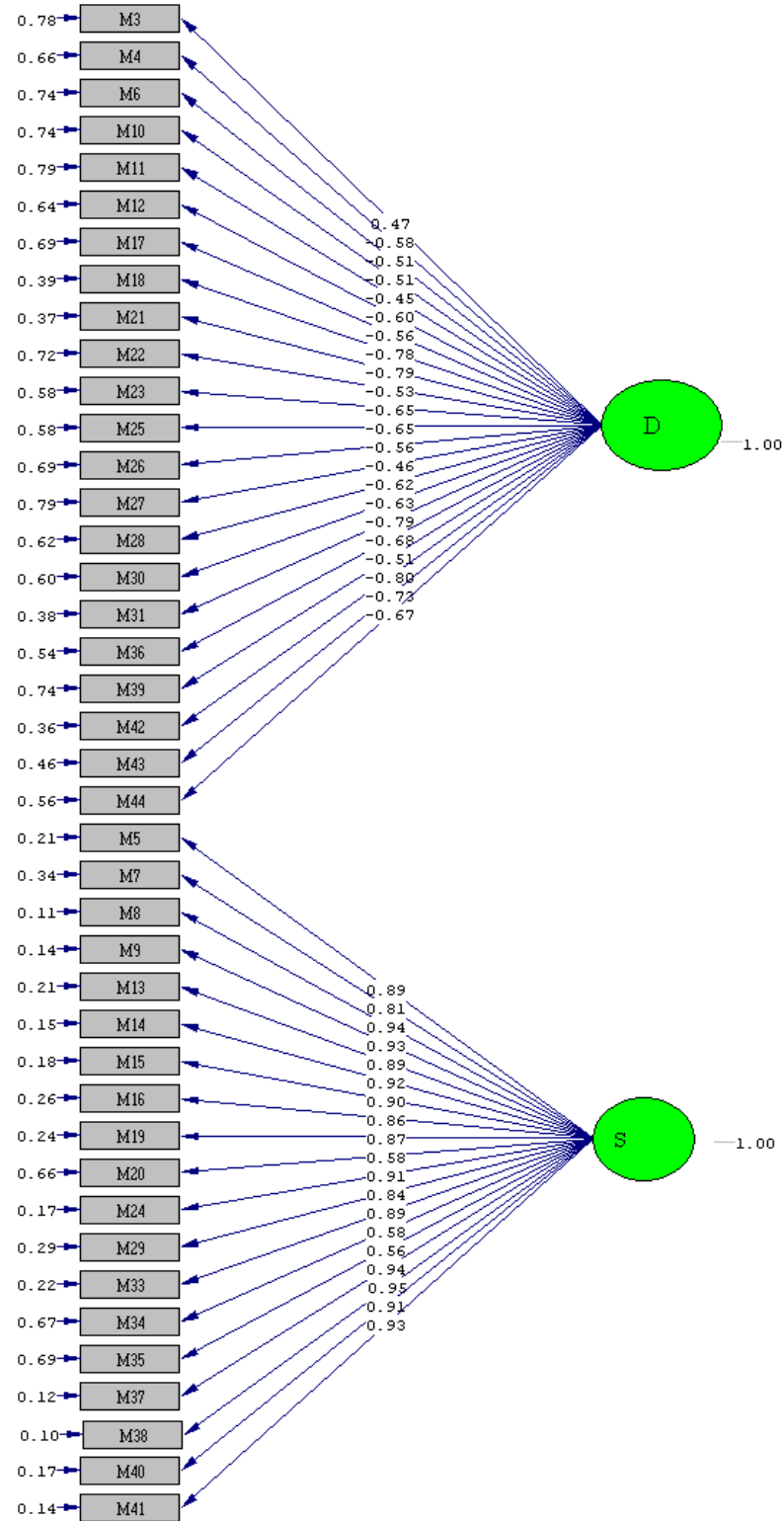
Model:1



Chi-Square=5057.21, df=779, P-value=0.00000, RMSEA=0.125

Model 2: Destekleyici (D) Boyutta ve Sorgulayıcı (S) Boyutta yer alan maddelerin boyutlarla olan ilişkisini gösteren path diyagramında ilişki düzeyi ,30 altında olan madde bulunmamaktadır. Dolayısı ile maddeler ile boyutlar kabul edilebilir düzeyde ilişkiye sahiptir.

Model:2



Chi-Square=5057.21, df=779, P-value=0.00000, RMSEA=0.125

Araştırma sorularının çözümlenmesine dönük olarak elde edilen bulgular; ortalama “4.20-5.00” çok yüksek düzeyde algı, “3.40-4.19” yüksek düzeyde algı, “2.60-3.39” orta düzeyde algı, “1.80-2.59” düşük düzeyde algı, “1.00-1.79” çok düşük düzeyde algı, aralıkları dikkate alınarak yorumlanmıştır. Belirtilen ortalamalar bir boyut için elde edilen toplam puanın ilgili boyuttaki madde sayısına bölünmesi ile elde edilen değerler üzerinden hesaplanmıştır. Hesaplama sürecinde kontrol sorularına dikkat edilmiştir.

4.6.6. Bağımsız Örneklem t- Testi ve Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Yaş: “Ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı yaş değişkenine bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik Tek Yönlü Anova sonuçları Tablo 28’de görüldüğü gibidir.

Tablo 28. Örneklemin Yaş Değişkenine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Post Hoc (Tukey)
Sorgulayıcı Boyut	Gruplar Arası	1,876	4	,469	3,39	,010*	1-3, 2-3
	Gruplar İçi	45,249	327	,138			
	Toplam	47,125	331				
Destekleyici Boyut	Gruplar Arası	,735	4	,184	1,40	,234	
	Gruplar İçi	42,930	327	,131			
	Toplam	43,665	331				
Soru Formunun Geneli	Gruplar Arası	,596	4	,149	1,95	,102	
	Gruplar İçi	24,991	327	,076			
	Toplam	25,588	331				

*p<,05 Kategoriler: 18-27=1: 28-37=2: 38-47=3: 48-57=4: 58-67=5

Tablo 28’de, belediye çalışanlarının yaş değişkenine bağlı olarak, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

“Sorgulayıcı Boyutta” belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında $F_{(4-327)}=3,39$, $p<,05$ ’e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık; “18-27” yaş düzeyine sahip olan çalışanların istihdam algılarının ($\bar{X}=3,03$, orta düzeyde algı) ve “28-37” yaş düzeyine sahip olan çalışanların istihdam algılarının ($\bar{X}=3,10$, orta düzeyde algı), “38-47” yaş düzeyine sahip olan çalışanların istihdam algılarından ($\bar{X}=3,23$, orta düzeyde algı) küçük olmasından kaynaklanmaktadır. Yaş düzeyi arttıkça belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma

kapsamında istihdama yönelik algı düzeyleri de farklılık yaratacak seviyede artış göstermektedir. Başka bir ifade ile ileri yaşlarda olan belediye çalışanlarının, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygıları daha fazladır. Bu durum literatürde de yer alan çalışma yöntemlerinde yaşanması muhtemel değişime yönelik geliştirilen direncin bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

“Destekleyici Boyutta” belediye çalışanlarının yaşları ile ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında $F_{(4-327)}=1,40$, $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Soru formunun geneline ilişkin belediye çalışanlarının yaşları ile ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında $F_{(4-327)}=1,95$, $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Özetle yaş değişkenine bağlı algı farklılığının; ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik çekincelerden kaynaklanarak sorgulayıcı boyutta toplandığı ve bu çekincelerin ileri yaşta olan çalışanlar arasında daha yüksek düzeyde hissedildiği görülmektedir.

Eğitim Durumu: “Ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı eğitim durumu değişkenine bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik Tek Yönlü Anova sonuçları Tablo 29’da görüldüğü gibidir.

Tablo 29: Örneklemin Eğitim Durumu Değişkenine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Post Hoc (Tukey)
Sorgulayıcı	Gruplar Arası	1,296	3	,432	3,14	,025*	1-4, 2-4
	Gruplar İçi	47,555	346	,137			
	Toplam	48,851	349				
Destekleyici	Gruplar Arası	,934	3	,311	2,27	,080	
	Gruplar İçi	47,449	346	,137			
	Toplam	48,383	349				
Soru Formunun Geneli	Gruplar Arası	,068	3	,023	,29	,833	
	Gruplar İçi	27,315	346	,079			
	Toplam	27,383	349				

* $p<,05$ Kategoriler: İlköğretim=1: Lise=2: Yüksek Okul=3: Fakülte=4

Tablo 29’da, belediye çalışanlarının eğitim durumu değişkenine bağlı olarak, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

“Sorgulayıcı Boyutta” belediye çalışanlarının eğitim düzeylerine ile ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında $F_{(3-346)}=3,14$, $p<,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık; ilköğretim mezunu olan çalışanların istihdam algılarının ($\bar{X}=3,04$, orta düzeyde algı) ve lise mezunu olan çalışanların istihdam algılarının ($\bar{X}=3,07$, orta düzeyde algı), fakülte mezunu olan çalışanların istihdam algılarından ($\bar{X}=3,21$, orta düzeyde algı) küçük olmasından kaynaklanmaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı düzeyleri de farklılık yaratacak seviyede artış göstermektedir. Başka bir ifade ile eğitim düzeyi yüksek olan belediye çalışanlarının, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygıları daha fazladır.

“Destekleyici Boyutta” belediye çalışanlarının eğitim düzeyleri ile ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında $F_{(3-346)}=2,27$, $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Soru formunun geneline ilişkin belediye çalışanlarının eğitim düzeyleri ile ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında $F_{(3-346)}=,29$, $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Özetle eğitim durumu değişkenine bağlı algı farklılığının; ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik çekincelerden kaynaklanarak sorgulayıcı boyutta toplandığı ve bu çekincelerin eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar arasında daha yüksek düzeyde hissedildiği görülmektedir.

Medeni Durum: “Ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı medeni durum değişkenine bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 30’da görüldüğü gibidir.

Tablo 30: Örneklemin Medeni Durum Değişkenine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Sorgulayıcı	Evli	205	3,18	,36	4,29	348	,000*
	Bekâr	145	3,01	,38			
Destekleyici	Evli	205	3,94	,37	,06	348	,953
	Bekâr	145	3,94	,38			
Soru Formunun Geneli	Evli	205	3,56	,28	2,87	348	,004*
	Bekâr	145	3,48	,27			

* $p<,05$

Tablo 30’da, belediye çalışanlarının medeni durum değişkenine bağlı olarak, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Analizde bekar kategorisi içinde hiç evlenmemiş, eşinden ayrılmış ve dul katılımcılar bulunmaktadır.

“Sorgulayıcı Boyutta” evli olan belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ($\bar{X}=3,18$, orta düzeyde algı) ile bekâr olan belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ($\bar{X}=3,01$, orta düzeyde algı) arasında $t_{(348)}=4,29$, $p<,05$ ’e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık evli olan belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarının bekâr olan belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından büyük olmasından kaynaklanmaktadır.

“Destekleyici Boyutta” ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik, evli olan belediye çalışanlarının algıları ($\bar{X}=3,94$, yüksek düzeyde algı) ile bekâr olan belediye çalışanlarının algıları ($\bar{X}=3,94$, yüksek düzeyde algı) arasında $t_{(348)}=,06$, $p>,05$ ’e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Soru formunun geneline ilişkin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılar incelendiğinde, evli olan belediye çalışanlarının algıları ($\bar{X}=3,56$, yüksek düzeyde algı) ile bekâr olan belediye çalışanlarının algıları ($\bar{X}=3,48$, yüksek düzeyde algı) arasında $t_{(348)}=2,87$, $p<,05$ ’e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık evli olan belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarının bekâr olan belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından büyük olmasından kaynaklanmaktadır. Başka bir ifade ile evli olan belediye çalışanlarının, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygıları daha fazladır.

Sosyal Paylaşım Sitelerini Kullanma Durumu: “Ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı sosyal paylaşım sitelerini kullanma durumuna bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 31’de görüldüğü gibidir.

Tablo 31: Örneklemin Sosyal Paylaşım Sitelerini Kullanma Durumlarına Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

	Sosyal Paylaşım Sitesi Kullanma	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Sorgulayıcı	Evet	212	3,16	,35	2,26	327	,024*
	Hayır	117	3,06	,41			
Destekleyici	Evet	212	3,94	,40	-,64	327	,521
	Hayır	117	3,97	,32			
Soru Formunun Geneli	Evet	212	3,55	,29	1,08	327	,282
	Hayır	117	3,51	,27			

*p<,05

Tablo 31’de, belediye çalışanlarının, sosyal paylaşım sitelerini kullanma durumlarına bağlı olarak, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

“Sorgulayıcı Boyutta” sosyal paylaşım sitelerini kullanan çalışanların ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ($\bar{X}=3,16$, orta düzeyde algı) ile sosyal paylaşım sitesini kullanmayan çalışanların ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ($\bar{X}=3,06$, orta düzeyde algı) arasında $t_{(327)}=2,26$, $p>,05$ ’e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık sosyal paylaşım sitesinin kullanan belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarının, sosyal paylaşım sitelerini kullanmayan belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından büyük olmasından kaynaklanmaktadır. Başka bir ifade ile sosyal paylaşım sitesinin kullanan belediye çalışanlarının, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygıları daha fazladır.

“Destekleyici Boyutta” sosyal paylaşım sitelerini kullanan çalışanların ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ($\bar{X}=3,94$, yüksek düzeyde algı) ile sosyal paylaşım sitesini kullanmayan çalışanların ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ($\bar{X}=3,97$, yüksek düzeyde algı) arasında $t_{(327)}=-,64$, $p>,05$ ’e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Soru formunun geneline ilişkin sosyal paylaşım sitelerini kullanan çalışanların ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ($\bar{X}=3,55$, yüksek düzeyde algı) ile sosyal paylaşım sitesini kullanmayan çalışanların ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama

yönelik algıları ($\bar{X}=3,51$, yüksek düzeyde algı) arasında $t_{(327)}=1,08$, $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Özetle sosyal paylaşım sitelerini kullanma değişkenine bağlı algı farklılığının; ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik çekincelerden kaynaklanarak sorgulayıcı boyutta toplandığı ve bu çekincelerin sosyal paylaşım sitelerini kullanan çalışanlar arasında daha yüksek düzeyde hissedildiği görülmektedir.

Özür Durumu: “Ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı özre sahip olma durumlarına bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 32’de görüldüğü gibidir.

Tablo 32: Örneklemin Özre Sahip Olma Durumlarına Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

	Özür Durumu	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Sorgulayıcı Boyut	Olmayan	175	3,37	,25	18,58	348	,000*
	Olan	175	2,85	,28			
Destekleyici Boyut	Olmayan	175	3,95	,41	,19	348	,850
	Olan	175	3,94	,33			
Soru Formunun Geneli	Olmayan	175	3,66	,30	10,15	348	,000*
	Olan	175	3,39	,18			

* $p<,05$

Tablo 32’de, belediye çalışanlarının özre sahip olma durumlarına bağlı olarak, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

“Sorgulayıcı Boyutta” özre sahip olmayan belediye çalışanlarının algıları ($\bar{X}=3,37$, orta düzeyde algı) ile özrü olan belediye çalışanlarının algıları ($\bar{X}=2,85$, orta düzeyde algı) arasında $t_{(348)}=18,58$, $p<,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık özre sahip olmayan belediye çalışanlarının, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarının, özrü olan belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından büyük olmasından kaynaklanmaktadır. Başka bir ifade ile özrü olmayan belediye çalışanlarının, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygıları daha fazladır. Bu bulgular H_1 ve H_2 hipotezlerini destekler niteliktedir.

“Destekleyici Boyutta” ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik, özre sahip olmayan belediye çalışanlarının algıları ($\bar{X}=3,95$, yüksek düzeyde algı) ile özrü olan

belediye çalışanlarının algıları ($\bar{X}=3,94$, yüksek düzeyde algı) arasında $t_{(348)}=,19$, $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Soru formunun geneline ilişkin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılar incelendiğinde özre sahip olmayan belediye çalışanlarının algıları ($\bar{X}=3,66$, yüksek düzeyde algı) ile özrü olan belediye çalışanlarının algıları ($\bar{X}=3,39$, orta düzeyde algı) arasında $t_{(348)}=10,15$, $p<,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık özre sahip olmayan belediye çalışanlarının, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarının (yüksek düzeyde algıya sahipler), özrü olan belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından (orta düzeyde algıya sahipler) büyük olmasından kaynaklanmaktadır. Başka bir ifade ile özürlü belediye çalışanlarının, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygıları daha azdır. Bu bulgular H^1 ve H^2 hipotezlerini destekler niteliktedir.

Özür Türü: “Özürlü belediye çalışanları arasında ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı, özür türüne bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik Tek Yönlü Anova sonuçları Tablo 33’de görüldüğü gibidir.

Tablo 33: Özürlü Belediye Çalışanlarının Özür Türüne Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Sorgulayıcı	Gruplar Arası	,380	5	,076	,96	,441
	Gruplar İçi	13,327	169	,079		
	Toplam	13,707	174			
Destekleyici	Gruplar Arası	,281	5	,056	,51	,768
	Gruplar İçi	18,598	169	,110		
	Toplam	18,879	174			
Soru Formunun Geneli	Gruplar Arası	,083	5	,017	,49	,784
	Gruplar İçi	5,705	169	,034		
	Toplam	5,788	174			

* $p<,05$

Tablo 33’de, özürlü belediye çalışanlarının özür türü değişkenine bağlı olarak, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

“Sorgulayıcı Boyutta” özrü olan belediye çalışanlarının sahip oldukları özür türleri ile ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında $F_{(5-169)}=,96$, $p>,05$ 'e göre

anlamli bir farklılık olmadığı görülmektedir. “Destekleyici Boyutta da” özrü olan belediye çalışanlarının sahip oldukları özür türleri ile ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında $F_{(5-169)}=,51$, $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Soru formunun geneline ilişkin özrü olan belediye çalışanlarının sahip oldukları özür türleri ile ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında $F_{(5-169)}=,49$, $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Başka bir ifade ile özür türlerinin sahip oldukları özür türlerine bağlı olarak, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları farklılaşmamaktadır.

Özür Oranı: “Özürli belediye çalışanları arasında ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı, özür oranına bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik Tek Yönlü Anova sonuçları Tablo 34’de görüldüğü gibidir.

Tablo 34: Özürli Belediye Çalışanlarının Özür Oranı Değişkenine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Post Hoc (Tukey)
Sorgulayıcı	Gruplar Arası	,580	2	,290	3,80	,024*	1-3
	Gruplar İçi	12,575	165	,076			
	Toplam	13,155	167				
Destekleyici	Gruplar Arası	,350	2	,175	1,60	,205	
	Gruplar İçi	18,030	165	,109			
	Toplam	18,380	167				
Ölçeğin Geneli	Gruplar Arası	,186	2	,093	2,76	,066	
	Gruplar İçi	5,553	165	,034			
	Toplam	5,738	167				

* $p<,05$ Kategoriler: %40-%59 3. Derece=1; %60-%79 2. Derece=2 ve %80-%100 1. Derece=3

Tablo 34’de, özürli belediye çalışanlarının özür derecesi değişkenine bağlı olarak, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

“Sorgulayıcı Boyutta” özrü olan belediye çalışanlarının özür dereceleri ile ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında $F_{(2-165)}=3,80$, $p<,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık; “%40-%59 3. derece” özür oranına sahip olan özürli çalışanların, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarının ($\bar{X}=2,82$, orta düzeyde algı), “%80-%100 1. derece” özür oranına sahip olan özürli çalışanların ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından

($\bar{X}=3,10$, orta düzeyde algı) küçük olmasından kaynaklanmaktadır. . Başka bir ifade ile yüksek özür oranına sahip özürülülerin, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygıları daha fazladır.

“Destekleyici Boyutta” özrü olan belediye çalışanlarının özür dereceleri ile ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında $F_{(2-165)}=1,60$, $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Soru formunun geneline ilişkin özrü olan belediye çalışanlarının özür dereceleri ile ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında $F_{(2-165)}=2,76$, $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Özürü Katılımcıların Cinsiyeti: “Özürü belediye çalışanları arasında ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı, cinsiyet değişkenine bağılı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 35’de görüldüğü gibidir.

Tablo 35: Özürü Belediye Çalışanlarının Cinsiyet Değişkenine Bağılı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

		N	\bar{X}	S	t	sd	p
Sorgulayıcı Boyut	Kadın	82	2,88	,26	1,27	162	,206
	Erkek	82	2,83	,31			
Destekleyici Boyut	Kadın	82	3,90	,35	-1,02	162	,309
	Erkek	82	3,95	,31			
Soru Formunun Genel	Kadın	82	3,39	,17	,06	162	,956
	Erkek	82	3,39	,20			

* $p<,05$

Tablo 35’de, özürü belediye çalışanlarının cinsiyetlerine bağılı olarak, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik olarak algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

“Sorgulayıcı Boyutta” ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik olarak kadınların algı düzeyleri ($\bar{X}=2,88$, orta düzeyde algı) ile erkeklerin algı düzeyleri ($\bar{X}=2,83$, orta düzeyde algı) arasında $t_{(162)}=1,27$, $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. “Destekleyici Boyutta” ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik olarak kadınların algı düzeyleri ($\bar{X}=3,90$, yüksek düzeyde algı) ile erkeklerin algı düzeyleri ($\bar{X}=3,95$, yüksek düzeyde algı) arasında $t_{(162)}=-1,02$, $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Soru formunun geneline bakıldığında da ev esaslı tele çalışma

kapsamında istihdama yönelik olarak kadınların algı düzeyleri ($\bar{X}=3,39$, orta düzeyde algı) ile erkeklerin algı düzeyleri ($\bar{X}=3,39$, orta düzeyde algı) arasında $t_{(162)}=-,06$, $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Başka bir ifade ile özürliülerin cinsiyetlerine bağlı olarak, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları farklılaşmamaktadır.

Özürliü Katılımcıların İstihdam Biçimi: “Özürliü belediye çalışanları arasında ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı, istihdam biçimlerine bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 36’da görüldüğü gibidir.

Tablo 36: Özürliü Belediye Çalışanlarının İstihdam Biçimlerine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Tele Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

	İstihdam Biçimi	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Sorgulayıcı	Memur	90	2,81	,27	-2,22	158	,028*
	İşçi	70	2,91	,30			
Destekleyici	Memur	90	4,04	,24	4,67	158	,000*
	İşçi	70	3,81	,40			
Soru Formunun Genel	Memur	90	3,43	,14	2,32	158	,022*
	İşçi	70	3,36	,23			

* $p<,05$

Tablo 36’da, özürliü belediye çalışanlarının istihdam biçimlerine bağlı olarak, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

“Sorgulayıcı Boyutta” memur olarak istihdam edilen özürliü belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ($\bar{X}=2,81$, orta düzeyde algı) ile işçi olarak istihdam edilen özürliü belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ($\bar{X}=2,91$, orta düzeyde algı) arasında $t_{(158)}=-2,22$, $p<,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık memur olarak istihdam edilen özürliü belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarının işçi olarak istihdam edilen özürliü belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından küçük olmasından kaynaklanmaktadır. Başka bir ifade ile işçi olarak istihdam edilen özürliü belediye çalışanlarının, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygıları daha fazladır.

“Destekleyici Boyutta” memur olarak istihdam edilen özürlü belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ($\bar{X}=4,04$, yüksek düzeyde algı) ile işçi olarak istihdam edilen özürlü belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ($\bar{X}=3,81$, yüksek düzeyde algı) arasında $t_{(158)}=4,67$, $p<,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık memur olarak istihdam edilen özürlü belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarının, işçi olarak istihdam edilen özürlü belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından büyük olmasından kaynaklanmaktadır. Başka bir ifade ile memur olarak istihdam edilen özürlü belediye çalışanları, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdamı, işçi olarak istihdam edilen özürlü belediye çalışanlarına göre daha fazla desteklemektedirler.

Soru formunun genelinde, memur olarak istihdam edilen özürlü belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ($\bar{X}=3,43$, yüksek düzeyde algı) ile işçi olarak istihdam edilen özürlü belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ($\bar{X}=3,36$, orta düzeyde algı) arasında $t_{(158)}=2,31$, $p<,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık memur olarak istihdam edilen özürlü belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarının, işçi olarak istihdam edilen özürlü belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından büyük olmasından kaynaklanmaktadır. Memur olarak istihdam edilen özürlü belediye çalışanları yüksek düzeyde istihdam algısına sahipken, işçi olarak istihdam edilen özürlü belediye çalışanları orta düzeyde istihdam algısı taşımaktadırlar.

4.6.7. Örneklem Ev Esaslı Tele Çalışma ile İstihdama İlişkin Değerlendirmelerine Yönelik Bulgular

Örneklem soru formu içerisinde bulunan likert tipi sorulara verdikleri yanıtların frekans yoğunlukları Tablo 37'de sunulmuştur.

Tablo 37: Likert Soruların Frekans Yoğunlukları Tablosu

			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Toplam
Çalışırken özgür kalmak beni mutlu eder.	Özürlü	N	2	4	3	53	113	175
		%	1,1	2,3	1,7	30,3	64,6	100,0
	Kontrol	N	1	7	5	36	125	174
		%	0,6	4,0	2,9	20,7	71,8	100,0
Ev esaslı tele çalışma, çalışanların seyahat yorgunluk ve masraflarında azalma sağlar.	Özürlü	N	6	4	1	68	93	172
		%	3,5	2,3	0,6	39,5	54,1	100,0
	Kontrol	N	5	11	8	55	95	174
		%	2,9	6,3	4,6	31,6	54,6	100,0
Ev esaslı tele çalışma ile çalışanlar kendilerini dışlanmış hissederler.	Özürlü	N	89	75	3	5	3	175
		%	50,9	42,9	1,7	2,9	1,7	100,0
	Kontrol	N	9	20	10	119	16	174
		%	5,2	11,5	5,7	68,4	9,2	100,0
İşe ulaşım benim için bir problem.	Özürlü	N	7	30	11	48	78	174
		%	4,0	17,2	6,3	27,6	44,8	100,0
	Kontrol	N	37	29	3	92	13	174
		%	21,3	16,7	1,7	52,9	7,5	100,0
Ev esaslı tele çalışma çalışanları işkolizme (işe bağımlılık/aşırı çalışma) sürükler.	Özürlü	N	81	59	23	8	4	175
		%	46,3	33,7	13,1	4,6	2,3	100,0
	Kontrol	N	10	20	13	114	17	174
		%	5,7	11,5	7,5	65,5	9,8	100,0
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilirdim daha mutlu olurum.	Özürlü	N	4	2	6	37	126	175
		%	2,3	1,1	3,4	21,1	72,0	100,0
	Kontrol	N	116	25	12	16	6	175
		%	66,3	14,3	6,9	9,1	3,4	100,0
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, çalışanların ücret ve sosyal haklarında gerileme getirir.	Özürlü	N	88	68	11	5	3	175
		%	50,3	38,9	6,3	2,9	1,7	100,0
	Kontrol	N	4	13	19	26	112	174
		%	2,3	7,5	10,9	14,9	64,4	100,0
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, çalışanların aile bağlarını zayıflatır.	Özürlü	N	89	71	2	9	3	174
		%	51,1	40,8	1,1	5,2	1,7	100,0
	Kontrol	N	67	84	10	7	7	175
		%	38,3	48,0	5,7	4,0	4,0	100,0
Çalışırken bağımsız olmam verimliliğimi düşürür.	Özürlü	N	101	63	5	4	2	175
		%	57,7	36,0	2,9	2,3	1,1	100,0

	Kontrol	N	86	64	10	10	3	173
		%	49,7	37,0	5,8	5,8	1,7	100,0
Çalışma saatlerimin esnek olmasını tercih ederim.	Özürlü	N	6	3	4	63	98	174
		%	3,4	1,7	2,3	36,2	56,3	100,0
	Kontrol	N	5	15	6	33	113	172
		%	2,9	8,7	3,5	19,2	65,7	100,0
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilenlerin yasal belirsizliklerden zarar göreceklere inanıyorum.	Özürlü	N	81	56	16	15	5	173
		%	46,8	32,4	9,2	8,7	2,9	100,0
	Kontrol	N	3	10	17	31	114	175
		%	1,7	5,7	9,7	17,7	65,1	100,0
Ev esaslı tele çalışma, kariyer gelişimimi engeller.	Özürlü	N	81	67	6	10	9	173
		%	46,8	38,7	3,5	5,8	5,2	100,0
	Kontrol	N	3	9	12	35	115	174
		%	1,7	5,2	6,9	20,1	66,1	100,0
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilmeye uygun kişilik özelliklerine sahip değilim.	Özürlü	N	88	64	8	10	4	174
		%	50,6	36,8	4,6	5,7	2,3	100,0
	Kontrol	N	9	16	17	21	112	175
		%	5,1	9,1	9,7	12,0	64,0	100,0
Ev esaslı tele çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasını destekliyorum.	Özürlü	N	8	5	2	56	103	174
		%	4,6	2,9	1,1	32,2	59,2	100,0
	Kontrol	N	99	6	20	36	14	175
		%	56,6	3,4	11,4	20,6	8,0	100,0
Evlere bilgisayar ve internet bulunmasının çok önemli bir ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.	Özürlü	N	3	1	2	47	121	174
		%	1,7	0,6	1,1	27,0	69,5	100,0
	Kontrol	N	1	2	9	29	134	175
		%	0,6	1,1	5,1	16,6	76,6	100,0
Ev esaslı tele çalışma, ulaşım için ayrılan zaman ve enerji kaybını azaltan bir çözüm olarak düşünülebilir	Özürlü	N	3,0	1,0	1,0	76,0	93,0	174,0
		%	1,7	0,6	0,6	43,7	53,4	100,0
	Kontrol	N	2,0	4,0	11,0	53,0	105,0	175,0
		%	1,1	2,3	6,3	30,3	60,0	100,0
Oluşabilecek sorunlar karşısında profesyonel destek olmayışı, ev esaslı tele çalışmanın zorlukları arasındadır.	Özürlü	N	72	61	13	24	5	175
		%	41,1	34,9	7,4	13,7	2,9	100,0
	Kontrol	N	2	7	8	39	119	175
		%	1,1	4,0	4,6	22,3	68,0	100,0
Ev esaslı tele çalışma ile çalışmak isteyenler genelde kendilerini disipline edebilme konusunda sıkıntı yaşamayan kişilerdir.	Özürlü	N	3	53	8	38	73	175
		%	1,7	30,3	4,6	21,7	41,7	100,0
	Kontrol	N	34	60	22	40	19	175
		%						

		%	19,4	34,3	12,6	22,9	10,9	100,0
Ev esaslı tele çalışma, aile bireylerine daha fazla zaman ayrılmasını mümkün hale getirir.	Özürlü	N	2	6	5	70	91	174
		%	1,1	3,4	2,9	40,2	52,3	100,0
	Kontrol	N	4	10	12	35	114	175
		%	2,3	5,7	6,9	20,0	65,1	100,0
Mevcut işimden ve işyerimden memnunum.	Özürlü	N	3	7	2	66	97	175
		%	1,7	4,0	1,1	37,7	55,4	100,0
	Kontrol	N	0	4	4	24	141	173
		%	0,0	2,3	2,3	13,9	81,5	100,0
Ev esaslı tele çalışma, iş ve ev arasında ayrımı ortadan kaldırır.	Özürlü	N	5	22	5	54	86	172
		%	2,9	12,8	2,9	31,4	50,0	100,0
	Kontrol	N	3	4	11	39	115	172
		%	1,7	2,3	6,4	22,7	66,9	100,0
Ev esaslı tele çalışma, çalışanların çalıştıkları kurumlara olan bağlılıklarını zayıflatır.	Özürlü	N	89	64	7	6	8	174
		%	51,1	36,8	4,0	3,4	4,6	100,0
	Kontrol	N	6	12	8	30	119	175
		%	3,4	6,9	4,6	17,1	68,0	100,0
Bulduğum kurumda en az 12 ay daha çalışmak niyetindeyim.	Özürlü	N	4	5	5	71	90	175
		%	2,3	2,9	2,9	40,6	51,4	100,0
	Kontrol	N	6	3	8	20	137	174
		%	3,4	1,7	4,6	11,5	78,7	100,0
Kurumumu çalışmak için iyi bir yer olarak tavsiye ederim.	Özürlü	N	1	5	3	70	96	175
		%	0,6	2,9	1,7	40,0	54,9	100,0
	Kontrol	N	2	2	6	24	140	174
		%	1,1	1,1	3,4	13,8	80,5	100,0
Başkalarına kurumumun bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyarım.	Özürlü	N	5	4	2	69	93	173
		%	2,9	2,3	1,2	39,9	53,8	100,0
	Kontrol	N	1	3	7	19	145	175
		%	0,6	1,7	4,0	10,9	82,9	100,0
Farklı bir kurumda çalışsam daha mutlu, verimli ve başarılı olacağıma inanıyorum.	Özürlü	N	86	39	10	31	6	172
		%	50,0	22,7	5,8	18,0	3,5	100,0
	Kontrol	N	131	20	14	7	3	175
		%	74,9	11,4	8,0	4,0	1,7	100,0
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edildiğimde her zaman çalışmam beklenebilir.	Özürlü	N	80	49	14	23	7	173
		%	46,2	28,3	8,1	13,3	4,0	100,0
	Kontrol	N	3	13	31	29	99	175
		%	1,7	7,4	17,7	16,6	56,6	100,0
Ev esaslı tele çalışma ile çalışanların kıyafet masrafları, işyerinde istihdam edilenlere göre daha azdır.	Özürlü	N	3	2	8	77	79	169
		%	1,8	1,2	4,7	45,6	46,7	100,0
	Kontrol	N	4	12	16	46	93	171
		%						

		%	2,3	7,0	9,4	26,9	54,4	100,0
Çalışanlara inisiyatif bırakılması, onların zamanı etkin kullanma becerilerinin gelişmesine katkı sağlar.	Özürlü	N	1	1	8	72	91	173
		%	0,6	0,6	4,6	41,6	52,6	100,0
	Kontrol	N	4	2	13	46	110	175
		%	2,3	1,1	7,4	26,3	62,9	100,0
İşyerine gelmeksizin ev esaslı tele çalışma ile istihdama kesinlikle karşıyım.	Özürlü	N	143	14	4	6	8	175
		%	81,7	8,0	2,3	3,4	4,6	100,0
	Kontrol	N	8	31	17	10	107	173
		%	4,6	17,9	9,8	5,8	61,8	100,0
Bilgisayar yardımı ile insanlarla çok daha rahat iletişim kuruyorum.	Özürlü	N	22	8	11	59	71	171
		%	12,9	4,7	6,4	34,5	41,5	100,0
	Kontrol	N	36	90	23	13	13	175
		%	20,6	51,4	13,1	7,4	7,4	100,0
Ev esaslı tele çalışma, çalışanların boş zamanlarının çoğalmasına imkan verir.	Özürlü	N	1	3	4	69	98	175
		%	0,6	1,7	2,3	39,4	56,0	100,0
	Kontrol	N	7	19	19	121	7	173
		%	4,0	11,0	11,0	69,9	4,0	100,0
Çalışırken zamanı etkin olarak kullandığıma inanıyorum.	Özürlü	N	1	2	1	76	94	174
		%	0,6	1,1	0,6	43,7	54,0	100,0
	Kontrol	N	2	1	6	35	131	175
		%	1,1	0,6	3,4	20,0	74,9	100,0
Ev esaslı tele çalışma ile istihdamın yaygınlaşması beni mutlu eder.	Özürlü	N	2	2	3	64	102	173
		%	1,2	1,2	1,7	37,0	59,0	100,0
	Kontrol	N	110	10	17	28	8	173
		%	63,6	5,8	9,8	16,2	4,6	100,0
Bir imkan olsa ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilmek isterim.	Özürlü	N	1	4	5	15	145	170
		%	0,6	2,4	2,9	8,8	85,3	100,0
	Kontrol	N	119	24	13	14	5	175
		%	68,0	13,7	7,4	8,0	2,9	100,0
Sık sık işsiz kalma korkusu yaşıyorum.	Özürlü	N	88	43	11	26	6	174
		%	50,6	24,7	6,3	14,9	3,4	100,0
	Kontrol	N	131	27	7	6	3	174
		%	75,3	15,5	4,0	3,4	1,7	100,0
Ev esaslı tele çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılması çalışanların yararınadır.	Özürlü	N	3	8	3	62	99	175
		%	1,7	4,6	1,7	35,4	56,6	100,0
	Kontrol	N	106	11	16	35	7	175
		%	60,6	6,3	9,1	20,0	4,0	100,0
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam çalışanların ücretlerini düşürür.	Özürlü	N	95	62	6	6	4	173
		%	54,9	35,8	3,5	3,5	2,3	100,0
	Kontrol	N	4	17	15	23	115	174
		%	2,3	9,8	8,6	13,2	66,1	100,0

Ev esaslı tele çalışma ile istihdam çalışma ortamını her an erişilebilir hale getirir.	Özürlü	N	2	2	5	60	106	175
		%	1,1	1,1	2,9	34,3	60,6	100,0
	Kontrol	N	1	7	17	36	114	175
		%	0,6	4,0	9,7	20,6	65,1	100,0
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, özellikle özürlielerin çalışma hayatına katılımını artırır.	Özürlü	N	1	0	5	56	113	175
		%	0,6	0,0	2,9	32,0	64,6	100,0
	Kontrol	N	1	1	7	30	136	175
		%	0,6	0,6	4,0	17,1	77,7	100,0
Özürlülerin, ev esaslı tele çalışma ile istihdamına yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasını destekliyorum.	Özürlü	N	0	3	3	35	134	175
		%	0,0	1,7	1,7	20,0	76,6	100,0
	Kontrol	N	0	2	6	29	138	175
		%	0,0	1,1	3,4	16,6	78,9	100,0
Özürlülerin, çalışma hayatında aktif olarak yer almalarını destekliyorum.	Özürlü	N	1	2	1	76	94	174
		%	0,6	1,1	0,6	43,7	54,0	100,0
	Kontrol	N	2	1	6	35	131	175
		%	1,1	0,6	3,4	20,0	74,9	100,0

Tablo 37’de nihai soru formunda yer alan maddelere özürlü olan ve özürlü olmayan belediye çalışanlarının vermiş oldukları cevaplara ilişkin frekans ve yüzde dağılımları incelenmiştir.

Daha öncede belirtildiği gibi çalışmanın ana hipotezi; özürlü katılımcılar ve kontrol grubu arasında ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmeye yönelik algı farklılığı olduğu ve özürlü katılımcıların ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmeye yönelik olumlu bir bakış açısı taşıdığı yönündedir. Analiz sonuçları incelendiğinde, neredeyse tüm ifadelerde, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam olan bakış açısında; özürlü katılımcılar ve kontrol grubu arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Bulgular H_1 hipotezini destekler niteliktedir.

Özürlü katılımcılar; ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmeye ilişkin tüm olumlu ifadelerle anlamlı derecede pozitif yaklaşırken, olumsuz ifadelerle negatif bir yaklaşım göstermiştir. Bulgular H_2 hipotezini destekler niteliktedir.

Fark analizleri bir veya daha fazla değişkenin kategorileri arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır. Analizde Kolmogorov-Smirnov normallik testi yapıldığında, soru formunun geneli ve boyutların aksine sorular bazında ortalamalar arasında normallik varsayımı sağlanmadığı için parametrik olmayan Mann-Whitney U Testi kullanılmıştır. Özürlü katılımcılar ve kontrol grubunun ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdamaya yönelik algılarında, soru formunda sunulan önermelere yönelik farklılıklar

araştırılmıştır. Bu kapsamda düzenlenen Tablo 39'a yalnızca anlamlı farklılık bulunan önermeler dahil edilmiştir.

Tablo 38: Gruplar Arası Farklılık Testi Sonuçları

Mann Whitney U Testi	Grup	Mean Rank	Mann-Whitney U	p
Ev esaslı tele çalışma ile çalışanlar kendilerini dışlanmış hissederler.	Özürlü Grubu	103,73	2894,5	0,00
	Kontrol Grubu	243,86		
İşe ulaşım benim için bir problem.	Özürlü Grubu	207,54	9108,5	0,00
	Kontrol Grubu	139,85		
Ev esaslı tele çalışma çalışanları işkolizme (işe bağımlılık/aşırı çalışma) sürükler.	Özürlü Grubu	109,23	3845	0,00
	Kontrol Grubu	238,40		
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilirse daha mutlu olurum.	Özürlü Grubu	252,71	1608	0,00
	Kontrol Grubu	97,19		
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, çalışanların ücret ve sosyal haklarında gerileme getirir.	Özürlü Grubu	97,13	1752	0,00
	Kontrol Grubu	250,43		
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, çalışanların aile bağlarını zayıflatır.	Özürlü Grubu	160,97	12809,5	0,01
	Kontrol Grubu	186,80		
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilenlerin yasal belirsizliklerden zarar göreceklerine inanıyorum.	Özürlü Grubu	98,73	2176,5	0,00
	Kontrol Grubu	246,56		
Ev esaslı tele çalışma, kariyer gelişimimi engeller.	Özürlü Grubu	98,79	2186,5	0,00
	Kontrol Grubu	245,93		
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilmeye uygun kişilik özelliklerine sahip değilim.	Özürlü Grubu	102,28	2715	0,00
	Kontrol Grubu	244,49		
Ev esaslı tele çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasını destekliyorum.	Özürlü Grubu	238,46	3963	0,00
	Kontrol Grubu	110,65		
Oluşabilecek sorunlar karşısında profesyonel destek olmayışı, ev	Özürlü Grubu	98,45	1980,5	0,00

esaslı tele çalışmanın zorlukları arasındadır.	Kontrol Grubu	249,68		
Ev esaslı tele çalışma ile çalışmak isteyenler genelde kendilerini disipline edebilme konusunda sıkıntı yaşamayan kişilerdir.	Özürlü Grubu	209,89	9014,5	0,00
	Kontrol Grubu	139,51		
Mevcut işimden ve işyerimden memnunum.	Özürlü Grubu	151,54	11166	0,00
	Kontrol Grubu	195,46		
Ev esaslı tele çalışma, iş ve ev arasında ayrımı ortadan kaldırır.	Özürlü Grubu	155,65	11925	0,00
	Kontrol Grubu	187,17		
Ev esaslı tele çalışma, çalışanların çalıştıkları kurumlara olan bağlılıklarını zayıflatır.	Özürlü Grubu	100,40	2318	0,00
	Kontrol Grubu	247,75		
Bulduğum kurumda en az 12 ay daha çalışmak niyetindeyim.	Özürlü Grubu	152,94	11408	0,00
	Kontrol Grubu	194,94		
Kurumumu çalışmak için iyi bir yer olarak tavsiye ederim.	Özürlü Grubu	152,62	11353	0,00
	Kontrol Grubu	195,25		
Başkalarına kurumumun bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyarım.	Özürlü Grubu	148,98	10769,5	0,00
	Kontrol Grubu	197,46		
Farklı bir kurumda çalışırsam daha mutlu, verimli ve başarılı olacağıma inanıyorum.	Özürlü Grubu	195,47	11055,5	0,00
	Kontrol Grubu	151,17		
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edildiğimde her zaman çalışmam beklenebilir.	Özürlü Grubu	104,49	3162,5	0,00
	Kontrol Grubu	240,93		
	Kontrol Grubu	130,29		
İşyerine gelmeksizin ev esaslı tele çalışma ile istihdama kesinlikle karşıyım.	Özürlü Grubu	100,90	2405	0,00
	Kontrol Grubu	246,10		
Bilgisayar yardımı ile insanlarla çok daha rahat iletişim kuruyorum.	Özürlü Grubu	223,39	6186,5	0,00
	Kontrol Grubu	123,35		

Ev esaslı tele çalışma, çalışanların boş zamanlarının çoğalmasına imkan verir.	Özürlü Grubu	225,41	5984,5	0,00
	Kontrol Grubu	121,59		
Çalışırken zamanı etkin olarak kullandığıma inanıyorum.	Özürlü Grubu	157,81	12266	0,00
	Kontrol Grubu	189,91		
Ev esaslı tele çalışma ile istihdamın yaygınlaşması beni mutlu eder.	Özürlü Grubu	245,69	2275,5	0,00
	Kontrol Grubu	100,15		
Bir imkan olsa ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilmek isterim.	Özürlü Grubu	253,86	947	0,00
	Kontrol Grubu	93,41		
Sık sık işsiz kalma korkusu yaşıyorum.	Özürlü Grubu	196,66	10981	0,00
	Kontrol Grubu	150,61		
Ev esaslı tele çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılması çalışanların yararındadır.	Özürlü Grubu	245,46	2861,5	0,00
	Kontrol Grubu	104,35		
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam çalışanların ücretlerini düşürür.	Özürlü Grubu	96,95	1872,5	0,00
	Kontrol Grubu	247,74		
Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, özellikle özürülülerin çalışma hayatına katılımını artırır.	Özürlü Grubu	163,58	13249	0,01
	Kontrol Grubu	185,29		

Analiz sonuçlarına göre;

“Ev esaslı tele çalışma ile çalışanlar kendilerini dışlanmış hissederler.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bu farklılık H_1 hipotezini doğrulamaktadır. Kontrol grubu ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilenleri dışlanmış olarak nitelendirirken, özürlü grubu ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilenlere yönelik böyle bir duygu hissetmemektedir. Ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam yöntemine çekince ile yaklaşanların, yöntemle ilişkin en önemli kaygısı olan; ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilen özürlü kişilerin sosyal izolasyon yaşayabilecekleri görüşü, özürlü kişiler tarafından paylaşılmamaktadır. Bulgular H_2 ve H_3 hipotezlerini destekler niteliktedir.

“İşe ulaşım benim için bir problem.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Kontrol grubu, iş yerine ulaşımı problem olarak görmezken, özürlü grubu işyerine ulaşımın problem olduğunu düşünmektedir. Elde edilen bu veriler ışığında, özürülülerin iş yaşamına erişimlerinin kısıtlı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. “Ulaşım sorunu” Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 2011 yılı içerisinde gerçekleştirilen “İşgücü Piyasasının Özürülüler Açısından Analizi” isimli araştırma kapsamında işverenlerin özürlü istihdam etmeme nedenleri arasında da bulunmaktadır. Keza Burcu'nun 2007 yılında gerçekleştirdiği “Türkiye’de Özürlü Birey Olma Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmasında da; istihdam edilen özürülülerin çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli sorunun; iş ortamının fiziki açıdan özürülülere uygun olmaması ya da özürülülerin yaşadığı ulaşım problemleri olduğu ifade edilmiştir.

“Ev esaslı tele çalışma çalışanları işkolizme (işe bağımlılık/aşırı çalışma) sürükler.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Kontrol grubu ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilenleri işkolizme sürükleyeceğini düşünürken, özürlü grubu ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam yönteminin işkolizme neden olmayacağını düşünmektedir. Bulgular H_1 ve H_2 hipotezlerini destekler niteliktedir.

“Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilirse daha mutlu olurum.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H_1 hipotezini doğrulamaktadır. Kontrol grubu, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilerek mutlu olamayacağını düşünmektedir Oysa özürlü grubu ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edildiklerinde mutlu olacağı düşüncesini taşımaktadır. Bulgular H_2 hipotezini destekler niteliktedir.

“Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, çalışanların ücret ve sosyal haklarında gerileme getirir.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H_1 hipotezini doğrulamaktadır. Kontrol grubu ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdamın, ücret ve sosyal haklarda gerileme getireceğini düşünürken, özürlü grubu, böyle bir sorun olmayacağı düşüncesini taşımaktadır. Bulgular H_2 hipotezini destekler niteliktedir.

“Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, çalışanların aile bağlarını zayıflatır.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H_1 hipotezini doğrulamaktadır. Kontrol grubu ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam ile

çalışanların aile bağlarını zayıflayacağı görüşüne kendilerini daha yakın bulurken, özürlü grubu bu fikre daha az katılım göstermektedir. Bulgular H₂ hipotezini destekler niteliktedir.

“Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilenlerin yasal belirsizliklerden zarar göreceğine inanıyorum.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H₁ hipotezini doğrulamaktadır. Kontrol grubunun ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik yasal belirsizlik nedeni ile bu kapsamda istihdam edilenlerin zarar göreceğine olan inancı özürlü grubuna göre oldukça yüksektir. Bulgular H₂ hipotezini destekler niteliktedir.

“Ev esaslı tele çalışma, kariyer gelişimimi engeller.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H₁ hipotezini doğrulamaktadır. Kontrol grubu, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilerek, kariyer gelişimlerinin engelleneceği endişesini özürlü grubuna göre daha fazla hissetmektedir. Bulgular H₂ hipotezini destekler niteliktedir.

“Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilmeye uygun kişilik özelliklerine sahip değilim.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H₁ hipotezini doğrulamaktadır. Kontrol grubu, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmek için uygun kişilik özelliklerine sahip olmadıkları inancını, özürlü grubuna göre oldukça yüksek düzeyde taşımaktadır. Bulgular H₂ hipotezini destekler niteliktedir.

“Ev esaslı tele çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasını destekliyorum.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H₁ hipotezini doğrulamaktadır. Özürlü grubunun ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik yasal düzenlemelere olan desteği kontrol grubuna göre oldukça yüksektir. Bulgular H₂ hipotezini destekler niteliktedir.

“Oluşabilecek sorunlar karşısında profesyonel destek olmayışı, ev esaslı tele çalışmanın zorlukları arasındadır.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H₁ hipotezini doğrulamaktadır. Kontrol grubunun, ev esaslı tele çalışmaya yönelik zorluklar konusunda endişesi özürlü grubuna göre oldukça yüksektir. Bulgular H₂ hipotezini destekler niteliktedir.

“Ev esaslı tele çalışma ile çalışmak isteyenler genelde kendilerini disipline edebilme konusunda sıkıntı yaşamayan kişilerdir.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H₁ hipotezini doğrulamaktadır. Kontrol

grubunun ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam yöntemi ile çalışmak isteyenlerin kendilerini disipline edebilme konusunda sıkıntı yaşamayan kişiler olduğuna ilişkin inancı özürlü grubuna göre oldukça yüksektir.

“Mevcut işimden ve işyerimden memnunum.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Kontrol grubunun mevcut işyerinden memnuniyeti, özürlü grubuna göre daha fazladır.

“Ev esaslı tele çalışma, iş ve ev arasında ayrımı ortadan kaldırır.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H_1 hipotezini doğrulamaktadır. Kontrol grubunun ev esaslı tele çalışmanın, ev ve iş ayrımını ortadan kaldıracığına olan inancı özürlü grubuna göre daha fazladır. Bulgular H_2 hipotezini destekler niteliktedir.

“Ev esaslı tele çalışma, çalışanların çalıştıkları kurumlara olan bağlılıklarını zayıflatır.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H_1 hipotezini doğrulamaktadır. Kontrol grubunun ev esaslı tele çalışmanın, kuruma olan bağlılığı azaltacağına olan inancı özürlü grubuna göre oldukça yüksektir. Bulgular H_2 hipotezini destekler niteliktedir.

“Bulduğum kurumda en az 12 ay daha çalışmak niyetindeyim.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Kontrol grubunun bulunduğu kurumda en az 12 ay daha çalışma isteği, özürlü grubuna göre daha fazladır.

“Kurumumu çalışmak için iyi bir yer olarak tavsiye ederim.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Kontrol grubunun çalıştıkları kurumu iyi bir yer olarak tavsiye etme eğilimi, özürlü grubuna göre daha fazladır.

“Başkalarına kurumumun bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyarım.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Kontrol grubunun kurumu ile gurur duyma düzeyi özürlü grubuna göre daha yüksektir.

“Farklı bir kurumda çalışırsam daha mutlu, verimli ve başarılı olacağıma inanıyorum.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Özürlü grubu kontrol grubuna göre daha çok, farklı bir kurumda çalıştığında daha mutlu, verimli ve başarılı olacağına inanmaktadır.

“Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edildiğimde her zaman çalışmam beklenebilir.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu

farklılık H_1 hipotezini doğrulamaktadır. Kontrol grubunun bu beklentiye olan inancı özürlü grubuna göre oldukça yüksektir. Bulgular H_2 hipotezini destekler niteliktedir.

“İşyerine gelmeksizin ev esaslı tele çalışma ile istihdama kesinlikle karşıyım.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H_1 hipotezini doğrulamaktadır. Kontrol grubunun, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam yöntemine karşı olma düzeyi, özürlü grubundan oldukça yüksektir. Bulgular H_2 hipotezini destekler niteliktedir.

“Bilgisayar yardımı ile insanlarla çok daha rahat iletişim kuruyorum.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Özürlü grubu kontrol grubuna göre daha fazla, bilgisayar yardımı ile insanlarla daha rahat iletişim kurduğuna inanmaktadır.

“Ev esaslı tele çalışma, çalışanların boş zamanlarının çoğalmasına imkan verir.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H_1 hipotezini doğrulamaktadır. Özürlü grubu kontrol grubuna göre daha fazla, ev esaslı tele çalışmanın boş zamanların çoğalmasına imkan vereceğini düşünmektedir. Bulgular H_2 hipotezini destekler niteliktedir.

“Çalışırken zamanı etkin olarak kullandığıma inanıyorum.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Kontrol grubu özürlü grubuna göre daha fazla, çalışırken zamanı etkin kullandığına inanmaktadır.

“Ev esaslı tele çalışma ile istihdamın yaygınlaşması beni mutlu eder.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H_1 hipotezini doğrulamaktadır. Özürlü grubu kontrol grubuna göre daha fazla, ev esaslı tele çalışmanın yaygınlaşmasından mutlu olacağı inancını taşımaktadır. Bulgular H_2 hipotezini destekler niteliktedir.

“Bir imkan olsa ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilmek isterim.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H_1 hipotezini doğrulamaktadır. Özürlü grubunun imkân bulduklarında ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilme isteği kontrol grubuna göre oldukça yüksektir. Bulgular H_2 hipotezini destekler niteliktedir.

“Sık sık işsiz kalma korkusu yaşıyorum.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Özürlü grubu, kontrol grubuna göre daha fazla işsiz kalma korkusu yaşamaktadır.

“Ev esaslı tele çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılması çalışanların yararınadır.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H_1 hipotezini doğrulamaktadır. Özürlü grubunun ev esaslı tele çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelere olan pozitif bakışı kontrol grubuna göre oldukça yüksektir. Bulgular H_2 hipotezini destekler niteliktedir.

“Ev esaslı tele çalışma ile istihdam çalışanların ücretlerini düşürür.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H_1 hipotezini doğrulamaktadır. Kontrol grubunun ev esaslı tele çalışma ile istihdamın, çalışan ücretlerini düşüreceğine olan inancı özürlü grubuna göre oldukça yüksektir. Bulgular H_2 hipotezini destekler niteliktedir.

“Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, özellikle özörlöüleriin çalışma hayatına katılımını artırır.” ifadesi için özürlü ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu farklılık H_1 hipotezini doğrulamaktadır. Kontrol grubunun ev esaslı tele çalışma ile istihdamın, özörlöüleriin çalışma hayatına katılımını arttıracacağına olan inancı, özörlöü grubuna göre daha yüksektir.

Yukarıda belirtilen; “Mevcut işimden ve işyerimden memnunum.”, “Bulunduğum kurumda en az 12 ay daha çalışmak niyetindeyim.”, “Kurumumu çalışmak için iyi bir yer olarak tavsiye ederim.”, “Başkalarına kurumumun bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyarım.”, “Farklı bir kurumda çalışırsam daha mutlu, verimli ve başarılı olacağıma inanıyorum.”, “Bir imkân olsa ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilmek isterim.”, “Sık sık işsiz kalma korkusu yaşıyorum.” önermeleri ile kurumsal aidiyet ve iş tatmini algıları ölçölmektedir. Bulgular ışığında, özörlöü çalışanların kuruma olan aidiyet duygularının daha zayıf olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamında örnekleme yönettölen, ev esaslı tele çalışma ile istihdamı tercih etme nedenine ilişkin sıralama sorusuna verilen cevaplarda yer alan ilk üç tercih nedeni şöyle sıralanabilir. Özörlöü grubu; “iş yerine ulaşım güçlüğü”, “işyerlerinde karşılaşılan çalışma zorlukları” ve “işyerlerinde karşılaşılan olumsuz muameleler” nedeniyle ev esaslı tele çalışma ile istihdam yöntemini tercih etmektedir. Belirtilen bu nedenler, özörlöüleriin kuruma karşı hissettikleri aidiyet duygularının zayıflamasında da etkiye sahip olabilir. Kontrol grubu ise “evde çalışmanın rahatlığı”, “çalışma saatlerinde esneklik sağlaması” ve “otonomi/bağımsızlık sağlaması” nedenlerinden dolayı ev esaslı tele çalışma ile istihdam yöntemini tercih etmektedir. Bu nedenler literatürde de yer alan ev esaslı tele çalışmanın avantajları ile büyük bir örtüşme göstermektedir.

Araştırma kapsamında örnekleme, ev esaslı tele çalışma ile istihdamı edilmeleri durumunda boş zamanlarını ne şekilde geçireceklerine ilişkin sıralama sorusu yöneltilmiştir. Örnekleme verilen cevaplarda yer alan ilk üç tercih sırasıyla şu şekildedir. Özürlü katılımcılar, ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilmeleri durumunda; dış mekânlarda, sosyal ortamlara girerek ve evde yalnız kalarak boş zamanlarını geçireceklerini belirtmişlerdir. Bulgular H_3 hipotezini destekler niteliktedir. Özürlülerin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmeleri durumunda, öncelikle dış mekân ve sosyal ortamlarda zaman geçirmeyi tercih etmeleri, onlara, sosyal yaşama daha fazla entegre olabilme fırsatı sunacaktır. Kontrol grubu ise, ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilmeleri durumunda; sosyal ortamlara girerek, dış mekânlarda ve evde yalnız kalarak boş zamanlarını geçireceklerini belirtmişlerdir.

Alan çalışmasından elde edilen ve yukarıda sıralanan tüm bulgular; ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik özre sahip olma durumuna bağlı olarak algı farklılığı olduğu ve özürlü kişilerin; ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmeye yönelik olumlu bir bakış açısı taşıdığı argümanlarını desteklemektedir. Böylelikle H_1 hipotezini doğrulanmaktadır. Özürlü katılımcıların “Destekleyici Boyuta” kontrol grubunun ise “Sorgulayıcı Boyuta” yakın duran bir algıya sahip olduğu görülmektedir. Ev esaslı tele çalışma yönteminin, özürlülere yeni açılımlar sunacağı görüşü, konunun asıl muhatabı olan özürlüler arasında yüksek düzeyde kabul görmektedir. Özürlü katılımcılar; ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmeye ilişkin tüm olumlu ifadelerle anlamlı derecede pozitif yaklaşırken, olumsuz ifadelerle negatif bir yaklaşım göstermiştir. Dolayısıyla H_2 hipotezi de doğrulanmaktadır. Özürlü katılımcılar; ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilirse daha mutlu olacağını düşünmekte ve bu yöntemle istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasını desteklemektedirler. Ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdamın, ücret ve sosyal haklarında gerileme getireceği, çalışanları işkolizme sürükleyeceği ve onların kariyer gelişimlerini engelleyeceği endişesini kontrol grubu, özürlü katılımcılara göre daha fazla hissetmektedir. Kontrol grubunun, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam yöntemine karşı olma düzeyi, özürlü katılımcılardan oldukça yüksektir. Ancak özürlülerin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmeleri ile özürlülerin çalışma hayatına katılımını artıracığı düşüncesi kontrol grubu tarafından da yüksek düzeyde desteklenmektedir.

Ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam yöntemine çekince ile yaklaşanların, yöntemle ilişkin en önemli kaygısı olan; ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilen özürlü kişilerin sosyal izolasyon yaşayabilecekleri görüşü, özürlü katılımcılar tarafından paylaşılmamaktadır. Başka bir ifade ile özürlü çalışanlar; ev esaslı tele çalışma kapsamında

istihdam edilenlerin kendilerini dışlanmış hissedecekleri görüşüne katılmamaktadırlar. Böylece H₃ hipotezi de doğrulamaktadır. Özürlü katılımcılar, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmeleri durumunda; dış mekânlarda, sosyal ortamlara girerek ve son olarak da evde yalnız kalarak boş zamanlarını geçireceklerini belirtmişlerdir. Bu durumda ev esaslı tele çalışma sosyal izolasyona neden olmayacak, aksine özürülülerin kent mekânlarını daha fazla kullanmasını sağlayacak ve özürülülere, sosyal yaşama daha fazla entegre olabilme fırsatı sunacaktır.

Analizler sonucunda demografik özellikler, özür durumuna bağlı değişkenler, istihdam biçimi ve sosyal paylaşım sitelerini kullanma durumu değişkenlerine bağlı olarak, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygı düzeyinin farklılaştığı tespit edilmiştir. İleri yaşlarda olan, eğitim düzeyi yüksek olan, evli olan ve sosyal paylaşım sitesini kullanan belediye çalışanlarının, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygılarının daha fazla olduğu görülmüştür. Özürlü çalışanlar arasında, sahip olunan özür türüne ve cinsiyet değişkenlerine bağlı olarak, olarak ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algılar değişmezken, özür oranı yükseldikçe ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygı düzeyi artmaktadır. Memur olarak istihdam edilen özürlü belediye çalışanları, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdamı, işçi olarak istihdam edilen özürlü belediye çalışanlarına göre daha fazla desteklemektedirler. Ayrıca memur statüsünde çalışan özürülüler yönetime yönelik daha az kaygı taşımaktadırlar.

Bursa ülkemizin büyük, sanayileşmiş ve gelişmiş bir kentidir. Bununla birlikte Bursa'da özürülülerin toplum yaşamına tam katılımlarının önündeki engellerin tümüyle kaldırıldığını söylemek, ne yazık ki mümkün değildir. Alan araştırması ile Bursa kenti sınırları içerisinde bulunan, Bursa Büyükşehir Belediyesi ve nüfusu en yoğun olduğu Bursa Osmangazi, Bursa Nilüfer ve Bursa Yıldırım Belediyeleri'nde çalışan özürülülerin (kontrol gurubunun aksine), işe ulaşımı önemli bir problem olarak gördükleri tespit edilmiştir.. Oysa özürlü vatandaşlarımızın Anayasa'mız başta olmak üzere 5378 sayılı Özürülüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmündeki Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun ve uluslararası sözleşmelerde eşit, özgür ve onurlu yaşama hakları güvence altına alınmıştır. Herkes için insan onuruna uygun bir hayat standardının sağlanmasının temel koşulu, hizmet ve bilgi sunumunun ulaşılabilirliği ve erişilebilirliğidir. Bu gerçekten yola çıkarak, ülkemizde, yapılı çevrenin herkes için erişilebilir olmasını sağlamak amacı ile yasal* düzenlemeler

*Türk Standartları Enstitüsünce hazırlanan ve bina içi bina yakın çevresi ve açık alanları kapsayan standartlar belirlenmiştir. Bu standartlar yanında Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'nca hazırlanan imar yasası ve 1999 yılında

yapılmış, standartlar hazırlanmış ve bu düzenlemelerin gerçekleştirilmesinde en büyük görev ve sorumluluk yerel yönetimlere verilmiştir¹¹.

Özürli katılımcılar, iş yerlerine ulaşım güçlüğü yaşamlarının yanında; işyerlerinde karşılaştıkları çalışma zorluklarından dolayı da ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmek istediklerini belirtmektedirler. Özürli bireylerin, çalışma hayatında erişilebilirlik açısından çözümlenmesi gereken problemleri bulunmaktadır. Literatürde de belirtildiği gibi, çalışma ortamları genellikle istihdam edilen özürli bireylerin özellikleri ve yetenekleri dikkate alınarak düzenlenmemektedir Bunun sonucunda özürli çalışanlar zorlanmakta ve çoğu kez kendilerinden beklenen verimi sağlayamamaktadırlar. Araştırmaya katılan özürli katılımcılar, farklı bir kurumda çalışırlarsa daha mutlu, verimli ve başarılı olacaklarına inanmaktadırlar. Kontrol grubu, özürli grubuna göre daha fazla, çalışırken zamanı etkin kullandığına inanmakta ve daha az düzeyde işsiz kalma korkusu yaşamaktadır. Dolayısıyla, belediyelerde istihdam edilen özürli bireylerin gereksinim ve beklentilerine uygun düzenlemelerin yapılması, özürli çalışanların daha mutlu ve verimli çalışmaları açısından yararlı olacaktır.

Özürli katılımcılar, işyerlerinde karşılaşılan olumsuz muameleler nedeniyle de ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilmeyi tercih etmektedirler. Özürli çalışanlara yönelik bakış açısı, özürli bireylerin toplumla bütünleşmesini zorlaştırmaktadır. Çeşitli çalışmalarda da, çoğu zaman özürli kişilere, diğer kişilerden farklı yaklaşım ve davranışlarda bulunulduğundan söz edilmekte ve ev esaslı tele çalışma yönteminin özürli bireylere, bu ön yargılardan etkilenmeden çalışabilme imkânı sağladığı belirtilmektedir.

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler sonucunda gündeme gelen ev esaslı tele çalışma, özürli bireylere erişilebilir ve engelsiz bir çalışma ortamında önyargı ve ayrımcı davranışlara maruz kalmadan çalışma fırsatı sunmaktadır. Ev esaslı tele çalışma, yeni bir çalışma biçimi olarak özürli dostu istihdam politikaları içinde değerlendirilmelidir.

değiştirilen yönetmeliklerine ve Büyükşehir belediyelerinin imar yönetmeliklerine fiziksel çevre düzenlemelerine yönelik maddeler eklenmiştir. Yerel yönetimlerle ilgili çeşitli kanun ve yönetmeliklerde de özürli bireylere ilişkin olarak yer alan hususlar bulunmaktadır. 5378 sayılı Özürli bireyler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmündeki Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanunu'nun geçici 2. maddesinde, kamu kurum ve kuruluşlarına ait mevcut resmi yapıların, mevcut tüm yol, kaldırım, yaya geçidi, açık ve yeşil alanlar, spor alanları ve benzeri sosyal ve kültürel altyapı alanları ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından yapılmış ve umuma açık hizmet veren her türlü yapıların özürli bireylerin erişilebilirliğine uygun duruma getirileceği; geçici 3. maddesinde de, Büyükşehir belediyeleri ve belediyelerin, şehir içinde kendilerince sunulan veya denetimlerinden gerçekleştirilen toplu taşıma hizmetlerinin özürli bireylerin kullanımına uygunluğunu sağlayacağı hükmü altına alınmıştır. Bu uygulamaların gerçekleştirilmesi için tanınan 7 yıllık süre Temmuz 2005 tarihinde başlamıştır. **İkinci Özürli bireyler Şurası Yerel Yönetimler ve Özürli bireyler Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri**, a.g.e., s: 11 – 12. Belirlenen süre Temmuz 2012'de tamamlanmıştır.

¹¹ **İkinci Özürli bireyler Şurası Yerel Yönetimler ve Özürli bireyler, Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri**, a.g.e., Sunuş.

Özörlölerin “gönöllü olarak” istemeleri durumunda, onların ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilebilmelerine yönelik, ortam ve koşulların sağlanması bir gerekliliktir. Özörlöler de herkes gibi, sadece; istedikleri, sevdikleri işi yaptıklarında ve rahatça çalışabilecekleri, yaratıcılıklarını ortaya koyabilecekleri, kendilerini bir parçası olarak hissettikleri ortamlarda çalıştıklarında, daha mutlu, verimli ve başarılı olacaklardır.

SONUÇ

Çalışmayla; bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile gündeme gelen ev esaslı tele çalışma yöntemi hakkında detaylı bilgi verilerek, özürlü istihdamının sağlanmasında ev esaslı tele çalışma yönteminin kullanıldığı çeşitli uygulama örnekleri tanıtılmakta ve yöntemin, özürllüer açısından yararlanabilirliği, konunun asıl muhatabı olan özürllüerın görüşleri ışığında değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmeyi yapabilmek için, tezin alan araştırması bölümünde Bursa ilinde çeşitli belediyelerde çalışan özürllüerın ev esaslı tele çalışma yöntemi hakkındaki bilgi düzeyleri ve bu yöntemle yaklaşımları öğrenilmeye çalışılmaktadır. Elde edilen tüm bulgular; özürlü kişilerin; ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmeye yönelik olumlu bir bakış açısına sahip oldukları görüşünü desteklemektedir. Kontrol grubu olarak araştırmaya katılan diğer çalışanlarda özürllüerın ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmelerini yüksek düzeyde desteklemekte ve bu yolla özürllüerın çalışma hayatına katılımını artıracaklarını düşünmektedirler.

Ev esaslı tele çalışma, yeni istihdam fırsatları sunarak, atıl potansiyelin işgücüne katılımına yardımcı olmaktadır. Ailevi sorumluluklar, coğrafi uzaklıklar veya taşıdığı inançlar nedeniyle işyerine gidemeyenleri, işgücü piyasasına çekmek için bir seçenek olarak görülmektedir. Bilgi ve deneyimlerinden yararlanılmak istenen emekliler ve kadınların yanında özellikle özürllüerın istihdamını sağlamada önemli bir açılamdır. Ev esaslı tele çalışma; normal emek piyasasında istihdam edilemeyecek düzeyde ağır sakatlığı bulunan, emek piyasasında istihdam edilmeyi bekleyen özürllüerın yanında erişilebilirlik yaklaşımıyla mekânsal düzenlemelerin oluşturulma sürecinde fiziksel engellere takılarak istihdam edilemeyen özürllüer için de alternatif bir istihdam fırsatı sunmaktadır. Çalışan özürllüer için ise ev esaslı tele çalışma, rahatça çalışabilecekleri erişilebilir çalışma ortamları anlamını taşımaktadır.

Özürllüerın bazı binalarda erişim zorluğu yaşadıkları ve ulaşım sıkıntıları ile karşılaştıkları bilinmektedir. Sağlık durumları ve tıbbi tedavilerini sürdürebilmek gibi çeşitli nedenlerle özürllüerın önemli bir bölümü, esnek çalışma saatleri içerisinde çalışmayı talep etmekte ve bu durum özürllüerın istihdamını güçleştirmektedir. Araştırmalarda özürllüerın çalışma hayatında aktif olarak bulunamamalarının nedenleri arasında, işveren ve çalışma arkadaşlarının özürllüerle yönelik algılarının da etkili olduğu belirtilmektedir. Bu sıkıntılar özürllüerın ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmeleri ile önemli ölçüde çözümlenebilir ve özürllüerın çalışma hayatına katılabilmeleri sağlanabilir. Ev esaslı tele

çalışma kapsamında istihdam edilen özürllüer, fiziksel ihtiyaçlarının karşılanacağı bir ortamda çalışmanın konfor ve mutluluğuna ulaşarak, işlerinde daha yüksek bir performans gösterebileceklerdir. Keza kendi özel ihtiyaçlarına uygun bir çalışma programı uygulayabilecekler ve ön yargılardan etkilenmeden çalışabileceklerdir.

Kimi çevreler ise özürllü bireylerin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilebilmelerine çekince ile yaklaşmakta ve bu yöntemi eleştirilmektedirler. Bu görüşü paylaşanlar, ev esaslı tele çalışanların ücretlerinin, işyerinde çalışanlara oranla düşük tutulabileceğinden ve işçi sağlığı ve işyeri güvenliğinin yeterli olmayabileceğinden söz etmekte; bu durumun ise özürllü işgücü için çok daha önemli sorunlar doğurabileceğine dikkat çekmektedirler. Bu çekinceler özürllülerin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilebilmelerine yönelik özel yasal düzenlemelerin oluşturulması ile aşılabilir görünmektedir. Ayrıca bu yöntemle çekince ile yaklaşanların, yöntemle ilişkin en önemli kaygısı; ev esaslı tele çalışma yönteminin, bu kapsamda istihdam edilen özürllü kişileri, bir ölçüde de olsa, olağan çalışma ortamından ve özellikle de bu ortamın sosyal getirilerinden soyutladığı düşüncesidir. Araştırma bulguları incelendiğinde, bu görüşün özürllü katılımcılar tarafından paylaşılmadığı görülmektedir. Özürllü çalışanlar; ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmeleri durumunda; öncelikle dış mekânlarda boş zamanlarını geçireceklerini belirtmişlerdir. Bu durumda ev esaslı tele çalışma sosyal izolasyona neden olmayacak, aksine özürllülerin kent mekânlarını daha fazla kullanmasını sağlayacak ve özürllülere, sosyal yaşama daha fazla entegre olabilme fırsatı sunacaktır. Ayrıca bu noktada gözden kaçırılmaması gereken, ev esaslı tele çalışmanın, alternatif bir istihdam biçimi olduğudur. İsteyen herkes gibi, evinde çalışmayı kendi iradesi ile tercih eden özürllüler de, evlerinde çalışma hakkına sahiptir. Özürllülerin gönüllü olarak istemeleri durumunda, ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilebilmeleri için gerekli ortam ve koşullar sağlanmalıdır.

Çeşitli şekillerde uygulanan tele çalışma dünya genelinde de olduğu gibi ülkemizde de yaygınlaşmakta olan bir esnek istihdam biçimidir. Türkiye’de esnek çalışmanın yaygınlaştırılması yönünde bir değişim gözlenmekte ve bu değişim yasal düzenlemelere yansımaktadır. Ancak tele çalışma ile ilgili özel bir kanun bulunmamaktadır. Bu süreçte ideal olan, kendine özgü çalışma şartları ve farklı problemleri olan tele çalışanların, kendileri için düzenlenmiş tele çalışma yasaları ile yasal güvenceye kavuşturulmalarıdır. Çünkü Kandemir’inde belirttiği gibi; istihdamda yaşanan gelişmelerin etkisi ile yapılan değişikliklere karşın, mevzuatımızda, genellikle klasik istihdam modeline göre çalışanlar için getirilen ve tele çalışanlara özgü durumları göz önünde bulundurmayan düzenlemeler bulunmaktadır. Tele

çalışmaya yönelik yasal düzenleme; çalışma sürelerine ilişkin uygulanacak standartları, işletme verilerinin ve sırlarının güvenilirliğinin sağlanmasına yönelik önlemleri, tele çalışan işçinin özel yaşamının korunması için alınabilecek tedbirleri ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik kriterleri belirlemelidir. Bunun yanında tele çalışma yasası ile işverenin tele çalışan işçi üzerinde denetim ve gözetimini ne şekilde sağlayacağı ve tele çalışanın sendikal haklardan nasıl yararlanacağı konularında çözüm yolları sunmalıdır. Ayrıca sosyal izolasyon, siber bağımlılık ve aşırı strese bağlı olarak, tele çalışanların ruhsal sağlıkları ve sosyal çevrelerini korumaya yönelik önlemler alınmalı, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı geliştirilmelidir.

Türkiye’de tele çalışmaya yönelik özel bir kanun bulunmadığı gibi özürhünerin evde çalışmasına (istihdamına) yönelik bir kanun da bulunmamaktadır. Oysa özürhünerin “gönüllü olarak” istemeleri durumunda, özürhünerin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilebilmelerine yönelik, ortam ve koşulların sağlanması bir gerekliliktir. Ayrıca özürhünerin evde çalışmasına yönelik yasal düzenlemelerin yapılması; hem Birleşmiş Milletler ve uluslararası kuruluşların yayınladıkları tavsiye kararlarına uyumluluğu sağlayacak, hem de anayasal düzenlemelerde yer alan pozitif ayrımcılığın tesis edilmesi açısından yararlı olacaktır. Bu süreçte sadece evde çalışmaya yönelik, genel (gerçek kişiler ve işverenler arasındaki ilişkileri düzenleyen) yasal düzenlemelerin yapılması, özürhünerin kendilerine özgü durumlarından kaynaklı oluşabilecek çeşitli özel meselelerin çözümlenmesinde yetersiz kalabilir. Bu noktada özürhü kişilerin evde çalışmasına yönelik özel yasal düzenlemelerin yapılması ideal olandır ve yasal düzenlemenin, özürhünerin ihtiyaçlarına göre hazırlanması büyük bir önem taşımaktadır (özür türü ve oranına uygun evde yapılabilecek işlerin ne şekilde seçileceği, özürhüye özgü donanım ve ekipman desteğini kimin karşılayacağı, gerekli eğitimin nerede ve ne şekilde sağlanacağı...). Ancak öncelikle özürhünerin ihtiyaçlarını ve sonra da işverenlerin beklentilerini dikkate alarak titizlikle hazırlanmış bir “Özürhünerin Evde Çalışması Yasası” bulunduğunda, özürhünerin istihdamını artırma ve toplumla bütünleşmelerine yardımcı olma sürecinde, evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) ve ev esaslı tele çalışma yöntemlerinden etkin olarak yararlanılabilecektir. Ayrıca özürhü istihdamında bu yöntemlerden yararlanılması sürecinde, kamu kurum ve kuruluşlarının öncülüğü yapması; güven verici, cesaretlendirici ve teşvik edici olacaktır.

Özürhü insanlarımızın, yaşamlarına bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin sağladığı yenilikler girebildiği ölçüde, özürhünerin vasıflı bireyler haline gelmeleri ve böylece toplumla bütünleşerek yaşama bağlanmaları kolaylaşacaktır. Konumuz

bağlamında özürliilerin ev esaslı tele çalışma kapsamında istihdam edilmeleri; web erişilebilirliğinin sağlanması ve özürler tarafından bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin etkin olarak kullanılabilmesi ile mümkündür. Ancak birçok özürli, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle onlara sağlanan imkânlardan yararlanırken, çok sayıda zorluk ve engelle karşılaşmaktadır. Uluslararası Özürli Hakları İzleme Örgütü'nün 2007 Avrupa raporunda, Türkiye'de web erişilebilirliğinin henüz bir konu olarak dahi gündemde olmadığı ve resmi kurum web siteleri de dâhil olmak üzere bütün web alanında erişilemezliğin norm olduğu belirtilmiştir. Birçok ülkede ise internet siteleri erişilebilirliğinin sağlanması yasalarla zorunlu hale getirilmiştir. Türkiye'de de "Kamu Kurumları İnternet Siteleri Standartları Kılavuzunda" da belirtildiği üzere, web erişilebilirliği, web tasarımcıların inisiyatifine bırakılmamalı, kılavuzda bahsedilen erişilebilirlik standartları yasal düzenlemelerle korunmalıdır.

Elbette nihai olarak özürliilerin istihdamının sağlanması, özürliileri özürli olmayanların sahip oldukları yaşam standartlarına erişirmede tek başına yeterli olamayacaktır. Çünkü sosyal ve fiziksel çevrenin genelde özürliileri dışladığı bilinen bir gerçektir. Özürliilerin toplumla bütünleşebilmeleri, sosyal, fiziksel ve ekonomik tüm engellerin kaldırılmasını gerektirmektedir. Bu noktada, özürliilerin çalışma hayatına aktif olarak katılımını sağlamada alternatif istihdam yöntemlerinin geliştirilmesi ve geliştirilen yeni yöntemler için uygun ortam ve koşulların sağlanması, atılmış küçük ama önemli bir adım olacaktır.

KAYNAKLAR

ABDEL-WAHAB Ahmed Gad (2007) “Employees’ attitudes towards Telecommuting. An Empirical Investigation in the Egyptian Governorate of Dakahlia”, **Behaviour & Information Technology**, Vol. 26, No. 5, pp. 367-375.

AKARDERE Sabriye Sevil (2005) “İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2005.

AKTAŞ Canan, GERGİN Sinan, KUZ Tayyar, MUTLUOĞLU Lütfiye, UĞRULU Bahar ve YILMAZ Zuhul (2004) “Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması”, **Özveri Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2korumaliisyeri.htm> , (16.08.2011).

AKTEKİN Şeyda (2010) “Özürü İstihdamında Korumalı İşyerleri Çözüm Olacak mı?”, **Mercek Dergisi**, Ekim, ss. 148-153.

ALKAN MEŞHUR, Filiz H. (2004) “Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılma Gerekliliği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi”, **Öz-Veri Dergisi**, Cilt: I, Sayı :2, s. 176-183.

ALKAN MEŞHUR, Filiz H. (2006) “Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma: Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü Mimarlık Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Konya.

ALKAN MEŞHUR, Filiz H. (2007) “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, **Akademik Bilişim 07-09 Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri**, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, ss.265-272.

ALKAN MEŞHUR, Filiz H. (2010) “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 1, ss. 1-24.

ALPAGUT Gülsevil (2006) “Korumalı İşyeri Kavramı ve Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğin Değerlendirilmesi”, **Sicil Dergisi**, Eylül Sayısı.

ALTAN Ömer Zühtü (1990) **Sakatlar Ve Türkiye’de Çalışma Sorunları**, Eskişehir, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Yayın No: 146, Eskişehir.

ALTAN Ömer Zülfü (1998) “ Kota Tekniği Ve Kota Oranlarının Yükseltilmesinde Ülkemizde Daha Çok Sakatın İstihdam Edilebilmesine Yardımcı Olabilir mi?”, **Mercek Dergisi**, MESS, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, ss. 25-33.

ALTAN Ömer Zülfü (1999) “Türkiye’de Sakatların İstihdam Edilerek Korunmalarını Ön Gören Sosyal Politikalar Yeniden Yapılanırken”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 1-2, ss. 411-436.

ALTUNIŞIK Remzi – COŞKUN Recai – BAYRAKTAROĞLU Serkan ve YILDIRIM Engin (2007) **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**, 5. b, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

ANDERSEN Gøsta Esping “Altın Çağ Sonrası? Küresel Bir Ekonomide Refah Devleti İnkilemleri” (2008) **Sosyal Politika Yazıları**, 3.b., Der: Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, İletişim Yayınları, , İstanbul, ss. 55–100.

ANDERSON Jane, BRICOUT John C. and WEST Michael D. (2001) "Telecommuting: Meeting the Needs of Businesses and Employees with Disabilities", **Journal of Vocational Rehabilitation**, Volume: 16, pp. 97-104.

ARNOLD Nancy L and SEEKINS Tom (1998) "Rural and Urban Vocational Rehabilitation: Counselors Perceived Strengths and Problems" **The Journal of Rehabilitation**, Volume: 64, No: 1, pp. 5-13.

ARNOLD Nancy L and SEEKINS Tom (2002) "Self-Employment: A Process for Use by Vocational Rehabilitation Agencies", **Journal of Vocational Rehabilitation**, Volume: 17, No: 2, pp. 107-113.

ARNOLD Nancy L and IPSEN Catherine (2005) "Self-Employment Policies Changes Through the Decade", **Journal Of Disability Policy Studies**, Volume: 16, No: 2, pp.115-122.

AYSOSY Mehmet (2004) **Avrupa Birliği Sürecinde Özürlüler Politikası**, Açık Kitapları, İstanbul.

AYTAÇ Serpil (1993) "Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı", **Verimlilik Dergisi**, Milli Produktivite Merkezi Yayınları, Ankara, ss. 2-15.

Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, "Avrupa Birliği'nde Tele Çalışma", Yönetici Özeti, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/961/tr/1/EF09961TR.pdf> , (30. 11.2011).

Bağ-Kur Kanunu Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Kanun Numarası: 1479, Kabul Tarihi: 02. 09. 1971, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 14. 09. 1971, Sayı. 13956.

BAKER Paul M.A. and FAIRCHILD Alea “The Virtual Workspace: Telework, Disabilities and Public Policy”, http://www.cacp.gatech.edu/research/virtual_workspace/eg-baker-fairchild-036.pdf , (31. 04. 2012).

BALDWIN Marjorie L. and JOHNSON William G. (1995) “Labor Market Discrimination Against Women with Disabilities”, **Industrial Relations** Volume: 34, No: 4, pp. 555–577.

BARNES Colin, MERCER Geof and SHAKESPEARE Tom (1999) **Exploring Disability**, Polity Press, Cambridge.

BARNES Helen (2000) **Working For a Living? Employment, Benefits and the Living Standards of Disabled People**, The Policy Pres, Bristol.

BARRETT A,M and THOMASAN B. (1964) “The Placement Process in Vocational Rehabilitation Counseling”,**GTP Bulletin**. No.2. Rehabilitation Services. No.545.USA, ,p.51. Aktaran Mehmet ERGÜN, “İşverenlerin Özürülere Yönelik Tutumları Ve Öğrenme Güçlüğü Olan Bireylere Yaklaşımları”, **Özveri Dergisi**, Cilt:3, Sayı 1, 2006, s. 708.

BATAVIA Andrew I. (1993) “Relating Disability Policy to Broader Public Policy: Understanding the Concept of Handicap”. **Policy Studies Journal**, Volume: 21, Issue: 4, pp. 735-739.

Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname, Karar Sayısı: KHK/572, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi:6 Haziran 1997, Sayı: 23011.

Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun, Kanun Numarası: 4842, Kabul Tarihi: 09. 04. 2003, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 24. 04. 2003, Sayı. 25088, http://www.alomaliye.com/4842_sayili_kanun.htm , (12. 06. 2012).

Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, http://www.muhasibetr.com/dosyagonder/upload/2010_11_30bazi-alc_kanun_taslagi-1291116893.pdf , , (24. 04.2012).

BÉLANGER France (1999) “Workers' Propensity to Telecommute: An Empirical Study”, [Information & Management](#), Volume: 35, Issue: 3, 1999, pp. 139-153.

Belediye Kanunu, Kanun Numarası: 5393, Kabul Tarihi: 03. 07. 2005, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 13. 07. 2005, Sayı. 25874, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.5393&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> , (07. 03. 2012).

BERKÜN Sanem (2010) Engellilerin İstihdam Sorunları ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü”, **VII. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildiriler Kitabı**, Çanakkale, ss. 210-215.

BERKÜN Sanem (2010) “Mesleki Eğitimin Engelli İstihdamı Açısından Önemi”, **Gazi Üniversitesi 20. Özel Eğitim Kongresi**, Basılmamış Bildiri, Gaziantep, 2010, ss. 1-10.

BİLEVİCIENE Tatjana and BİLEVİCIUTE Egl (2009) “Telework as a Method of Professional and Social Rehabilitation of Disabled Persons” , **International Vilnius Conference EURO Mini Conference “Knowledge-Based Technologies and OR**

Methodologies for Strategic Decisions of Sustainable Development", Vilnius, Lithuania, pp. 23- 27.

BİLGİN Kâmil Ufuk (2000) "Özürümlerın Çalışma Hayatındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri", **Kamu - İş - İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:5, Sayı:4, ss.21-38.

Birinci Özürümler şurası Çağdaş Toplum, Yaşam Ve Özürümler Komisyon Raporları Genel Kurul Görüşmeleri, TC Başbakanlık Özürümler İdaresi Başkanlığı, Ankara, 1999.

BLACKBURNS IRobert (1993) **Rights of Citizenship**, Mansell, England.

BOYLAN Ann and BURCHARDT Tania (2002) **Barriers to Self-Employment for Disabled People**, Report For Small Business Services, London.

BOZKURT Veysel (2000) "Küreselleşmenin Toplumsal Sonuçları", **Küreselleşmenin İnsani Yüzü**, Der: Veysel Bozkurt, İstanbul, ss. 93-114.

BOZKURT Veysel (2009) **Endüstriyel & Post-endüstriyel Dönüşüm Bilgi, Ekonomi, Kültür**, Ekin Kitabevi, Bursa.

BRABER Maarten den "Socio-psychological Factors of Using Telework as an Instrument for Reintegration"

BUEHLER Christian "Telework Training As Opportunity For Vocational Integration Of People With Severe Disabilites - Approach And First Experiences", http://www.dinf.ne.jp/doc/english/Us_Eu/conf/csun_97/csun97_022.html , (29. 04. 2012).

BULAND Trond and DAH1 Thomas, “Technological Visions for Social Change - Information Technology, Telework, and The İntegration of Disabled Persons” , pp.263-268, <http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?arnumber=00915642> , (25. 04. 2012).

BURCU, Esra (2007) **Türkiye’de Özürlü Birey Olma Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma**, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.

BURKHAUSER Richard V and DALY Mary C. (1998) “Disability and Work: the Experiences of American and German Men”, **FRBSF Federal Reserve Bank of San Francisco Economic Review**, Number:2, pp. 17-29.

BÜYÜKÖZTÜRK Şener– ŞEKERCİOĞLU Güçlü ve ÇOKLUK Ömay (2010) **Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları**, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Büyükşehir Belediyesi Kanunu, Kanun Numarası: 5216, Kabul Tarihi: 10. 07. 2004, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 23. 07. 2004, Sayı. 25531, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.5216&sourceXmlSearch=5216&MevzuatIliski=0> , (07. 03. 2012).

CAVKAYTAR, Atilla (1999) "Özel Eğitimde Anne-Baba Katılımı", **Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Sayı 1-2, s. 98-100.

CLARK Peggy and KAYS Amy J. (1995) **Enabling Entrepreneurship: Microenterprise development in the United States. Baseline year report of the Self-Employment Learning Project**, DC Aspen Institute, Washington.

COOPER Richard C. (1996) “Telecommuting: the Good, the Bad and the Particulars”, **Supervision**, Volume:57, pp.10-12.

ÇAKIR Özlem (2002) “Sosyal Dışlanma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:4, Sayı: 3, ss. 83-104.

ÇAKMAK Naci Münci (2006) Türk Kamu Hukuku Açısından Engellilerin Hukuki Statüsü, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku (İdare Hukuku) Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ankara.

ÇALIK, Selma (2004) “Özür lülüğün Ölçülmesinde Metodolojik Yaklaşımlar ve 2002 Türkiye Özür lüler Araştırması”, **Özveri Dergisi**, TC Başbakanlık Özür lüler İdaresi Başkanlığı, Cilt:1, Sayı,2, <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2ozurlulugunolcul.htm> , (06. 02. 2012).

ÇELİK Sümeyra (2007) “Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliğı ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller”, TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, , (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi) Ankara.

DEMİRCİOĞLU Mağdule (2010)**Üretim Sürecinde Sakat Emegi**, Kibele Yayınları, İstanbul.

DEMİRCİOĞLU A. Murat ve ENGİN Murat (2002) **Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma**, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No: 2002-52, İstanbul.

DEMPSEY Ian and FORD Jerry (2009) “Employment for People With Intellectual Disability in Australia and the United Kingdom”, **Journal of Disability Policy Studies**, Volume:19, Number: 4, pp. 233-243.

Deniz İş Kanunu, Kanun Numarası: 854, Kabul Tarihi: 20. 04. 1967, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 29. 04. 1967, Sayı. 12586,

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.854&sourceXmlSearch=sivil&MevzuatIliski=0>, (01. 03. 2012).

DERDİMAN Ramazan Cengiz “Anayasa Değişikliği Taslağı Üzerine Düşünceler”, <http://www.anayasa.gen.tr/derdiman.htm> , (11. 05. 2012).

DERDİMAN Ramazan Cengiz “Halkoyuna Sunulacak 5982 Sayılı Kanun Hükümleri Hakkında Düşünceler”, <http://www.anayasa.gen.tr/derdiman-5982.htm> , (08. 07. 2012).

DERDİMAN Ramazan Cengiz (2011) **Hukuk Başlangıcı**, 3.b., Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.

Descriptions of Work-at-Home Positions through NTI, <http://nticentral.org/work-at-home-jobs-positions.shtm> , (15. 03. 2012).

Devlet Memurları Kanunu, Kanun Numarası: 657, Kabul Tarihi: 14. 07. 1965, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 23. 07. 1965, Sayı. 12056, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/388.html> , (07. 03. 2012).

DOYEL Alice Weiss (2002) "A Realistic Perspective of Risk in Self-Employment for People with Disabilities", **Journal of Vocational Rehabilitation**, Voumel: 17, No: 2, pp. 115–124.

EKONOMİ Münir (1994) "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", **Çalışma Hayatında Esneklik Semineri**, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir, ss. 55-79.

EMİROĞLU Bülent Gürsel (2008)“Üniversitelerde Görme Engelli Öğrenciler İçin Bilişim”, **Akademik Bilişim**, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, ss.153-158. http://www.engelsizbilisim.org/sunular/Emiroglu_AB08.pdf (14. 12. 2011).

ERBİL ERDUGAN, Fatma (2010) **Türkiye’de Özürlü Yoksulluğu ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara- Keçiören Örneği**, TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayın No.50, Ankara.

ERGÜN Mehmet, (2006) “İşverenlerin Özürlülere Yönelik Tutumları Ve Öğrenme Güçlüğü Olan Bireylere Yaklaşımları”, **Özveri Dergisi**, Cilt:3, Sayı 1, ss. 705-710.

FRIEDMAN Thomas L.(2010) **Dünya Düzdür Yirmi Birinci Yüzyılın Kısa Tarihi**, 6. b., Boyner Yayınları, İstanbul.

GARTNER Alan and JOE Tom (1987) **Images of the Disabled, Disabling Images**, New York, NY: Praeger

Gelir Vergisi Kanunu, Kanun Numarası: 193, Kabul Tarihi: 31. 12. 1960, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 06. 01. 1961, Sayı. 10700, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.4.193&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> , (07. 03. 2012).

GIDDENS Anthony (2008) **Sosyoloji**, 1.b.,Kırmızı Yayınları, İstanbul.

GÖKMEN Fatma (2007) “Türkiye’de Özürlü Haklarının Gelişimi”, **Özveri Dergisi**, TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Cilt:4, Sayı,2, <http://www.ozurluler.gov.tr/?menu=ozveri&sayfa=ov8/ov8mak4> (20.07.2011)

GÖZE Ayferi (2009) **Liberal, Marxiste, Faşist, Nasyonal, Sosyalist ve Sosyal Devlet Sistemleri**, Beta Yayınevi, İstanbul.

GÜL İdil Işıl (2006) Fiziksel Engellilerin Uluslararası Hukukta Korunması ve Uluslararası Standartların İç Hukuka Yansımaları, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul.

Gümrük Kanunu Kanun Numarası: 1615, Kabul Tarihi: 19. 07. 1972, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 01. 08. 1972, Sayı: 14263, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/1301.html> , (01. 03. 2012).

GÜNDOĞAN Naci (1999) “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları” **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 54, Sayı: 1, ss. 63-79.

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

HAMILTON, Elizabeth C. (1997). “From Social Welfare to Civil Rights”, **The Body and Physical Difference: Discourses of Disability (The Body, In Theory: Histories of Cultural Materialism)**, (Editor:) [David T. Mitchell](#) and Sharon L. Snyder, Michigan: University of Michigan Press, USA, pp. 223-239.

HARİS Louis (1987) **Inside America**, Vintage 1st Edition, New York.

HARPAZ Itzhak (2002) “Advantages and Disadvantages of Telecommuting for the Individual, Organization and Society” , **Work Study**, Wolume:51, Number: 2, 2002, pp. 74 - 80.

HASIRCIOĞLU Abdullah (2006) “İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Sakarya.

HEKİMLER Alpay (2006) **Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri Avrupa Birliği ve Federal Almanya Mevzuatı Işığında Türkiye İçin Perspektifler**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını Yayın No. 263, Ankara.

HOTCHKISS Julie L. (2003) **The Labor Market Experience of Workers with Disabilities: The ADA and Beyond**, W. E. Upjohn Institute Press, Kalamazoo, Michigan.

IPSEN Catherine, ARNOLD Nancy L. and COLLING Kyle (2005) “Self-Employment for People With Disabilities Enhancing Services Through Interagency Linkages”, **Journal Of Disability Policy Studies**, Volume:15, No: 4, pp. 231–239.

İŞİĞİÇOK Özlem (2005) **XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş**, Ezgi Kitabevi, Bursa.

İkinci Özürlüler Şurası Yerel Yönetimler ve Özürlüler, Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri, TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Ankara, 2005.

İl Özel İdaresi Kanunu, Kanun Numarası: 5302, Kabul Tarihi: 22. 02. 2005, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 04. 03. 2005, Sayı. 25745, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.5302&MevzuatIliski=0&sourceXmlSe arch=mal> , (07. 03. 2012).

İLTER Erem (2009) “Birleşmiş Milletler Özürlü Kişilerin Hakları Sözleşmesi’nin Türkiye’nin Özürlülük Politikasına Katkısı”, TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, (Yayımlanmamış Özürlüler Uzmanlığı Tezi) Ankara.

İSTANBUL TİCARET ODASI (2010) **İstanbul Özürlüler İstihdam Araştırma ve Geliştirme Raporu 2009**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2010-14, İstanbul.

İş Kanunu, Kanun Numarası: 1475, Kabul Tarihi: 25. 08. 1971, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 01. 09. 1971, Sayı. 13943.

İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22. 05. 2003, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 10. 06. 2003, Sayı. 25134,
<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.4857&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> , (07. 03. 2012).

JAHODA Marie (1982) **Employment and Unemployment**, Cambridge University Pres, Cambridge.

JURIK Nancy C. (1998) "Getting Away and Getting By The Experiences of Self-Employed Homeworkers", **Work and Occupations**, Volume: 25, pp. 7-35.

KANBAK Ayşegül ve GÖVENÇ Dilay (2009) " Engelli İstihdamına Yönelik Yerel Eksenli Bir Çözüm Önerisi: Bizimköy Örneği", **Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:7, ss. 91-108.

KANDEMİR Murat (2011) **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, Legal Yayınları, İstanbul.

KARASAR Niyazi (2007) **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Nobel Yayıncılık, Ankara.

KARATAŞ Kasım. (2001) "Özürlülerin İstihdamı ve Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar" **Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni**

Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları, (Der:) Kasım Karataş. Körler Federasyonu Yayını, No: 4 Ankara, ss. 141-152.

KARÇKAY Keziban (2002) Toplumsal Bir Kimlik Olarak Özürlülük, TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, (Yayımlanmamış Özürlüler Uzmanlığı Tezi) Ankara.

KAYALAR Murat (1997) “Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatının Kalitesini Arttırmasındaki Etkileri ve Bir Uygulama”, ”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta.

KAYHAN KUZGUN İnci (2007) **Evde Parça Baş Ücret Karşılığı Çalışmada Bir Örnek Olay: Çivril’de Mum İşi**, Yücel Ofset Matbaacılık, Ankara.

KOLAT Serkan (2010) **Avrupa Birliği Sosyal Politikası Çerçevesinde Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Yansımaları**, TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayını, Yayın No: 49, Ankara.

KORAY Meryem (2008) **Sosyal Politika**, 3. b., İmge Kitabevi, Ankara.

KRUEGER Alan B. (1996) "How Will Labor Market Trends Affect People With Disabilities?", **Disability : Challenges for Social Insurance, Health Care Financing, and Labor Market Policy**, Editor: Virginia P. Reno, Jerry L. Mashaw and Bill Gradison, , National Academy of Social Insurance, Washington, pp. 165-171.

KUZGUN İnci (2009) “Türkiye’de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler”, **Journal of Yasar University**, Cilt: 4, Sayı: 15, ss. 2451-2466.

KÜMBÜL GÜLER Burcu (2006) “İşsizlik ve Yarattığı Psiko-sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt.55, Sayı:1, İstanbul, ss. 373-394.

LA MONICA [Paul R.](#) (2003) “Intel: U.S. Could Loss Tech Edge”, <http://money.cnn.com/2003/10/03/technology/barrett/index.htm> , (05.03.2012).

LAÏ On-Kwok (1994) “Promoting Health and Welfare: The Challenge for Information Technology? A Strategic Agenda for Enabling Disabled People”, **Information Technology & People**, Vol: 7 Iss: 1 pp.81-99.

LAPOÏNTE François, MASSÉ Danielle, MABILLEAU Philippe and BEAUDOÏN Nathalie, Teleworking at Home: Issues to Maintain Persons with Disabilities at Work – A Follow up , http://www.dinf.ne.jp/doc/english/Us_Eu/conf/csun_98/csun98_171.html , (30. 03. 2012).

LIDIA Barés, Silvia, CARINA Lic. Litovicius, Patricia and AİRES Ciudad Buenos, “Title Training in the use of the Information and Communication Technologies (ICT), The Remote Education and Telework for People with Disabilities”, <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Litovicius%20Bares%20english.pdf> , (19. 04. 2012).

MARTİN James E. and KOHLER Paula D. (1999) **Transition from School to Life: A Complete University Course for Special Educators**, Developed by the Transition –Related Personnel Competencies Project, funded through the Office of Special Education Programs, Office of Special Education and Rehabilitative services, U.S Department of Education, United States of America.

MİTRA Sophie (2009) “Temporary and Partial Disability Programs in Nine Countries What Can the United States Learn From Other Countries?”, **Journal of Disability Policy Studies**, Volume:20, Number:1, pp. 14–27.

METE Cem (2008) “Economic Implications of Chronic Illness and Disability in Eastern Europe and the Former Soviet Union”, **The Word Bank**.

MOOS Rudolf H. (1986) “Work as a Human Context”, **Psychology and Work : Productivity, Change, and Employment**, (Editor:) Michael S. Pallak and Robert O. Perloff, Washington, D.C. : American Psychological Association.

MURPHY Edna (1996) **Flexible Work**, Director Books, Hertfordshire,.

MUTLUOĞLU Lutfiye (2001) Örgün Mesleki Eğitim ve Çıraklık Eğitimi İçerisinde Özürlülerin Mesleki Eğitimi” Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, (Yayımlanmamış Özürlüler Uzmanlığı Tezi) Ankara.

OLİVER Michael (1996) **Understanding Disability: From Theory To Practice**, Palgrave Macmillan, Basingstoke, Hampshire.

OKUR Nejla ve ERBİL ERDOĞAN Fatma (2010) “Sosyal Haklar ve Özürlüler: Özürlülük Modelleri Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme”, **II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu**, Denizli, ss.245-263.
<http://www.sosyalhaklar.net/2010/2010index.htm> , (18. 07.2011).

ORAN Nazan Tuna ve ŞENUZUN Fisun (2008) “Toplumda Kırılması Gereken Bir Zincir: HIV/AIDS Stigması ve Baş Etme Stratejileri”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt: 5, Sayı:1, ss. 1-16. Aktaran Hediye Arslan ve Dilek Konuk Şener, “Stigma, Spiritüalite Ve Konfor Kavramlarının Meleis’in Kavram Geliştirme Sürecine Göre İrdelenmesi”, **Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi**, Cilt:2,Sayı:1,2009, ss. 51- 58.

OZAWA Martha N (2002) “SSI and Adults with Disabilities: Background, Trends, and a Study of Participation”, **Journal of Disability Policy Studies**, Volume: 13, No: 3, pp. 153–162.

OZAWA Martha N and LUM Terry Y. (2005) “Men Who Retire At Age 70 Or Older”, **Journal of Gerontological Social Work**, Volume. 45, Issue: 4, pp.41–63.

OZAWA Martha N. and YEO Yeong Hun (2006) “Work Status and Work Performance of People With Disabilities” **Journal Of Disability Policy Studies**, Volume: 17, No: 3, pp. 180-190.

ÖZDAMAR Kazım (2004) **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 1**, Kaan Kitapevi, Eskişehir, 2004.

ÖZDEMİR Satı (2008) “Türkiye’de Hafif Düzeyde Zihinsel Engelli Bireylere Meslek Edindirme ve İstihdamlarına İlişkin Politikaların Değerlendirilmesine Yönelik Yönetici, İşveren ve Veli Görüşleri”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

ÖZDEMİR Süleyman (2007) **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, 2.b., İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın NO: 2007-57, İstanbul.

ÖZGÖBEK Hatice Reyhan, (2007) Türkiye’nin Engelliler Politikası Analizi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Ana Bilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

ÖZGÖKÇELER Serhat ve ALPER Yusuf (2010) “Özrümler Kanunu’nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi”, **İşletme ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt:1, Sayı: 1, ss. 33-54-.

ÖZGÖKÇELER Serhat ve BIÇKI Doğan (2010) “Özürülerin Sosyal Dışlanma Boyutları: Bursa ve Çanakkale Örneklerinden Yansıyanlar” **II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu**, Denizli, 2010, ss.217-243, <http://www.sosyalhaklar.net/2010/2010index.htm> , (20. 07.2011).

ÖZSUCA Şerife (2003) “Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik Krizi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt:58, Sayı: 2, ss. 133-152.

Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 4046, Kabul Tarihi: 24. 11. 1994, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 27. 11. 1994, Sayı. 22124, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/854.html> ,(07. 03. 2012).

Özürürlüğe Dayalı Ayrımcılığın Ölçülmesi Araştırması, TC Başbakanlık Özürürlüler İdaresi Başkanlığı, Ankara, 2010.

Özürürlüler İdaresi Başkanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Kanun Numarası: 571, Kabul Tarihi: 25. 03. 1997, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 30. 05. 1997, Sayı. 23004 (Mükerrer), <http://www.ozida.gov.tr/yenimevzuat/3-2.htm> , , (07. 03. 2012).

Özürürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5378, Kabul Tarihi: 01. 07. 2005, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 07. 07. 2005, Sayı. 25868.

Özürürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi:24 Mart 2004, Sayı: 25412.

Özürürlük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürürlüğe Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkındaki Yönetmelik, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi:16 Aralık 2010, Sayı: 27787 (Mükerrer).

PAGÁN Ricardo (2009) “Self-Employment Among People with Disabilities: Evidence for Europe”, **Disability & Society**, Vol: 24, No: 2, pp. 217-229.

PALABIYIK Hamit ve BERKÜN Sanem (2010) “İşsizlerin Bakış Açısıyla Ekonomik Kriz Sonrasında Bursa Özel Sektöründe İstihdam ”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Cilt:47, Sayı: 546, s.87-94.

PİEPER Michael and HERMSDORF Dirk (1997) ”BSCFY for Disabled Teleworkers: Usability Evaluation and Interface Adaptation of an internet-based cooperation environment”, **Computer Networks and ISDN Systems**, Volume: 29, pp. 1479-1487.

PİNHAS Mordo Murat (2007) **Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği’nde Esnek Çalışma**, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul.

PRICE-ELLINGSTAD Debra and BERRY Hugh G. (1999-2000) “Postsecondary Education, Vocational Rehabilitation and Students with Disabilities: Gaining Access to Promising Futures”, . **American Rehabilitation**, Volume: 25, No:3, pp. 2–10.

PRIESTLEY, Mark (1998) “Constructions and Creations: İdealism, Materialism and Disability Theory” **Disability and Society**, [Volume: 13](#), [Issue: 1](#), pp.75-94.

ROULSTONE [Alan](#) (2002) Disabling Pasts, Enabling Futures? How Does the Changing Nature of Capitalism İmpact on the Disabled Worker and Jobseeker?”, **Disability & Society**, Volume:17, Number:6, pp. 627-642.

SABUNCUOĞLU Zeyyat ve TÜZ Melek (2001) **Örgütsel Psikoloji**, 1. b., Livane Matbaası, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik, Yönetmelik

Numarası: 7/3600, Kabul Tarihi: 23. 12. 1971, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 21. 01. 1972, Sayı. 14079,

http://www.hukukturk.com/fractal/hukukTurk/pages/findMevzuatDetail_myinet.jsp?pTabId=&pInstanceId=962&pViewId=501&pObjectId=414 , (29. 02. 2012).

SCHUR Lisa and KRUSE Douglas (2002) **Non-Standard Work Arrangements and Disability Income**, Report to the Disability Research Institute, University of Illinois Urbana-Champaign.

SCOTCH, [Richard K.](#) (1988) “Disability as the Basis for a Social Movement: Advocacy and the Politics of Definition”. **Journal of Social Issues**, Volume: 44, Issue: 1, pp. 159-172.

SEYHUN, Ömer Kayhan (2006) Avrupa Birliği’ndeki Demografik Dönüşümün Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Üyeliği Çerçevesinde İş Gücü Piyasalarına Yansıması, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi) Ankara.

SEYYAR Ali (2006) **Özörlölere Adanmış Sosyal Politika Yazıları**, Adapazarı Büyükşehir Belediyesi Yayını, Adapazarı.

SEYYAR Ali (2009) “Özörlö Dostu Aktif İstihdam Politikaları”, **Özveri Dergisi**, Cilt:6, Sayı 1, 2009. <http://www.ozida.gov.tr/?menu=ozveri&sayfa=ov11/ov11mak4> (11.08.2011).

SEYYAR Ali, “İnsan Hakları Açısından Özörlö Dostu (Mesleki) Eğitim Politikaları, http://www.millisuur.com.tr/icerik_yorumla.php?id=5 , (16. 12. 2011).

SEYYAR Ali, “Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”,
http://www.sosyalsiyaset.net/documents/teknoloji_etkileri.htm , (24. 11.2011).

SEYYAR Ali, “Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Özürlüler Politikası Özürlü Dostu Yerel Sosyal Politikalar”,
http://www.sosyalsiyaset.net/documents/yerel_ozurluler_politikasi.htm , (29. 02. 2012).

SEYYAR Ali, “Uluslararası Boyutuyla Özürlü Kota Sistemi”
http://www.sosyalsiyaset.net/documents/ozurlu_kota_sistemi.htm , (29. 02. 2012).

SMİTS Stanley J. (2004) “Disability and Employment in the USA: The Quest for Best Practices”, **Disability & Society**, Vol: 19, No: 6, pp. 647-663.

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Koruma Kanunu, Kanun Numarası: 2828, Kabul Tarihi: 24. 05. 1983, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 27. 05. 1983, Sayı. 18059.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu, Kanun Numarası: 3294, Kabul Tarihi: 29. 05. 1986, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 14. 06. 1986, Sayı. 19134,
<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/739.html> , (07. 03. 2012).

Sosyal Sigortalar Kanunu Kanun Numarası: 506, Kabul Tarihi: 17. 07. 1964, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 29,30,31. 07. 1964-01.08.1964, Sayı. 11766–11779,
<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=1.5.506&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=S> , (07. 03. 2012).

SOYKUT SARICA Y. Pınar ve YÜKSEL Elçin (2012) “Yerel Yönetimlerde Sosyal Sorumluluk Projesi Uygulaması Olarak Sosyal Hayata Katılım: Engelsiz Yaşam”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 3, Sayı:1, ss. 48-66.

SOYSAL Tamer (2006) “Tele Çalışma”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 9, ss. 133-165.

STODDEN Robert A. and DOWRICK Peter W. (1999-2000) “Postsecondary Education and Employment of Adults with Disabilities”, **American Rehabilitation**, Volume:25, No:3, pp. 19-23.

SUBAŞIOĞLU, Fatoş (2008) “Üniversitelerin Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümleri’nin “Engellilik Farkındalığı” Üzerine Bir Araştırma”, **Bilgi Dünyası**, Cilt:9, Sayı:2, ss.399-430.

SÜMER Haluk Hâdi (2011) **İş Hukuku**, 16. b. , Mimoza Yayınları, Konya.

ŞAYLAN Gencay (1995) **Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevleri**, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.

ŞENKAL Abdülkadir (2007) **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**, 2.b., Alfa Yayınları, İstanbul.

ŞENYÜZ Doğan (2009) **Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler**, 4.b., Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

TAN Gizem (2007)“Atipik Çalışma Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma” Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2007.

TATE Jane (1995) “Home Working in The European Union. European Commission. Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs”, **Report of The Adhoc Working Group**, Luxembourg, Belgium.

TATE Denise G and PLEDGER Constance (2003)“An Integrative Conceptual Framework of Disability: New Directions for Research”, **American Psychologist**, Vol: 58, No:4, pp.289-295.

TC AİLE VE SOSYAL POLİTİKA BAKANLIĞI ÖZÜRLÜ VE YAŞLI HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2011) **İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Özet Rapor**, Ankara.

T.C. BAŞBAKANLIK ÖZÜRLÜLER İDARESİ BAŞKANLIĞI (2009) **Özürlülük Eğitimi: Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor Temel Araştırması**, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Ankara.

Telework: Recruitment, Retention and Jobs, <http://www.ivc.ca/jobs/index.html> , (12. 04. 2012).

TİSK (1999) **Çalışma Hayatında Esneklik**, TİSK Yayınları, Yayın No :190, Ankara.

TOKOL Aysen (2001) **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını, Yayın No: 173, Vipaş A.ş., Yayın No: 49, Bursa.

TOKOL Aysen (2003) “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 5, Sayı:1, 2003, <http://www.isguc.org/index.php?lg=eng&p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003> , (30. 11.2011).

TOPCUK Yılmaz (2006) “Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.

TOPLU, Aslı (2009) “Sosyal Dışlanma Perspektifinden Türkiye’de Özürlü İstihdamı”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

TOZLU Emine (2011) “Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi** , Cilt:3, Sayı: 5, ss. 99-116.

TUFAN Beril, ÖZGÜR SAYAR Özge ve KOÇYILDIRIM Göktan (2009)“Sosyal Bir Hak Olarak Sosyal Hizmet”, **I. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu**, Denizli, ss. 76-86. <http://www.sosyalhaklar.net/2009/2009index.htm> , (26. 07. 2011).

Türkiye İstatistik Kurumu (2011) **Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları**, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.

Türk Dil Kurumu, **Güncel Türkçe Sözlük**,

<http://www.tdk.gov.tr/TR/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EFB40CE59E171C629F>, (18. 07.2011).

Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11. 01. 2011, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 04. 02. 2011, Sayı. 27836, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm> , (09. 03. 2012).

Türkiye Cumhuriyeti 1961 Anayasası, <http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm> , (01. 03. 2012).

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/1113.html> ,
(10. 05. 2012).

Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Kanun Numarası: 5434, Kabul Tarihi: 08. 06. 1949, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi:17. 06. 1949, Sayı. 7235, <http://www.erzincan.edu.tr/userfiles/file/personel/5434.pdf> , (07. 03. 2012).

United Nations, “**Declaration On The Rights Of Disabled Persons**”, Proclaimed by General Assembly Resolution 3447 of December 9, 1975.

United Nations, (2006) “**Some Facts about Persons with Disabilities**” <http://www.un.org/disabilities/convention/pdfs/factsheet.pdf>, (06. 02. 2012).

United Nations, (2007) “**Human Rights and Persons with Disabilities**” <http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/humanrights.htm>, (06. 02. 2012).

UŞAN Fatih (2003) “Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı”, **e-akademi Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, Sayı: 15, <http://www.e-akademi.org/makaleler/fusan-1.htm> , (12. 08. 2011).

UŞAN Fatih (1999) İş Hukukunda Sakat İstihdamı, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayınları, Ankara.

ÜLGENER Sabri F. (1986), **Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme**, Filiz Kitabevi, İstanbul.

WALLERSTEIN Immanuel (2000) **Bildiğimiz Dünyanın Sonu**, Çev : Tuncay Birkan , 1. b, Metis Yayınları, İstanbul.

WEİSS Tamar “Telework and Video-mediated Communication: Importance of Real-time, Interactive Communication for Workers with Disabilities”, [C:\Documents and Settings\BIIBF\Local Settings\Temp\Rar\\$EX40.016\Sanem istanbul\Telework and video-mediated communication importance of real-time, interactive communication for workers with disabilities.htm](C:\Documents and Settings\BIIBF\Local Settings\Temp\Rar$EX40.016\Sanem istanbul\Telework and video-mediated communication importance of real-time, interactive communication for workers with disabilities.htm), (19. 04. 2012)

WEST Michael D. and ANDERSON Jane (2005)“Telework and Employees with Disabilities: Accommodation and Funding Options”, **Journal of Vocational Rehabilitation**, Volume: 23, pp. 115-122.

WESTERHÄLL Lotta Vahlne (1996) ‘The Rehabilitation of Partially Disabled Workers in Sweden’, **Paper Prepared for a Seminar Held in Utrecht**, 4-5 November.

Work At Home/Telework as a Reasonable Accommodation, <http://www.eeoc.gov/facts/telework.html>, (14. 03. 2012).

WORLD HEALTH ORGANİZATION (WHO) and THE WORLD BANK (WB) (2011) **World Report On Disability**, WHO Press, Malta.

YAVUZ Arif (1998) **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Filiz Kitabevi, Ankara.

YELİN, Edward and CİSTERNAS, Miriam (1996) “The Contemporary Labor Market and the Employment Prospects of Persons with Disabilities”, **Disability Work and Cash Benefits**, (Editor:) Jerry L. Mashaw, Virginia Reno, Richard V. Burkhauser and Monroe Berkowitz, W.E.Upjhon Institute for Employment Research, Michigan USA, pp.33- 58.

YILDIZ Sıtkı (2010) “Bilgi ve İletişim Teknolojileri Yoluyla Özürlüler İçin Geleceğe Bir Kapı Açmak”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 3, Sayı:11, ss. 612-620, http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt3/sayi11pdf/yildiz_sitki.pdf (14. 12. 2011).

YILMAZ Zuhal (2001) “Avrupa Birliğinde ve Türkiye'de Özürlülerin Mesleki Rehabilitasyon Uygulamaları”, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, (Yayımlanmamış Özürlüler Uzmanlığı Tezi) Ankara.

YILMAZ Zuhal (2004) "Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler", **Öz-Veri Dergisi**, Ankara, Cilt I, Sayı : 2 <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2calisanozurlusorunlari.htm> , (24. 07.2011).

YILMAZ Veysel ve ÇELİK Eray (2009) **Lısrrel İle Yapısal Eşitlik Modellemesi-I**, Pegem Akademi Yayıncılık Ankara.

ZARB Gerry and OLİVER Mike (1993) **Ageing With a Disability What Do They Expect After All These Years?**, University of Greenwich, London.

ZENGİNGÖNÜL Oğul (2003) “Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği”,**Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 4, ss.157-171.

65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşların Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 2022, Kabul Tarihi: 01. 07. 1976, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 10. 07. 1976, Sayı. 15642.

2002 Türkiye Özürlüler Araştırması Temel Göstergeleri, <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/oztemelgosterge.htm> , (06. 02. 2012).

2002 Türkiye Özürlüler Araştırması , http://www.ozida.gov.tr/odes/arastirma/tr_ozurluler_arastirmasi/blm1.pdf, (06. 02. 2012).

2002 Türkiye Özürlüler Araştırması ,

<http://www.ozida.gov.tr/arastirma/troailerianaliz.htm?menu=arastirma&sayfa=ilerianaliz> (06. 02. 2012).

<http://www.medyasoft.com.tr/Content.aspx?CtID=168&RecID=158> , (21. 12. 2011).

<http://www.remploy.co.uk/about-us.ashx> , (29. 04. 2012).

<http://www.remploy.co.uk/employment-services/jobseekers/recruitment-areas.ashx> , (29. 04. 2012).

<http://www.remploy.co.uk/employment-services/jobseekers/recruitment-areas/retail.ashx> , (29. 04. 2012).

<http://www.remploy.co.uk/employment-services/jobseekers/recruitment-areas/administration.ashx> , (29. 04. 2012).

<http://www.remploy.co.uk/employment-services/jobseekers/recruitment-areas/contactcentre.ashx> , (29. 04. 2012).

http://jobaccess.gov.au/Employers/Before_you_start/Preparing_and_modifying_the_workplace/Pages/How_to_provide_a_flexible.aspx , (31. 04. 2012).

<http://www.teleworkaustralia.net.au/resources/disability.asp> , (31. 04. 2012).

http://jobaccess.gov.au/Employers/Being_a_disability_confident_organisation/What_type_of_work_can_people_with_disability_do/Pages/home.aspx , (14. 03. 2012).

<http://www.ee-ticaret.com/component/content/article/117-ee-ticaret-tanitim-toplantisina-davet.html> , (24. 04.2012).

http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/Books/khuku/calisma_hakki/calisma_hakki_eskhk_18_no_lu_genel_yorumu_calisma_hakki.pdf , (11. 05. 2012).

<http://www.tsd.org.tr/engelliler-ve-calisma-hakki-6127> , (11. 05. 2012).

ÖZGEÇMİŞ			
Adı, Soyadı	Sanem BERKÜN		
Doğum Yeri ve Yılı	15. 06. 1979		
Bildiği Yabancı Diller ve Düzeyi	İngilizce orta		
Eğitim Durumu	Başlama - Bitirme Yılı	Kurum Adı	
Lise	1992	1995	Necatibey Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü
Lisans	1998	2002	Uludağ Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü
	2005	2009	Anadolu Üniversitesi Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümü
Yüksek Lisans	2003	2005	Uludağ Üniversitesi SBE Kamu Yönetimi Bölümü
	2005	2006	Uludağ Üniversitesi SBE Orta Öğretim Alan Öğretmenliği Bölümü
Doktora	2008	2012	Uludağ Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Çalıştığı Kurum	Başlama - Ayrılma Yılı	Çalışılan Kurumun Adı	
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	2008	-	Biga İİBF
Yayınlar:	<p>Sanem BERKÜN "SOSYAL HİZMET UZMANLARININ ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI MESLEKİ SORUNLAR: BURSA ÖRNEĞİ", Toplum ve Sosyal Hizmet, Hacettepe Üniversitesi İİBF Sosyal Hizmet Bölümü Dergisi, 2010; 21(1):99-109</p> <p>Sanem BERKÜN, "KALİTE YÖNETİMİ PERSPEKTİFİNDEN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ: BURSA OSMANGAZİ VE İNEGÖL BELEDİYELERİ" Verimlilik Dergisi, Milli Produktivite Merkezi Yayını (3) 2010.</p> <p>Sanem BERKÜN, "Engellilerin İstihdam Sorunları ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü", VII. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi, 03-05 Aralık, 2010, Çanakkale.</p> <p>Sanem BERKÜN, "Mesleki Eğitimin Engelli İstihdamı Açısından Önemi" Gazi Üniversitesi 20. Özel Eğitim Kongresi, 21- 24 Ekim 2010, Gaziantep.</p>		
Diğer:	"Gümrük İşletmelerinde Esnek Çalışma Sistemleri Işığında Özürlü İstihdamı [GÖZİS] Projesi" Hasan Ertürk, Serpil Aytaç, Ali Ceylan, Ahmet Özenalp, Nuran Bayram, Sanem Berkün ve Serhat Özgökçeler' Uludağ Üniversitesi ve BUSİAD işbirliği ile 2010 yılında başlayan bu proje devam etmektedir.		
İletişim (e-posta):	sanemberkun@mynet.com		
	Tarih İmza Adı Soyadı		

EK 1: EV ESASLI TELE ÇALIŞMA ANKETİ

Ev esaslı tele çalışma/evde tele çalışma son zamanlarda yaygın olarak tercih edilen, iletişim ve bilgisayar teknolojilerinde yaşanan gelişmeler yardımı ile çalışanın, tüm işlerini evden yapabildiği çalışma şekillerinden birisidir. Bu anket ile belediye çalışanlarının ev esaslı tele çalışma/evde tele çalışma kapsamında istihdama yönelik algı ve değerlendirmeleri belirlenmek istemektedir. Elde edilen veriler, tümüyle gizli kalacak ve anonim olarak değerlendirilecektir. Lütfen anket formuna isminizi yazmayınız. Katkılarınız için teşekkür ederiz

Yaşınız:

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Eğitim Durumunuz: () İlköğretim mezunu () Lise mezunu () Yüksekokul mezunu () Fakülte Mezunu

Medeni durumunuz: () Evli () Bekar

Özür durumunuz: () Bir özürüm bulunmamaktadır. () Ortopedik () Görme () İşitme

() Dil ve Konuşma () Zihinsel/Duygusal özürüyüm. () Süreğen hastalığa sahibim.

Özür oranınız: %.....

İstihdam biçiminiz: () Memur statüsünde çalışmaktayım. () İşçi statüsünde çalışmaktayım.

Kurumda kaç senedir çalışmaktasınız:.....

Daha önce ev esaslı tele çalıştınız mı? () Evet () Hayır

Bilgisayar kullanıyor musunuz: () Evet () Hayır

Bilgisayar kullanmakta sıkıntı yaşıyor musunuz? () Hayır

() Evet.....sıkıntısı yaşıyorum.

İnternet kullanıyor musunuz? () Evet () Hayır

Facebook, Twitter ve msn msn gibi sosyal ağlara üyeliğiniz/kişisel sayfanız var mı? () Evet () Hayır

1. Tele-çalışma ile işinizi yapmak ister misiniz? Cevabınız EVET ise; nedenlerinizi numaralandırarak önem sırasına göre belirtiniz?

Hayır ()

Çünkü.....

() İşyerine ulaşım güçlüğü nedeniyle

() Ulaşım maliyetleri nedeniyle

() İşyerlerinde karşılaşılan çalışma zorluğu nedeniyle

() Çalışma saatlerinde esneklik sağlaması nedeniyle

() Otonomi/bağımsızlık sağlaması nedeniyle

() İşyerlerinde karşılaşılan olumsuz muamele nedeniyle

() Evde çalışmanın rahatlığı nedeniyle

() Aile üyeleri ile geçirilecek zamanın ayrılmasında esneklik sağlaması nedeniyle

Diğer (.....)

2. Tele-çalışma ile çalışırsanız boş zamanlarınızı nasıl değerlendirirsiniz? Sizin için en önemli sıkı işaretleyiniz. Birden fazla seçenek cazip geliyorsa numaralandırarak önem sırasını belirtiniz?

() Dış mekânda (Park v.b.)

() Sosyal ortamlara girerek (Spor kulübü, kafe, tiyatro v.b.)

() Evde yalnız zaman geçirerek

() Diğer

Aşağıda bulunan cümlelere yönelik değerlendirmelerinizi belirtilen numaraları işaretleyiniz.

	1) Kesinlikle katılmıyorum	2) Katılmıyorum	3) Kararsızım	4) Katılıyorum	5) Kesinlikle katılıyorum
	(1) Kesinlikle	(2) Katılmıy	(3)	(4) katılıyoru	(5) Kesinlikle
3. Çalışırken özgür kalmak beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
4. Ev esaslı tele çalışma, çalışanların seyahat yorgunluk ve masraflarında azalma sağlar.	1	2	3	4	5
5. Ev esaslı tele çalışma ile çalışanlar kendilerini dışlanmış hissediler.	1	2	3	4	5
6. İşe ulaşım benim için bir problem.	1	2	3	4	5
7. Ev esaslı tele çalışma çalışanları işkolizme (işe bağımlılık/aşırı çalışma) sürükler.	1	2	3	4	5
8. Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilsem daha mutlu olurum.	1	2	3	4	5
9. Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, çalışanların ücret ve sosyal haklarında	1	2	3	4	5

gerileme getirir.					
10. Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, çalışanların aile bağlarını zayıflatır.	1	2	3	4	5
11. Çalışırken bağımsız olmam verimliliğimi düşürür.	1	2	3	4	5
12. Çalışma saatlerimin esnek olmasını tercih ederim.	1	2	3	4	5
13. Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilenlerin yasal belirsizliklerden zarar göreceklerine inanıyorum.	1	2	3	4	5
14. Ev esaslı tele çalışma, kariyer gelişimimi engeller.	1	2	3	4	5
15. Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilmeye uygun kişilik özelliklerine sahip değilim.	1	2	3	4	5
16. Ev esaslı tele çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasını destekliyorum.	1	2	3	4	5
17. Evlerde bilgisayar ve internet bulunmasının çok önemli bir ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18. Ev esaslı tele çalışma, ulaşım için ayrılan zaman ve enerji kaybını azaltan bir çözüm olarak düşünülebilir.	1	2	3	4	5
19. Oluşabilecek sorunlar karşısında profesyonel destek olmayışı, ev esaslı tele çalışmanın zorlukları arasındadır.	1	2	3	4	5
20. Ev esaslı tele çalışma ile çalışmak isteyenler genelde kendilerini disipline edebilme konusunda sıkıntı yaşamayan kişilerdir.	1	2	3	4	5
21. Ev esaslı tele çalışma, aile bireylerine daha fazla zaman ayrılmasını mümkün hale getirir.	1	2	3	4	5
22. Mevcut işimden ve işyerimden memnunum.	1	2	3	4	5
23. Ev esaslı tele çalışma, iş ve ev arasında ayrımı ortadan kaldırır.	1	2	3	4	5
24. Ev esaslı tele çalışma, çalışanların çalıştıkları kurumlara olan bağlılıklarını zayıflatır.	1	2	3	4	5
25. Bulduğum kurumda en az 12 ay daha çalışmak niyetindeyim.	1	2	3	4	5
26. Kurumumu çalışmak için iyi bir yer olarak tavsiye ederim.	1	2	3	4	5
27. Başkalarına kurumumun bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyarım.	1	2	3	4	5
28. Farklı bir kurumda çalışırsam daha mutlu, verimli ve başarılı olacağıma inanıyorum.	1	2	3	4	5
29. Ev esaslı tele çalışma ile istihdam edildiğimde her zaman çalışmam beklenebilir.	1	2	3	4	5
30. Ev esaslı tele çalışma ile çalışanların kıyafet masrafları, işyerinde istihdam edilenlere göre daha azdır.	1	2	3	4	5
31. Çalışanlara inisiyatif bırakılması, onların zamanı etkin kullanma becerilerinin gelişmesine katkı sağlar.	1	2	3	4	5
32. İşyerine gelmeksizin ev esaslı tele çalışma ile istihdama kesinlikle karşıyım.	1	2	3	4	5
33. Bilgisayar yardımı ile insanlarla çok daha rahat iletişim kuruyorum.	1	2	3	4	5
34. Ev esaslı tele çalışma, çalışanların boş zamanlarının çoğalmasına imkan verir.	1	2	3	4	5
35. Çalışırken zamanı etkin olarak kullandığıma inanıyorum.	1	2	3	4	5
36. Ev esaslı tele çalışma ile istihdamın yaygınlaşması beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
37. Bir imkan olsa ev esaslı tele çalışma ile istihdam edilmek isterim.	1	2	3	4	5
38. Sık sık işsiz kalma korkusu yaşıyorum.	1	2	3	4	5
39. Ev esaslı tele çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılması çalışanların yararındadır.	1	2	3	4	5
40. Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, çalışanların ücretlerini düşürür.	1	2	3	4	5
41. Ev esaslı tele çalışma ile istihdam çalışma ortamını her an erişilebilir hale getirir.	1	2	3	4	5
42. Ev esaslı tele çalışma ile istihdam, özellikle özürülülerin çalışma hayatına katılımını artırır.	1	2	3	4	5
43. Özürülülerin, ev esaslı tele çalışma ile istihdamına yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasını destekliyorum.	1	2	3	4	5
44. Özürülülerin, çalışma hayatında aktif olarak yer almalarını destekliyorum.	1	2	3	4	5

45. Var ise ankete “Tele-çalışma”ile ilişkili eklemek istedikleriniz?

EK 2: MADDELERİN NORMALLİK ANALİZİ

Her bir maddenin normallik varsayımı incelendiğinde madde ortalamalarının kendi içindeki dağılımları anlamlı farklılık yaratacak düzeyde sapma gösterdiği için normal dağılım görülmemiştir.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		m3	m4	m5	m6	m7
N		350	350	350	350	350
Normal	Mean	4,5657	4,3200	2,6314	3,5000	2,7229
Parameters(a,b)	Std. Deviation	,76826	,96376	1,35361	1,36630	1,33513
Most Extreme	Absolute	,394	,297	,253	,303	,239
Differences	Positive	,286	,240	,231	,158	,192
	Negative	-,394	-,297	-,253	-,303	-,239
Kolmogorov-Smirnov Z		7,372	5,555	4,725	5,665	4,475
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		m8	m9	m10	m11	m12
N		350	350	350	350	350
Normal	Mean	3,1429	2,9886	1,7686	1,6371	4,3657
Parameters(a,b)	Std. Deviation	1,75983	1,64112	,93370	,86133	1,00027
Most Extreme	Absolute	,231	,221	,291	,305	,340
Differences	Positive	,231	,221	,291	,305	,263
	Negative	-,231	-,218	-,205	-,230	-,340
Kolmogorov-Smirnov Z		4,331	4,131	5,438	5,698	6,358
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		m13	m14	m15	m16	m17
N		350	350	350	350	350
Normal	Mean	3,1429	3,1400	2,9686	3,2886	4,6429
Parameters(a,b)	Std. Deviation	1,62083	1,64651	1,66082	1,66702	,69866
Most Extreme	Absolute	,214	,225	,226	,262	,424
Differences	Positive	,188	,213	,226	,221	,305
	Negative	-,214	-,225	-,221	-,262	-,424
Kolmogorov-Smirnov Z		4,005	4,209	4,225	4,908	7,932
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		m18	m19	m20	m21	m22
N		350	350	350	350	350
Normal	Mean	4,4571	3,2714	3,2143	4,3914	4,5686
Parameters(a,b)	Std. Deviation	,76240	1,60338	1,40703	,90743	,76427
Most Extreme	Absolute	,327	,214	,235	,334	,394
Differences	Positive	,238	,192	,235	,251	,286
	Negative	-,327	-,214	-,197	-,334	-,394
Kolmogorov-Smirnov Z		6,127	4,000	4,387	6,258	7,367
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		m23	m24	m25	m26	m27
N		350	350	350	350	350
Normal	Mean	4,2943	3,0686	4,4771	4,5800	4,5571
Parameters(a,b)	Std. Deviation	1,02782	1,69133	,90100	,72464	,79820
Most Extreme	Absolute	,328	,236	,368	,393	,390
Differences	Positive	,246	,225	,281	,281	,290
	Negative	-,328	-,236	-,368	-,393	-,390
Kolmogorov-Smirnov Z		6,139	4,417	6,879	7,356	7,305
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		m28	m29	m30	m31	m33
N		350	350	350	350	350
Normal	Mean	1,7514	3,1029	4,2543	4,4486	2,7114
Parameters(a,b)	Std. Deviation	1,14228	1,57551	,93080	,77677	1,77200
Most Extreme	Absolute	,365	,189	,280	,335	,264
Differences	Positive	,365	,172	,212	,239	,264
	Negative	-,255	-,189	-,280	-,335	-,230
Kolmogorov-Smirnov Z		6,822	3,528	5,237	6,275	4,946
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		m34	m35	m36	m37	m38
N		350	350	350	350	350
Normal	Mean	3,0743	4,0343	4,5771	3,2171	3,1743
Parameters(a,b)	Std. Deviation	1,45227	,91092	,66732	1,67186	1,79650
Most Extreme	Absolute	,216	,328	,380	,257	,274
Differences	Positive	,216	,215	,263	,228	,230
	Negative	-,184	-,328	-,380	-,257	-,274
Kolmogorov-Smirnov Z		4,041	6,133	7,104	4,814	5,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		m39	m40	m41	m42	m43	m44
N		350	350	350	350	350	350
Normal	Mean	1,6914	3,2057	2,9714	4,4886	4,6543	4,7086
Parameters(a,b)	Std. Deviation	1,09004	1,65955	1,67547	,79658	,61772	,65619
Most Extreme	Absolute	,363	,264	,228	,368	,424	,449
Differences	Positive	,363	,220	,228	,260	,288	,328
	Negative	-,263	-,264	-,227	-,368	-,424	-,449
Kolmogorov-Smirnov Z		6,787	4,937	4,257	6,887	7,924	8,394
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.