

T.C.
BAŞBAKANLIK
Özörlöler İdaresi Başkanlığı

AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASI
ÇERÇEVESİNDE ÖZÜRLÖLERE YÖNELİK
AYRIMCILIKLA MÜCADELE VE TÜRKİYE'DEKİ
YANSIMALARI

UZMANLIK TEZİ

Serkan KOLAT

ANKARA
MART/2009

T.C.
BAŞBAKANLIK
Özörlöler İdaresi Başkanlığı

AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASI
ÇERÇEVESİNDE ÖZÜRLÖLERE YÖNELİK
AYRIMCILIKLA MÜCADELE VE TÜRKİYE'DEKİ
YANSIMALARI

UZMANLIK TEZİ

Serkan KOLAT

Doç. Dr. M. Akif KÜTÜKÇÜ

ANKARA
MART/2009

Özürölüler İdaresi Başkanlığına;

Bu alışma, Yeterlilik Sınav Kurulu tarafından oy birliği/oyçokluğu ile Özürölüler İdaresi Başkanlığı Özürölüler Uzmanlığı Tezi olarak kabul edilmiştir.

| | Adı Soyadı (Ünvan) | İmza |
|----------|-----------------------|-------|
| BAŞKAN : | | |
| Üye : | | |
| Üye : | | |
| Üye : | | |
| Üye : | | |
| Üye : | | |
| Üye : | | |

ONAY

...../...../ 2009

Abdullah GÜVEN
Özürölüler İdaresi Başkanı

TEŞEKKÜR

Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı aracılığıyla gerçekleştirilen bu tez çalışmasında; Avrupa Birliği ile Türkiye'nin sosyal politikasında ve yasal-kurumsal düzenlemelerinde özürlülere yönelik ayrımcılıkla mücadele olgusunun belirtilmesi ve elde edilen çıktılarının özürlü istihdamı odağında değerlendirilmesi hedeflenmektedir.

Çalışmamın başlangıcından sonlandırılmasına kadar her aşamada yardımını benden esirgemeyen, gösterdiği ilgi ve verdiği bilgilerle beni motive eden tez danışmanım Sayın Doç. Dr. M. Akif KÜTÜKÇÜ'ye, desteklerini benden esirgemeyen Kurum Başkanım Sayın Abdullah GÜVEN'e, bu süreçte sağladığı katkıdan ve verdiği destekten ötürü Daire Başkanım Sayın Dr. Sermet BAŞARAN'a,

Tez çalışması sırasında bilgi ve birikimleri ile beni yönlendiren Sayın Dr. Güler SAYGIN'a, Süleyman RIDVANOĞLU'na, E. Nesrin BEZİRCİOĞLU'na, Abdülkadir ANAÇ'a, Osman ÇETİNKAYA'ya, Yaşar KOCAOĞLU'na,

Hayatım boyunca bana sağladıkları her türlü desteği tez çalışmam sırasında da sürdüren, varlıklarıyla her zaman gurur ve mutluluk duyduğum değerli anneme ve babama,

Tez sürecinde hoşgörü ve dostluklarını hep arkamda hissettiğim oda ve mesai arkadaşlarıma,

Teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Günümüzde, ulusal yapılanmalarında insan hakları duyarlılığıyla hareket etmeyen ve dış politikalarını insan haklarına dayandırmayan devletlerin ve oluşumların meşrulukları ciddi biçimde sorgulanmaktadır. Bu eleştirilerin nedenlerinden biri de, eşitlik prensibini yok sayan ve bireyleri bağımlılığa iten ayrımcılık olgusudur.

Tarihsel süreç içinde, hakların varlığıyla kullanımı arasında her zaman özürllüer aleyhine belirgin bir ayırım olduğu görülmekte ve bu fırsat eşitsizliği günümüzde de değişik alanlarda ve boyutlarda devam etmektedir. Her insan için olduğu gibi özürllü bireyler açısından da; bir iş sahibi olmak, başarı göstermek ve bu sayede onurlu bir hayat sürme hakkına sahip bulunmadan yoksun bırakılmak hem insani açıdan hem de sosyal hukuk düzeni bakımından kabul edilemez bir durumdur.

Özürllüer açısından bu sorunu bertaraf edecek olumlu yönde pek çok girişim gerçekleştirilmesine rağmen; özürllü bireylerin özürllü olmayanların veriminden daha düşük bir seyir takip ettiğine dayalı sosyal sistemin oluşturulmak istenmesi nedeniyle sonuçsuz kalmıştır. Ancak, sosyal–refah devleti vasfına erişmeyi hedefleyen bir ülke için ideal olanı; hiçbir ayırım gözetmeksizin tüm vatandaşlarına eğitim, ulaşım, sağlık gibi hizmetlerini arz etmek ve onları istihdam etmek yolunda mühim siyasarlar ve temel stratejik hamleler tesis ve temin etmektir.

Türkiye’de de özürllü ayrımcılığı; daha somut, gözle görünür ve günlük hayatta örneklerine çok rastlayabileceğimiz bir sorundur. Bu çerçevede, özürllüer için var olan sorunların kaynağında yatan temel kavramlardan biri olan özürllü ayrımcılığı vurgusunun yapılması ve çözüm yollarının nasıl sağlanacağı sorusu ön plana çıkmaktadır.

Bu çalışmada; ayrımcılık olgusunun en çok görüldüğü ve çözümünde en etkili alanlardan biri olan istihdam temelinde, Avrupa Birliği sosyal politikasında özürllü ayrımcılığıyla mücadele yöntemleri incelenecek ve Türkiye’nin özürllülere yönelik ayrımcılıkla mücadele konusunda yaşadığı sorunlar ve geldiği nokta ele alınacaktır.

ABSTRACT

Nowadays, legitimacy of governments and other structures that do not pay attention to human rights awareness in their national legislations or base their foreign policy on a human rights sensitive model is questioned severely. One of the reasons of these harsh comments is the fact of discrimination that ignores the principle of equality and prompts individuals to live dependent on others.

Within the historical process, there has always been an evident discrepancy between existing rights and their use by persons with disabilities. Moreover, inequality of opportunities is still present in different areas of life and in various dimensions. It is an unacceptable case for persons with disabilities, as is for any individual, both in terms of social law and humanistic point of view to be deprived of holding fundamental rights and liberties such as setting up a business, achieving success at work and thus leading a life of dignity.

Although many constructive attempts to eliminate the aforesaid problems have been actualized thus far; they have failed to operate functionally due to social systems in which persons with disabilities are regarded as having less productivity than the non-disabled. However, countries aiming for a social welfare state should idealize to provide and/or establish basic strategic implementations and significant politics in order to offer all individuals access to employment and services such as education, transportation and health.

Disability discrimination is also a subtle and apparent problem of daily life in Turkey. In this context, being one of the most distinct reasons of problems faced by persons with disabilities, disability discrimination and its possible solutions became more of an issue in Turkey.

In this study, methods of combating with disability discrimination used in Social Policy of European Union will be addressed on the basis of employment in which discrimination is faced commonly and solutions are produced affectively. Problems encountered in combating with disability discrimination and current situation in Turkey will also be discussed.

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------|
| ONAY SAYFASI | iii |
| TEŞEKKÜR | iv |
| ÖZET | v |
| ABSTRACT | vi |
| İÇİNDEKİLER | vii |
| SİMGELER VE KISALTMALAR | xiii |
| ŞEKİLLER | xv |
| TABLolar | xvi |
| GİRİŞ | 1 |
| 1. ÖZÜRLÜLÜK KAVRAMI VE AYRIMCILIK | 5 |
| 1.1. Özürlü Kavramı | 5 |
| 1.1.1. Özürlü Tanımı | 5 |
| 1.1.2. Özürlülüğü Açıklamaya Çalışan Modeller | 8 |
| 1.1.2.1. Ahlak (Moral) Modeli | 8 |
| 1.1.2.2. Tıbbi Model | 8 |
| 1.1.2.3. Sosyal Model | 9 |
| 1.1.2.4. Sosyo-Politik ve Azınlık Grubu Modeli | 12 |
| 1.1.2.5. İnsan Hakları Modeli | 12 |
| 1.2. Ayrımcılık Kavramı ve Çeşitleri | 13 |
| 1.2.1. Ayrımcılık Tanımı | 14 |
| 1.2.2. Ayrımcılık Çeşitleri | 16 |
| 1.2.2.1. Doğrudan Ayrımcılık | 16 |
| 1.2.2.2. Dolaylı Ayrımcılık | 18 |
| 1.2.2.3. Negatif Ayrımcılık | 20 |
| 1.2.2.4. Pozitif Ayrımcılık | 20 |
| 1.2.2.5. Taciz | 21 |
| 1.2.2.6. Makul Uyumlaştırmanın Reddi | 22 |
| 1.3. Özürlü Ayrımcılığı | 23 |
| 1.3.1. Geçmişten Günümüze Özürlü Ayrımcılığı | 27 |

| | |
|---|----|
| 2. AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASI ve TEMELLERİ | 31 |
| 2.1. Sosyal Politika Tanımı ve Kapsamı | 31 |
| 2.2. Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Kapsamı ve Hukuki Temelleri | 34 |
| 2.2.1. Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Kapsamı | 34 |
| 2.2.1.1. Serbest Dolaşım ve İşçilerin Korunması | 35 |
| 2.2.1.2. İstihdam | 37 |
| 2.2.1.3. Fırsat Eşitliği ve Ayrımcılıkla Mücadele | 38 |
| 2.2.1.4. İş Güvenliği ve Sağlığı | 39 |
| 2.2.1.5. Sosyal Diyalog ve Sosyal Dışlanma | 40 |
| 2.2.2. Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Hukuki Temelleri | 43 |
| 2.2.2.1. Asli (Birincil Kaynaklar) | 44 |
| 2.2.2.2. Tali (İkincil Kaynaklar) | 44 |
| 2.2.2.2.1. Tüzük | 44 |
| 2.2.2.2.2. Yönergeler | 45 |
| 2.2.2.2.3. Yargı Kararları | 46 |
| 2.2.3. Avrupa Birliği Sosyal Politikasında Kural Koyma Yöntemleri | 48 |
| 2.3. Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Tarihsel Gelişimi | 49 |
| 2.3.1. Kuruluştan Maastrich Anlaşması'na Kadar Olan Dönem | 50 |
| 2.3.1.1. Roma ve Paris Anlaşmaları | 50 |
| 2.3.1.2. Avrupa Tek Senedi | 53 |
| 2.3.1.3. Topluluk Sosyal Şartı | 54 |
| 2.3.2. Maastrich Anlaşması'ndan Lizbon Sürecine Kadar Olan Dönem | 56 |
| 2.3.2.1. Maastrich Anlaşması | 56 |
| 2.3.2.2. Sosyal Raporlar | 58 |
| 2.3.2.3. Amsterdam Anlaşması | 59 |
| 2.3.2.4. Lüksemburg Zirvesi | 60 |
| 2.3.3. Lizbon Sürecinden Günümüze Kadar Olan Dönem | 62 |
| 2.3.3.1. Lizbon Zirvesi | 62 |
| 2.3.3.2. Nice Anlaşması | 63 |

| | |
|---|-----|
| 2.3.3.3. Lizbon Stratejisi ve Yeni Sosyal Gündem | 64 |
| 2.3.3.4. Avrupa Birliği Anayasası | 66 |
| 2.4. Avrupa Birliği Sosyal Politikasının İstihdam Stratejisi | 67 |
| 2.4.1. İstihdam Edilebilirlik | 69 |
| 2.4.2. İş Yaratma ve Girişimcilik | 69 |
| 2.4.3. Uyum Kabiliyeti ve Hayat Boyu Öğrenme | 70 |
| 2.4.4. Fırsat Eşitliği | 72 |
| 2.5. Avrupa Birliği Kurumları | 75 |
| 2.5.1. Avrupa Birliği Parlamentosu | 75 |
| 2.5.2. Avrupa Birliği Konseyi | 76 |
| 2.5.3. Avrupa Komisyonu | 77 |
| 2.5.4. Avrupa Topluluğu Adalet Divanı ve Bidayet Mahkemesi | 78 |
| 2.5.5. Sayıştay | 78 |
| 2.5.6. Ekonomik ve Sosyal Komite | 79 |
| 2.5.7. Ombudsman | 79 |
| 3. AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASINDA | |
| ÖZÜRLÜLERE YÖNELİK AYRIMCILIKLA MÜCADELE | 81 |
| 3.1. Ayrımcılıkla Mücadelenin Tarihsel Gelişimi ve | |
| Avrupa Birliği Sosyal Politikasında Özürlüler | 81 |
| 3.1.1. Fırsat Eşitliğinin Sağlanması | 87 |
| 3.1.2. Özürlü Çocukların ve Gençlerin Eğitim ve Öğretimi | 89 |
| 3.1.3. Özürlülerin İstihdamının ve Sosyal Entegrasyonlarının | |
| Teşvik Edilmesi | 91 |
| 3.1.4. Erişebilirlik | 94 |
| 3.1.5. Özürlü Bireylere Yönelik Kültürel Aktiviteler ve Bu Etkinliklere | |
| Ulaşılabilirlik | 95 |
| 3.2. Avrupa Birliği'nde Ayrımcılık Tanımı, Çeşitleri ve | |
| Ortak Özürlülük Tanımlamasına Yönelik Çalışmalar | 96 |
| 3.2.1. Avrupa Birliği'nde Ayrımcılık Tanımları ve Çeşitleri | 96 |
| 3.2.2. Ortak Özürlülük Tanımlaması Yapmaya Yönelik Çalışmalar | 99 |
| 3.2.2.1. Günlük Yaşam Etkinliklerinde Destek | 101 |
| 3.2.2.2. Para Yardımı ve Gelir Desteği | 102 |

| | |
|---|-----|
| 3.2.2.3. İstihdamla İlgili Hükümler | 103 |
| 3.2.2.4. Ayrımcılıkla Mücadele Mevzuatı | 104 |
| 3.3. Avrupa Birliği'nde Özürlülerin Durumuyla İlgili Göstergeler | 104 |
| 3.4. Sosyal Politikada Ayrımcılıkla Mücadele Yöntemleri | 111 |
| 3.4.1. Ayrımcılıkla Mücadele Topluluk Eylem Programı | 112 |
| 3.4.1.1. Analiz ve Değerlendirme | 113 |
| 3.4.1.2. Kapasite Geliştirme | 114 |
| 3.4.1.3. Farkındalık Uyandırma | 114 |
| 3.4.2. İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Konsey Direktifi (2000/78/EC) | 115 |
| 3.4.2.1. Direktifin Kapsamı | 116 |
| 3.4.2.2. Direktifte Yer Alan Kavramlar | 116 |
| 3.4.2.2.1. Açık Bir Mesleki Gereklilik | 117 |
| 3.4.2.2.2. Yaş Temelinde Davranış Farklılıkları | 117 |
| 3.4.2.2.3. Pozitif Eylem | 118 |
| 3.4.2.2.4. Özürlüler için Uygun Olanaklar | 119 |
| 3.4.2.2.5. Raporlama, Özelleşmiş Kurumlar ve Yasal Destek | 120 |
| 3.4.2.3. Hakların Savunulması ve İspat Yükünün Karşı Tarafa Geçmesi | 121 |
| 3.4.2.4. Ek Önlemler ve Yaptırımlar | 123 |
| 3.4.2.5. 2000/78/EC'e Göre Avrupa Birliği Hukukunun Uygulanmaması | 125 |
| 3.5. İstihdamda Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele | 126 |
| 3.6. Ülke Raporları | 130 |
| 3.6.1. Avusturya | 131 |
| 3.6.2. Fransa | 133 |
| 3.6.3. İrlanda | 136 |
| 3.6.4. İngiltere | 138 |
| 3.6.5. İsveç | 141 |
| 3.6.6. Almanya | 143 |

| | |
|--|-----|
| 3.6.7. Danimarka | 145 |
| 3.6.8. Yunanistan | 147 |
| 3.6.9. Finlandiya | 149 |
| 3.7. Avrupa Birliği'nde Eşitlik Kurumları ve İsveç Örneği | 151 |
| 3.7.1. Avrupa Birliği'nde Eşitlik Kurumları | 151 |
| 3.7.2. İsveç Özürlü Bireyler Ombudsmanlığı | 153 |
| 3.8. ATAD' da Konuyla İlgili Açılmış Dava Örnekleri | 156 |
| 3.8.1. S.C. Navas v. Eurest Colectividades SA. Davası | 156 |
| 3.8.1.1. Dava ile İlgili Bilgiler ve Gelişim Süreci | 157 |
| 3.8.1.2. ATAD'ın Özürlülük Tanımı ve Karar için Gerekçeler | 159 |
| 3.8.1.3. Alınan Karar ve Kararın Değerlendirmesi | 161 |
| 3.8.2. S. Coleman v. A. Law Davası | 162 |
| 3.8.2.1. Dava ile İlgili Bilgiler ve Gelişim Süreci | 163 |
| 3.8.2.2. ATAD'ın Konuya Yorumu ve Karara İlişkin Gerekçeleri | 166 |
| 3.8.2.3. Alınan Karar ve Kararın Değerlendirmesi | 168 |
| 3.9. Yeni Ayrımcılık Direktif Taslağı | 169 |
| 3.10. Avrupa Birliği'nin Ayrımcılıkla Mücadelede Politikası Hakkında Genel Değerlendirme | 174 |
| 4. AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASI AÇISINDAN TÜRKiYE'DE ÖZÜRLÜ AYRIMCLİĞIYLA MÜCADELE | 180 |
| 4.1. Türkiye'de Özürlülük Haklarının Tarihsel Gelişimi | 180 |
| 4.2. Günümüzde Özürlülerin Durumu | 187 |
| 4.2.1. 2002 Türkiye Özürlüler Araştırmasına Göre Özürlülerin Durumu | 187 |
| 4.2.2. Özürlü Bireylerin İstihdam Verileri ve Sorun Yaşadıkları Alanlar | 192 |
| 4.3. Türkiye'de İşe Girişte ve İstihdamda Özürlü Ayrımcılığı | 198 |
| 4.3.1. Türk Hukuk Sistemi Açısından İstihdamda Özürlü Ayrımcılığı | 199 |
| 4.3.2. İstihdam Piyasasında Özürlülere Yönelik Ayrımcılık | 214 |
| 4.4. Türkiye'de Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele | 220 |

| | |
|--|-----|
| 4.4.1. 1982 Anayasası Temelinde Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele | 220 |
| 4.4.2. Diğer Yasal Düzenlemelerde Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele | 224 |
| 4.5. Türkiye'nin Özürlü Ayrımcılığıyla Mücadelesinin Avrupa Birliği Uyum Süreci Açısından Değerlendirilmesi | 232 |
| SONUÇ ve ÖNERİLER | 238 |
| KAYNAKÇA | 245 |

SİMGELER VE KISALTMALAR

| | | |
|---------|---|--|
| AB | : | Avrupa Birliği |
| ABD | : | Amerika Birleşik Devletleri |
| AET | : | Avrupa Ekonomik Topluluğu |
| AİHS | : | Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi |
| AKÇT | : | Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu |
| Ar-Ge | : | Araştırma ve Geliştirme |
| ASF | : | Avrupa Sosyal Fonu |
| ASŞ | : | Avrupa Sosyal Şartı |
| AT | : | Avrupa Topluluğu |
| ATA | : | Avrupa Topluluğu Anlaşması |
| ATAD | : | Avrupa Topluluğu Adalet Divanı |
| BM | : | Birleşmiş Milletler |
| BMESKHK | : | Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi |
| ÇSGB | : | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı |
| DMK | : | Devlet Memurları Kanunu |
| DPT | : | Devlet Planlama Teşkilatı |
| DPB | : | Devlet Personel Başkanlığı |
| EC | : | European Commission |
| ETUC | : | European Trade Union Confederation |
| GSYİH | : | Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla |
| HO | : | Handikapp Ombudsmannen (İsveç Özürlü Bireyler Ombudsmanlığı) |
| ICF | : | İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması |
| ILO | : | Uluslararası Çalışma Örgütü |
| İŞKUR | : | Türkiye İş Kurumu |
| KHK | : | Kanun Hükmünde Kararname |

| | | |
|------------|---|--|
| OECD | : | Organization For Economic Co-Operation and Development |
| TESEV | : | Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etütler Vakfı |
| TİSK | : | Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu |
| UN | : | United Nations |
| UNICEF | : | Çocuklara Yardım Fonu |
| 2000/78/EC | : | İşe Alma ve Mesleki Açıdan Eşit Muamelenin Sağlanması İçin Genel Çerçeve Kuran Direktif (Meslek Edinme ve İstihdamda Eşit Muamele Direktifi) |

ŞEKİLLER DİZİSİ

| Şekil | Sayfa |
|--|-------|
| Şekil 2.1. Soysal Politika Yönergelerinin Konulara Göre Dağılımı | 46 |

TABLolar DİZİSİ

| Tablo | Sayfa |
|---|--------------|
| Tablo 1.1. Sosyal ve Tıbbi Model Bakış Farklılığı | 11 |
| Tablo 2.1. Sosyal Politika ile İlgili Avrupa Adalet Divanı Kararları | 47 |
| Tablo 3.1. 15 AB Ülkesinde Özürlülüğün ya da Uzun Süreli Hastalığın Görülme Sıklığı,(%) (14-64 yaş) | 105 |
| Tablo 3.2. Uzun Süreli Hastalığı veya Özürlü Bulunan Nüfusun Özürlü Türüne Göre Avrupa Birliği Ülkelerindeki % Dağılımı (2002, 16-64 yaş) | 106 |
| Tablo 3.3. Halkın Özürlü Komşuya Sahip Olma Memnuniyeti ve Özürlü Bir Kişinin Yüksek Düzeyli Siyasi Konuma Sahip Olma Memnuniyeti | 110 |
| Tablo 4.1. Özürlü Nüfus Oranları ve Özürlü Durumu Süreğen Hastalığa Göre Ayrımı | 188 |
| Tablo 4.2. Özürlülerde ve Süreğen Hastalığa Sahip Olanlarda Yaş Ortalaması | 188 |
| Tablo 4.3. Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Özürlü Nüfusun Eğitim Durumu % | 189 |
| Tablo 4.4. Süreğen Hastalıklara Sahip Olan Nüfusun Eğitim Durumu % | 190 |
| Tablo 4.5. Ortopedik, Görme, İşitme, Dil Ve Konuşma Ve Zihinsel Özürlü Nüfusun İşgücüne Katılma Durumu % | 191 |
| Tablo 4.6. Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfusun İşgücüne Katılım Durumu % | 191 |
| Tablo 4.7. Özürlü Bireylerin Devletten Beklentileri % | 192 |
| Tablo 4.8. Özürlülerin İşe Yerleştirme Durumları | 193 |
| Tablo 4.9. İŞKUR Tarafından Özürlülere Yönelik Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları | 193 |

| | |
|--|-----|
| Tablo 4.10. Kamu Kurumlarında Çalışan Özürlü Devlet Memur Oranları | 194 |
| Tablo 4.11. Özürlü Olmanın Bireyin Yaşamına Getirdiği Kısıtlamaların Dağılımı | 196 |
| Tablo 4.12. İş Aramama Nedenleri (Özürlüler İkincil Araştırması) | 197 |
| Tablo 4.13. Çalışan Özürlülerin İşyerlerinde Yaşadıkları Problemler | 218 |

GİRİŞ

Temel hak ve özgürlükler alanında kullanılan kavramların içinde en kapsamlı olanı “insan hakları”dır. İnsan hakları, var olduğu ülkenin yasal düzenlemeleri ile korunur ve güven altına alınır. Uluslararası insan hakları belgelerinde de, tüm insanların onur ve hak temelinde eşit ve özgür doğdukları, herkesin insan haklarına ve temel özgürlüklere fırsat eşitliği çerçevesinde sahip olduğu ve herhangi bir temele dayalı ayrımcılığı kabul edilemeyeceği ilkeleri benimsenmiştir.

İnsan hakları temelinin en önemli olgularından ve ayrılmaz parçalarından olan eşitlik kavramı; insan haysiyet ve onuruna yaraşır bir yaşamın özünü oluşturması nedeniyle bireylere hakkın korunması açısından adil davranma yükümlülüğünü yükler.

İnsan haklarına ve eşitlik kurumlarına saygı; devlet ve devlet dışı kuruluşlar için meşruiyet kaynağı olmaya başlamış ve günümüz dünyasında her türlü felsefi ve siyasi tartışmanın odak noktasında yerini almıştır. Bugün, insan haklarına uygun olarak hareket etmeyen veya referans noktası olarak insan haklarını almayan herhangi bir sosyo-politik öneri ciddiye alınma şansını neredeyse peşinen kaybetmiştir. Bu, hem iç politika hem de dış politika açısından genel geçer bir kaide haline gelmiştir.

Tarihteki gelişim süreci içerisinde insan haklarının anlamı, neleri kapsadığı veya dışladığı sürekli olarak politik mücadelenin konusu olmuş, hatta savaşların, ekonomik bunalımların yaşandığı bazı dönemlerde insan haklarının göz ardı edildiği görülmüştür. Bu görünümün en somut öğelerinden olan ayrımcılık, teorik olduğu kadar pratik bir sorun olarak, gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde son yılların ciddi tartışma alanlarından birini oluşturmuştur.

Toplumsal yapının bir parçası olan çalışma örgütleri, toplumsal kültürün yapısını bünyesinde taşımakta ve hatta egemen kültürel bakış açısı ile hareket etmektedir. Özürlü bireyler, çeşitli nedenlerden ötürü tarihin her evresinde toplumun en alt kesimlerinden birini meydana getirmiş ve bu durum çalışma yaşamında ve içinde bulunduğu örgütsel yapı bünyesinde karşısına çıkmıştır. Ayrıca bu durum, özürlü bireylerin toplumsal yaşam alanında ayrımcı ve dışlayıcı tutumlarla en çok yüzleştiği ve sorun yaşadığı alanın istihdam olduğuna işaret etmektedir. Ancak istihdam edilme, bir sorun alanı teşkil ettiği kadar ayrımcılıkla mücadelede ve tüm dezavantajlı kesimlerin toplumsal entegrasyonlarında temel belirleyici bir unsurdur.

Bugün dünyada ve Türkiye’de özürllüğün nasıl tanımlanacağı veya bu durumun özürllük, engellilik veya sakatlık olarak mı atfedileceği konusunda fikir birliği bulunmamaktadır. Gündelik hayatta her üç terimin de kullanıldığına şahit olmaktayız. Ancak, Türkiye’de 2005 yılında çıkarılan ve ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin düzenlemeler içeren 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun’da ve diğer pek çok yönetmelikte, özürlü kavramının kullanılması öngörülmüştür. Ayrıca son yıllarda özellikle kamu kurum ve kuruluşları arasında, özürllük kavramının kullanılması yönünde bir eğilimden bahsedilebilir.

Özürlülük, bugüne kadar daha çok tıbbi model açısından irdelenmiştir. Tıbbi model perspektifinde özürllük, büyük ölçüde bireyin yetersizliğine, yapamayacaklarına, dış görünümüne dayalı olarak izah edilmektedir. Özürlü bireylere yönelik böylesi bir bakış açısı, pek çok sıkıntının meydana gelmesine yol açabilmektedir. Bunların başlıcaları; özürlü bireylere yönelik ayrımcı, damgalayıcı ve dışlayıcı tutumlardır. Çeşitli sorunlara gebe olan bu bakış açısı, özürllük olgusuna farklı bir düşünsel yapının gelişmesine yol açmıştır. Sosyal model olarak ifade edilen bu yeni yapıda; fertleri özürlü kılan durumun, onların özürllükleri nedeniyle kaynaklanmadığını ileri sürmekte ve bu bireyleri toplum içinde kısıtlayan sebepleri ve düşünce yapılarını eleştirmektedir. Bu modelde; kişiyi özürlü kılan başat rolün, toplumun kısıtlayıcı, dışlayıcı, damgalayıcı ve dolayısıyla ayrımcı tutumlar olduğu benimsenmiştir.

Bu bakış açısıyla hareket ederek, toplumdaki tüm bireylere insan haysiyetine yaraşır yaşam standardı ve fırsat eşitliği temin etmeyi amaçlayan sosyal devletin, ayrımcılık unsurlarını bertaraf etmesi vazgeçilmez bir unsurdur. Başlangıçta belirli bir kitleyi hedefleyen, daha net bir ideoloji ile yaşama geçirilen sosyal politika, bugün daha çok değişken kitlelere ve hedeflere yönelmektedir. Son yıllarda, sosyal politika tartışmalarının odak noktasında; geniş bir kesimi ilgilendiren, çeşitli sorunları sınıf ve kişi farkı gözetmeksizin fırsat eşitliği temelinde ele alan bakış açısı yer almaktadır.

Avrupa bütünleşmesi fikrinin gerçek anlamda bir birlikteliğe neden olmasını hedefleyen karar birimleri; ekonomik ve siyasi gelişmeyi garanti altına almak amacıyla nitelikli bir toplum ve işgücüne sahip olunmasının önemini anlamışlardır. Böylece özürlü bireylerin de dahil olduğu tüm dezavantajlı kesimleri dikkate alan ve bu grupların her anlamda toplumsal entegrasyonlarını sağlamayı amaçlayan sosyal politika anlayışı ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu süreçte, Avrupa Birliği ülkelerinde özürlü bireylere yönelik politikalar; sosyo-ekonomik farklılığın ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması temelinde şekillenmiştir. Bu amaçla, 2000 yılında yayımlanan 2000/78/EC sayılı İş ve Meslekte Ayrımcılığı Yasaklayan Direktif, Avrupa Birliği'nin ayrımcılıkla mücadele mekanizmasının temel yapı taşı haline gelmiş ve bu anlamda alınan kararlarla başarılı örnekler sergilemiştir.

Özürlü ayrımcılığı, Türkiye'de özürlü bireylerin her alanda karşılaştığı problemlerin genel çerçevesini ve temelini oluşturmaktadır. Türkiye, bilindiği üzere Avrupa Birliği ile uzun süreli bir ilişki içerisinde. Bugüne gelindiğinde ise Türkiye, şu anda 27 üye sayısına ulaşmış bu güce uyum sağlamak istemektedir. Diğer aday ülkelerde olduğu gibi Türkiye de Avrupa Birliği Hukuku'nun bir parçası olan gerekli esasları, kendi iç hukuku ile uyumlu hale getirmek zorundadır. Bu uyum sürecinde, diğer temellerde olduğu gibi özürlü ayrımcılığının da ortadan kaldırılması önemli kriterlerden biridir. Türkiye'nin sadece Avrupa Birliği'ne üye olma isteği nedeniyle özürlü bireylere yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırma sorumluluğu bulunmamakta; ayrıca Anayasa'dan ve ulusal hukuktan kaynaklanan yükümlülükleri de bulunmaktadır.

Bu çalışmada; Avrupa Birliği ile Türkiye'nin sosyal politikasında ve yasal-kurumsal düzenlemelerinde özörlölere yönelik ayrımcılıkla mücadele olgusunun belirtilmesi ve elde edilen çıktıların özörlü istihdamı odağında değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Bu çerçevede çalışma dört bölümde ele alınacaktır. İlk bölümde; özörlölere yönelik ayrımcılıkla ilgili olayların nedenlerini anlayabilmek ve bu olgunun somutlaşması amacıyla; özörlü ve ayrımcılık kavramları, ayrımcılığın çeşitleri, özörlü ayrımcılığının tarihi ele alınacaktır.

İkinci bölümde; ayrımcılıkla mücadelede model olarak gösterilen Avrupa Birliği sosyal politikasının tarihi gelişimi ve hangi temeller üzerinde inşaa edildiği belirtilecektir.

Üçüncü bölümde; Avrupa Birliği sosyal politikası kapsamında ve istihdam boyutunda özörlölere yönelik ayrımcılıkla mücadelenin detayları incelenecek; bu konuda Avrupa Topluluğu Adalet Divanı (ATAD) tarafından alınan kararlar, eşitlik kurumlarının yapısı, ülke rapoları ve yeni direktif taslağına yer verilecektir.

Dördüncü ve son bölümde ise; Türkiye'de özörlü istihdamında ayrımcılığa neden olan Türk Hukuk sistemi, işgücü piyasasındaki ayrımcı uygulamalar ve bu konuda yapılan düzenlemeler belirtilecek, ardından Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyum sürecinin özörlölere yönelik ayrımcılıkla mücadelesine olan etkisi ve bu konuda gelinen nokta değerlendirilecektir.

1. AYRIMCILIK KAVRAMI VE ÖZÜRLÜ AYRIMCILIĞI

1.1. Özürli Kavramı

Özürllük ve ayrımcılık tez çalışmasının temel çatısını oluşturmaktadır. Genel ve karışık bir problemle mücadelede, var olan temellerin doğru ve yerli yerinde kavranması gerekmektedir. Bu nedenle, özürllük ve ayrımcılık kavramlarının açıklamasının yapılması çalışmanın anlaşılması bakımından önem arz etmektedir.

1.1.1. Özürli Tanımı

Dünyada ve Türkiye’de özürllük artan ve daha yoğun şekilde gündemde yer alan temel ilgi alanlarından biri olmuştur. Bugün dünyada 600 milyon dolayında çeşitli tür ve derecede özürli yaşamaktadır. Bu hesaba bir de bu özürli bireylerin ailelerini eklersek dünya nüfusunun %25’inin özürllükle baş başa kaldığını görmekteyiz (International Consultation on Reviewing Community Based Rehabilitation, 2003).

Özürllük, gerek gelişmiş ülkelerde gerekse gelişmekte olan ülkelerde giderek daha yoğun olarak gündemde yerini bulan hususların başında gelmekte ve bu istikamet içerisinde “sosyal” bir vaka olarak toplumbilimcilerin temel ilgi sahalarından biri olmaktadır. Bu anlamda, daha başlangıç seviyesinde kısa bir müddet öncesine kadar tıbbî arenada konumunu tayin eden disiplinlerin göze çarpan noktaları arasında yer almasına karşın; giderek artan bir şekilde kavramsal düzeyde, toplumbilimcilerin ilgi alanlarına giren önemli bir konsept haline gelmiştir (Özgökçeler, 2006).

Toplumsal bir gerçeklik olan özürli tanımı ülkeden ülkeye göre değişmektedir. Özürllük konularına ilişkin terimlerin standart hale getirilmesi ve verilerin karşılaştırılabilmesi için, Dünya Sağlık Örgütü 1980 yılında “Bozukluklar,

Yetiyitimi ve Engellilerin Uluslararası Sınıflandırması” (ICIDH-1) çerçevesinde yetersizlik, özürlülük ve engellilik sınıflandırması geliştirmiştir. Dünya Sağlık Örgütü’nün tanımları şöyledir:

Bozukluk (Impairment): Sağlık bakımından psikolojik, fizyolojik ve anatomik (fiziksel) yapı ve fonksiyonlarındaki eksiklik ve anormalliktir.

Özürlülük (Disability): Bir yetersizlik sonucu, normal tarzda veya normal kabul edilen sınırlar içinde bir aktiviteyi gerçekleştirme becerisinde kısıtlılık veya yetersizliktir.

Engellilik (Handicap): Bozukluk veya özürlülük nedeniyle, kişinin yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak kişiden beklenen rollerin kısıtlanması veya yerine getirilememesidir (WHO, 2001).

2001 yılında, İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması’nda (ICF);

- Bozukluk kavramı yerine beden yapı ve fonksiyonları,
- Özürlülük yerine aktivite sınırlılığı,
- Engellilik yerine katılım kısıtlılıkları kavramları yer almıştır (Özgöbek, 2007).

Uluslararası Çalışma Örgütü belgeleri incelendiğinde, 1955 tarih ve 99 sayılı “Mesleki Rehabilitasyon (sakatlar) Tavsiye Kararı”nda sakat teriminin ele alındığı görülmektedir. Tavsiye Kararı’nın 1(b) bendinde “sakat” kavramı: “Uygun bir iş temini ve muhafazası hususundaki beklentileri, fiziksel veya zihinsel özrü sonucu, önemli ölçüde azalmış olan bir bireyi ifade eder.” denmektedir (Gül, 2006).

Birleşmiş Milletler (BM), İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde özürlyü; “normal kişinin, kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendine yapması gereken işleri, bedensel ve ruhsal kabiliyetlerindeki kalıtımsal ya da sonradan olma noksanlık sonucu yapamayan kişi” şeklinde tanımlamıştır. BM tarafından engelli birey ise

“yaşama eşit katılım fırsatlarında azalma ya da kısıtlanma” başka deyişle “çevre ile engellinin karşı karşıya kalması” olarak tanımlanmıştır (Özgöbek, 2007).

Ulusal düzeyde çeşitli özürlü tanımlarına bakacak olursak, 01.07.2005 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan 5378 Sayılı Özürsümler ve Bazı Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanunu’nun (Özürsümler Kanunu) 3. maddesine göre; “Özürsümlü; doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal 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 kişiyi” ifade etmektedir.

16.07.2006 yayımlanarak yürürlüğe giren Özürsümlük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürsümlere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelikte ise ayrıca, ağır özürsümlünün tanımı yapılmıştır. Buna göre ağır özürsümlü: “Özür durumuna göre tüm vücut fonksiyon kaybı oranı %50’nin üzerinde olduğu tespit edilen özürsümlülerden; beslenme, giyinme, yıkanma ve tuvalet ihtiyacını giderme gibi öz bakım becerilerini yerine getirmede, kendi başına hareket etmede veya iletişim kurmada zorluk ya da yoksunluk yaşadığına ve bu becerileri başkalarının yardımı olmaksızın gerçekleştiremeyeceğine tıbbi olarak karar verilen kişileri” olarak tanımlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenen özürsümlü istihdamından yararlanabilecek olanlar “Özürsümlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik” in 3. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; “Özürsümlü; bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az %40’ndan yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belirlenenlerdir.” ifadesiyle özürsümlüler tanımlanmaktadır.

1.1.2. Özürlülüğü Açıklamaya Çalışan Modeller

Özürlülük, bireyin belirli aktivitelerini yerine getirmesini ve sosyal yaşamdaki rollerini oynayabilmesini sağlayan “ideal-normal” kapasitenin dışında olmaktır (Burcu, 2007). Ayrıca bireye dair hemen her sahayı kuşatan bir “görüngü” olarak nitelendirilebilen özürlülük, insana dair her sahada olası problemler çerçevesinde çözümlenebilmektedir. Dolayısıyla, her sosyal kavrayışın idrakinde olduğu gibi, özürlülük hususu da belirli disiplinlerin/yaklaşımların perspektiflerinden farklı problemleri öne çıkarılan ve farklı çözümler üretilen bir fenomen hâline gelmektedir. Bu doğrultuda, insanlık varlığından bu yana özürlülüğü açıklamaya çalışılan çeşitli modeller geliştirilmiştir.

1.1.2.1. Ahlak (Moral) Modeli

Bu modelde, özürlülüğün açıklanması dinsel ve ruhani temellere dayandırılmış ve özürlülüğün kişilerin işlemiş oldukları günahlar nedeniyle ilahi güçler ve tanrılar tarafından ceza olarak verildiğine inanılmıştır. Özellikle Ortaçağ Avrupa’sında hakim olan bu model artık günümüzde ortadan kalkmıştır (Çalık, 2008).

1.1.2.2. Tıbbi Model

Özürlü bireyler yakın bir geçmişe kadar tıbbi (medikal) model açısından irdelenmişlerdir. Tıbbi model açısından özürlülük, büyük ölçüde ferdin yetersizliğine, patolojisine dayalı olarak izah edilmektedir. Bir diğer tabirle, engelli kişiler türlü engelleri, ‘yetersizlikleri olması’ gerekçesiyle toplum içerisinde “normal” kişilerden “ayrı” bir konumda değerlendirilmektedir (Özgökçeler,2006). Tıbbi modele göre özürlü bireyin problemi, sahip olduğu bozukluktur (eksiklidir). Bu talihsizlik, toplumun çare bulmak zorunda olduğu bir talihsizlik değil, kişisel veya ailevi bir durumdur (Rovner, 2004).

Bu modele göre, özürlülük insan doğası ile bağdaşmayan, kabul edilemez bir durumdur ve muhakkak ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi gerekir. Bu nedenle tedavi edilmesi ve tamamen normal insanlar düzeyine getirilmesi için çaba harcanmalıdır. Bunu sağlayacak olan tıp bilimi ve doktorlardır (Çalık, 2008).

Ancak ne var ki; özürlü bireyleri böylesine bir ele alış/irdeleme, pek çok sıkıntının meydana gelmesine de yol açabilmektedir. Bunların başlıcaları özürlü fertlere ilişkin ayrımcı, damgalayıcı ve dışlayıcı tutumlar olarak özetlenebilmektedir. Kişi, engelli/özürlü olması sebebiyle aciz, yetersiz, biçare ve yılgın biçiminde tanımlandığında bu doğrultuda müdahalelere de hedef olabilmektedir. Bunun birlikte özürlü bireye rağmen; kendisi adına türlü düzenlemeler de yapılmaktadır. Hâlbuki özürlü kendilerini ilgilendiren noktalarda yine kendilerinin karar vermeleri gerektiğini savlamakta ve buna gereksinim hissetmektedirler. Söz konusu durumun “tezadının işlenmesi”, özürlü bireylerin kendilerini daha da sınırlandırılmış hissetmelerine neden olmaktadır (Arıkan, 2002).

1.1.2.3.Sosyal Model

Özürlü hakları hareketinin ivme kazanmasıyla, özürlülüğün yapısal kaynakları daha fazla tartışılmaya başlanmıştır. Özürlülüğe ilişkin sosyal modelin ortaya çıkmasında bizzat özürlü bireylerin payı büyüktür (Burcu, 2007). Bu, diğer geleneksel modellerden farklı olarak sosyal modelin en önemli özelliğidir. 1970’ler ve 1980’lerde özürlü bireyler tarafından kurulan örgütler, özürlülüğe yönelik tıbbi yaklaşımı eleştirmeye ve özürlülüğe yönelik toplumsal bir yaklaşım geliştirmeye başlamışlardır (Barnes, Mercer, Shakespeare,1999).

Bu model, özürlülüğün bireye indirgenmesi ile özürlülük probleminin herhangi bir yetersizlik sonucu oluşan fonksiyon sınırlılığı ya da kaybına bağlı olarak oluştuğu düşüncelerine tepki niteliğinde ortaya çıkmıştır (Oliver, 1996 akt. Karçkay, 2001). Artık özürlülüğün, bireyin özür durumundan çok toplumun koyduğu

engellerden kaynaklandığı, bu engellerin özellikle ayrımcılık ve önyargıyla biçimlendiği görülmeye başlamıştır. (Arıkan, 2002).

Sosyal modelin temel iddiası özürllülüğün, bireyler arasındaki fiziksel, zihinsel vb farklılıkların bir yansıması olmaktan çok toplumdaki ayrımcılığın, önyargının ve dışlamanın bir ürünü olduğudur (Cambel ve Oliver,1996). Sosyal model, özürllü bireyin zihinsel ya da fiziksel durumundan ötürü toplumla bütünleşmesinin engellendiğini savunmaktadır. Bu engeller tekerlekli sandalyeyle çıkılamayacak basamaklar, yüksek kaldırımlar, duvarların yüksek kısımlarına monte edilen elektrik anahtarları gibi mekânsal engeller olabileceği gibi özel alt sınıflar gibi eğitimsel nitelikli engeller de olabilir. Bunların yanı sıra depo niteliğindeki tedavi ve bakım kurumları da tıbbi engeller kategorisinde düşünülebilir. Kısaca sosyal model ile özürllülük probleminin bireysel sınırlılığa bağlı olarak değil, toplumun gerekli hizmetleri sunmamasından ve özürllü bireylerin ihtiyaçlarını dikkate almamasından kaynaklandığı öne sürülmektedir (Karçkay, 2001).

Bu çerçevede sosyal modelin kendi ekseninde yaptığı özürllülük tanımlamaları bulunmaktadır. Örneğin Oliver'a göre özürllülük; "fiziksel ya da öğrenme güçlü olan bireyleri dikkate almayan çağdaş sosyal organizasyonun neden olduğu (örneğin fiziksel çevrenin özürllü bireyleri göz ardı ederek düzenlemesi) ve onların toplumsal yaşama katılımını engelleyen dezavantajlı konum ya da aktivite sınırlılığıdır" (Oliver, 1990). Kısaca özürllülük, sosyal model çerçevesinde "bir bozukluğa veya noksanlığa sahip olmanın sosyal sonuçları" olarak tanımlanabilir (Light, 2003).

Sosyal model, özürllülüğün biçimi veya derecesi ne olursa olsun, herkesin bağımsızlığına (otonomi) saygı duyulması gerektiğini talep eder. Bu talebin nedenlerinden biri, özürllülüğün uzun vadeli, hatta ömür boyu bir tedavi gerektirebileceğidir. Eğer tıbbi model uygulanıyor olsaydı, özürllü bir insan, hiçbir soru sormadan önerilen tedaviyi, bağımsızlıklarının askıya alınmasını pasifçe kabul etmesi beklenen ömür boyu bir hasta haline gelirdi. Fakat bağımsızlığa önem veren sosyal model, "tedaviden ilgiye geçilmesini" ve tedavinin artık doktorun yaptığı ve

hastanın kabul ettiği bir süreç olmadığını kabul edilmesini talep etmektedir. (Zola, 1983).

Sosyal model, işlev ve yapı farklılıklarının engelliliğe dönüşmemesi için, önyargı ve kalıplaşmış tutumlardan arınılarak farklılıklara saygı gösterilmesini talep etmekte, ancak bununla da yetinmeyerek, fiziksel çevrenin inşasında ve hizmetlerin tasarlanmasında, bu farklılıkların gözetilmesini de bir zorunluluk olarak öngörmektedir. Sosyal modele göre, sosyal yapıyı değiştirerek özürüllüğü ortadan kaldıracak yegâne araç hukuktur (Clark, 2000). Sosyal model ile tıbbi model arasındaki temel bakış farklılığı, fiziksel özürüllük örneğinden hareketle aşağıdaki tablo ile özetlenebilir: (www.southamptoncil.demon.co.uk/membership.htm akt. Arıkan, 2002).

Tablo 1.1. Sosyal ve Tıbbi Model Bakış Farklılığı (Arıkan, 2002).

| Tıbbi Model Sorun Üzerinde Odaklanmaktadır | Sosyal Model Çözüm Üzerinde Odaklanmaktadır |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Kavanoz kapaklarını, kapıları açmakta zorlanan veya açamayan eller | <ul style="list-style-type: none">• İyi düşünerek dizayn edilmiş kavanoz kapakları, otomatik kapılar |
| <ul style="list-style-type: none">• Uzun süre ayakta kalmakta zorluk çekme | <ul style="list-style-type: none">• Kamuya ait yerlerde oturabilecek daha fazla sayıda koltuk |
| <ul style="list-style-type: none">• Binalardaki merdivenleri çıkmakta başarısız olma | <ul style="list-style-type: none">• Tüm binalarda rampa ve asansörler |
| <ul style="list-style-type: none">• Yapamayacağını düşündükleri için insanların özürüllü bireye iş vermemeleri | <ul style="list-style-type: none">• İnsanları 'sorun aramak' yerine özürüllülerin 'yeteneklerini görmek' yönünde eğitmek |

İlk bakışta oldukça cazip görülen bu modelin de bazı eksikleri bulunmaktadır. Ancak bu eksiklik, sosyal bilimlerin yapısında yer alan diğer modellerde olduğu gibi birbirini tamamlayan ve paralel olan yapıların birbirlerini görmezden gelmelerinden veya eksikliklerini tamamlamakta ileri sürülen diğer görüşleri kabul etmemelerinden kaynaklanmaktadır. Örneğin sosyal model hukuki taleplerini toplumun hem tutumsal olarak hem de sosyal yapılanma bakımından yeninden inşası ile sınırlandırmaktadır. Ancak, özürüllü kişileri kısıtlayan sadece toplum değil, bazı hallerde kişinin işlev ve yapı farklılıklarının getirdiği yetiyitimleridir. Bu hallerde kişi, tedavi ve rehabilitasyona, başka bir ifade ile tıbbın müdahalesine ihtiyaç duymaktadır. Ancak

sosyal model, tıbbın konuya ilişkin iktidarını ortadan kaldırmak üzere, tıbbı yapılacak her türlü göndermeden kaçınmış ve tedavi ve rehabilitasyonu bir hak talebi konusu yapmamıştır (Arıkan, 2002).

1.1.2.4. Sosyo-Politik ve Azınlık Grubu Modeli

Sosyo-Politik model, “bozukluk” ile “yetersizlik” (disability) kavramlarını ayırmaktadır. Bozukluk (eksiklik), belirli bir hastalığın neden olduğu sınırlama veya kronik fiziksel bir sınırlamadır; yetersizlik ise bozukluğun önüne engeller koyan, bu münasebetle yetersizlik hali yaratan sosyal veya politik durumlardır. Yine bu modele göre ilk olarak, “*inşa edilmiş çevre*” özürüllüğe neden olmaktadır ve özürüllük kültürel olarak inşa edilmiştir (Rovner, 2004).

Azınlık grubu modeli, sosyo-politik modelin içerisinden çıkmıştır. Her iki model bir çok özelliği paylaşmaktadırlar. Uzun yıllar bu konuyla ilgili olarak tıbbi ve ekonomik düşünceleri yönlendiren “fonksiyonel kısıtlanmalar” paradigmasının aksine, azınlık grubu modeli, bireylerle çevre arasındaki etkileşimin bir ürünü olarak, sosyo-politik özürüllü tanımının üzerine kurulmuştur. Bu bakış açısıyla özürüllük/yetersizlik, aslında vücutla ilgili bozukluk yerine “yetersiz çevreye” isnat edilmiştir. Azınlık grubu modeli, kişilerin kısıtlılığın yönelik olan dikkati, engelsiz insanlar tarafından ve engelsizler için oluşturulmuş çevrenin dayattığı sınırlandırmalara doğru kaydırmaktadır (Rovner, 2004).

1.1.2.5. İnsan Hakları Modeli

İnsan hakları modeli, bazı yazarlar tarafından sosyal modelle birlikte değerlendirilmekteyken; bazı yazarlara göre ise sosyal modelden farklı olarak ele alınmaktadır. Ancak, her iki model de benzer fikir ve düşünce kalıpları üzerine inşa edilmiştir ve birbirini tamamlar niteliktedir.

İnsan hakları modeline göre, özürülüğün kendisi sosyal olarak yapılandırılmıştır. Kişinin özrü yerine çevresel engeller ve geleneksel yapılar gibi diğerlerinin tavırlarının değiştirilmeye ihtiyacı vardır. Bu model, özürülüğü veya farklılıkları önemsemeden bütün insanların tabiatında var olan eşitliği tanımaktadır (Kanter, 2003 akt. Çakmak 2006). Ayrıca özürülü birey, yardım edilmesi gereken, zavallı bir nesne değil, temel hakları olan, bu hakların korunması ve geliştirilmesi gereken, korunmadığı ve geliştirilmediği zaman yasalar önünde hak sahibi olan, başka bir deyişle hukukun öznesi olan bireydir (Çalık, 2008).

İnsan hakları modeli, özellikle Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi ile daha çok ön plana çıkmaya başlamıştır. İnsan hakları modelinin temel ilkelerini yansıtan bu sözleşme ile özürülü kişilerin korunması, desteklenmesi, ihtiyaçların karşılanması, yardım edilmesi gibi kavramlar yerini özürülü kişilerin tam ve eşit katılımı ve özellikle de insan hakları kavramlarına bırakmıştır. Burada korunması gereken özürülü kişinin kendisi değil, özürülü kişinin insan haklarıdır (Çalık, 2008).

1.2. Ayrımcılık Kavramı ve Çeşitleri

Evrenin yapısında bir mantık olduğuna ve bu mantık da aklın egemenliği çerçevesinde işlediğine göre insan toplumlarında da akılcılık egemen olacak ve dolayısıyla özgürlük asıl sayılacaktır. Ne var ki, günümüzde dünyaya bakıldığı zaman insanlık genel olarak akılcılık ve özgürlük açısından uygarlığın varmış bulunduğu düzeye gelmemiştir. Uygar dünyadaki bu toplumsal ve siyasal çelişki, çeşitli çıkarların, akılcılığın ve hümanizmin yerini alması ile açıklanabilir. Olanaklı olan devletler ve toplum kesimleri istediklerini kendi güçlerini kullanarak almak istemekte, böylece başkalarının özgürlüğünü zedelemekte ve insan haklarını yok saymaktadır (Çeçen, 2000).

İnsan hakları hukuku, hak eşitliği ilkesi üzerine kuruludur ve bu ilkeye göre insan hak ve özgürlükleri evrenseldir ve ayırım gözetilmeksizin herkes içindir. Bu

yüzden de, kişilerin hak ve özgürlüklerinden doğrudan yararlanmasını zorlaştıran engellerin mümkün olduğu ölçüde kaldırılması gerekmektedir. Toplumunu oluşturan bireyler arasında hak ve özgürlüklerden yararlanma konusunda fırsat eşitliğini önemli derecede zedeleyen olguların başında ise ayrımcılık gelmektedir

1.2.1. Ayrımcılık Tanımı

İnsanlar; bedensel, zihinsel, duyuşsal ve duygusal yönlerden eşit olmayan bir yapıya sahiptirler. Eşitsizlikler baştan var oldukları için yapılabilecek iki tercih vardır; biri toplumsal çabalarla doğal eşitsizliği azaltmak, diğeri, bunun aksine, herkesi eşit olmayan niteliklerine göre ödüllendirmektir. Geleneksel aydınlanma düşüncesi, insanın kamusal, aktif ve rasyonel oluşunun altını çizerken, bireyleri bir aktör olarak değerlendirir. Günümüzde ise bireyler bir aktör olarak değil, kendi kimlikleriyle tanınmaya başlamışlardır. Bugün modernitenin ve toplum kavramının eleştirilmesi ayrıca bireyler hakkında daha fazla düşünmeye başlanmasıyla, modern sosyal teoriler, bireyleri fazlaca vurgulayan düşünme yollarını göstermeye başlamışlardır (Ergün, 2005). Sosyal modelin ve modernitenin ortaya çıkardığı olgulardan biri ayrımcılıktır.

Ayrımcılık, toplumlarda genel olarak ve sıklıkla karşılaşılan bir davranış biçimidir ve en basit anlamıyla önyargının davranışsal açık ifadesidir (Secord, 1964). Modern yaşamın karmaşık yapısına bağlı olarak, günümüzde ayrımcılık oldukça farklı biçimlerde kendisini gösterebilmektedir. Toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, etnik köken, yaş, dil, özürllülüğeye dayalı çağdaş ayrımcılık türlerine yoksulluk, dış görünüm gibi farklı temellere dayalı ayrımcılık türlerini de eklemek mümkündür. Ülkemizde ve dünyada, giderek artan anti-semitizm, islamofobi, xenofobi, homofobi, kadına karşı şiddet ve yaş ya da özürllülük nedeniyle yaşanan sosyal dışlamalar, önyargılı, kalıplaşmış yaklaşımlar ve nefret suçları, ayrımcılığı oldukça tehlikeli boyutlara vardiirmiştir (Ataman, 2007).

Türk Dil Kurumunun 1983 yılında yayınladığı Türkçe Sözlükte ayırım yapmayı “eşit davranışta bulunmamak, fark gözetmek” şeklinde tanımlanmaktadır.

Aynı sözlükte ‘dışlamak’ sözcüğü “bir kimse ya da bir toplumun, bir kimseyi, bir durumu, bir düşünce vb.yi yok sayması, ilgilenmemesi” olarak tanımlanmıştır (Dictionnaire Larousse, 1994). Ayrıca ayrımcılık hakkında “ırkı, dini, bir siyasi inancı, cinsiyeti, sosyal konumu ve benzeri etkenlerden dolayı sosyal bir grubu, öteki topluluklardan ayırarak onu aşağılama, ona düşmanca davranma tutumu, eğilimi” ya da “bir toplulukta ırkı, cinsiyeti, toplumsal konumu ya da dini nedeniyle ötekilerden ayrılan bir gruba ayrımlı (çoğunlukla kötü) davranma olgusu” gibi tanımlar da vardır.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi, 1989 yılındaki otuz yedinci oturumunda yaptığı 18 nolu genel yorumunda aşağıdaki tanımı geliştirmiştir (CCPR General Comment, 89):

“Komite’ye göre, Sözleşme’de kullanıldığı şekliyle “ayrımcılık” terimi, ayırma, dışlama, kısıtlama veya ırk, renk, cinsiyet, dil, din, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum, siyasi veya diğer görüşlere dayalı olarak gerçekleştirilen ve bütün hak ve hürriyetlerin herkes tarafından tanınmasını ve kullanılmasını engelleyecek veya tanınmasını ve kullanılmasını sınırlandıracak ayrımcılığı kast etmektedir.”

Ayrımcılık kavramı, tanımında bahsedilen unsurları günlük yaşamda da aynen korumakta ve etkisini gözle görülür bir şekilde hissettirmektedir. Öyle ki, toplumun gereksinimini karşılayacak hizmetler, çözümler üretirken öncelikle “normal insanlar için” hareket geçiliyor, “ötekiler” için “sonra yaparız” deniliyor. Bu yaklaşım, toplumdaki herkesi içine alan, herkesi en baştan düşünen bir anlayışı yansıtmıyor. Yaratılan bu eksik modelle toplumun bir bölümü dışlanıyor, sonra da bu dışlamanın yarattığı olumsuzluklarla da pekişen sorunların içinden çıkılmıyor. Dışlanan bu kesimleri toplumla bütünleştirecek (entegre edecek) yollar aranıyor. Ne yazık ki bir yandan dışlama süreci sürerken, bütünleştirme çabaları da başarısız kalıyor. Karşılaşılan sorunların birçoğu, sorunun niteliğinden, doğasından değil; sorunu çözme sorumluluğu taşıyanların ona bakış açısından, çözüm için var olan olanakların yetersizliğinden, yanlış ve eksik çözüm önerilerinden kaynaklanıyor (Karataş, 2002).

Ayrımcılık hakkındaki tartışmaların çoğu, ayrımcılığın, yaşamın belli bir alanında, belli bir zamanda gerçekleşen bir şey olduğunu ve genellikle mağdur(lar) ve ihlalciler gibi sınırlı sayıda bireyi içerdiğini varsayar. “Ayrımcılığın epizodik görünüşü” olarak tarif edilecek olan bu bakış açısı, sorumlulukları belirlemeyi amaçladığı için, hukuk alanıyla ilgilidir ve büyük bir ihtimalle hukuktan esinlenmiştir. Mevcut haliyle şikâyetçilerin ve davalıların ayrıntılı bir şekilde belirlenmesinde olduğu gibi, hukuken belli bir davaya özgü tanımlamalar can alıcıdır. Eğer ayrımcılığa geniş bir bağlamda ve sıklıkla beklenmeyen biçimlerde zamana yayılan dinamik bir süreç olarak bakılmazsa, konuyla ilgili bireylerin yaşamları ve toplum üzerindeki etkileri doğru şekilde anlaşılabilir (European handbook on equality data, 2006).

Ayrımcılık, bir kişinin normal günlük yaşam etkinliklerine özgürce ve tam olarak katılma olanağından mahrum bırakılması durumunda ortaya çıkmaktadır. Ayrımcılık, işyerinde taciz ya da haksızlığa uğrama; bina ya da tesislere fiziksel erişimin engellenmesi; mal ve hizmetlerden yararlanmadan mahrum bırakılma; uygun barınma ya da konut bulmada zorluklar; ya da sosyal hayata katılmadan mahrum bırakılmayı kapsayabilir.

Ayrıca, yaşamın bir alanındaki ayrımcılık bir başka alan üzerinde etki yaratabilir ve bu etkiler bir kuşaktan diğerine geçebilir. Örneğin, çalışma koşullarındaki ayrımcılık (düşük ücret ödenmesi gibi) bir kişinin ailesiyle birlikte daha ucuz bir yerleşim bölgesine taşınmasına neden olabilir. Bu yerleşim bölgesi muhtemelen potansiyel olarak düşmanca bir çevrenin olduğu, yoksulluk bakımından aynı seviyedeki insanların toplandığı bir yer olacaktır. Sağlık hizmetlerini de içerecek şekilde bu bölgedeki hizmetler muhtemelen daha iyi yerleşim bölgelerindeki hizmetlerden aşağıda olacaktır. Ailenin çocukları eğitimin başarısı anlamında beklentilerin düşük olduğu, daha az öğretmen ve malzeme kaynağına sahip düşük kaliteli bir okula devam edecektir. Bu, muhtemelen çocukların okuldaki başarısını etkileyecek ve onların sınırlı iş olanağı bulabilmelerine neden olacaktır (Ataman, 2007).

1.2.2. Ayrımcılık Çeşitleri

Günümüzde ayrımcılığı ifade eden benzer nitelikteki terimler çeşitli siyasal ve sosyal sistemlerde farklı biçimlerde kullanılıyor olsa da, farklı ayrımcılık biçimlerinin varlığı aşikârdır.

1.2.2.1. Doğrudan Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık; bir kimsenin karşılaştırılabilir durumlarda diğerlerine göre daha az tercih edilebilir bir muameleye tutulması, şimdiye kadar tutuluyor olması veya tutulma ihtimalinin olmasıdır. Buna göre kavramın temelinde ilk olarak, aynı veya benzer konumdaki diğer kişilerden biri veya bir kısmı bakımından daha olumsuz sonuçlar yaratan veya böyle bir sonucun ortaya çıkması ihtimalini doğuran farklı muameleler yatmaktadır (Evelyn, 2005).

Doğrudan ayrımcılık ırksal ya da etnik köken ya da inançları, özürlülük, cinsiyet, yaş ya da cinsel yönelim veya benzer nitelikteki herhangi bir diğer konuları nedeniyle bir kişi ya da grubun daha az lehinde ya da onlara zarar verici muamele olduğunda gerçekleşmektedir. Başka bir deyişle doğrudan ayrımcılık belli kategoride olan kişilere, objektif ve makul bir sebep olmaksızın veya meşru bir amaç gözetmek veyahut da gözetilen amaçla yapılan muamele arasında orantılılık ilişkisi bulunmaksızın, farklı muamelede bulunmaktır (CCPR General Comment ,2006). Örneğin herhangi bir iş için “*özürlüler başvuramaz*”, veya sosyal bir olanak ya da tesisin kullanımını için “*yabancılara izin verilmez*”, “*50 yaş ve yukarısı giremez*” gibi kurallar ve uygulamalar doğrudan ayrımcılık kapsamına girmektedir.

Doğrudan ayrımcılığın temel unsurlarından biri olan farklı muamelenin varlığının tespiti bir karşılaştırma yapılmasını gerektirir. Başka bir ifadeyle, bir kişinin ayrımcılığa maruz kalıp kalmadığının tespiti için, söz konusu kişiye yapılan muamele ile başka bir kişiye yapılan veya yapılacak olan muamelenin kıyaslanması gerekmektedir (Distain, 1985). Ancak, ayrımcılık sadece aynı veya benzer konumda

olan kişiler arasında söz konusu olabileceğinden, öncelikle kişinin, kendilerine kıyasla daha az elverişli bir muamele gördüğünü iddia ettiği kimselerle aynı veya benzer konumda olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir.

Farklı muameleye maruz kaldığını iddia eden kişinin, kendisini karşılaştırdığı kişilerle aynı veya benzer bir konum işgal ettiğinin ortaya koyulması halinde, başka bir ifade ile, örneğin kişi özürlü olmakla birlikte, farklı muamelenin söz konusu olduğu alan bakımından zorunlu olarak sahip olunması gereken nitelikler bakımından diğer kimselerle karşılaştırılabilir bir konumda olduğunun ortaya koyulması durumunda, ayrımcılık yasağı analizinin ikinci aşamasına geçilebilir (Gül, 2006). Bu aşamada, farklı muameleyi yapanın, bu muameleyi meşru kılacak gerekçeleri ortaya koyması gerekmektedir. Bunun yapılmaması veya yapılamaması halinde ayrımcılığın varlığı tespit edilmiş olacaktır.

Doğrudan ayrımcılık kavramsal ve kavramsal olmayan ayrımcılık olarak ikiye ayrılır. Doğrudan kavramsal ayrımcılık, kendisini hem uygulama hem de ifade olarak deklere eder. Örneğin işyerinde yöneticilik ve liderlik rolünü özürlü olmayan kişiden daha iyi yapabilecek özürlü birey bulunmasına karşın, özründen dolayı yönetici yapılmaması ve bunun nedeninin de özürlü olmaktan kaynaklandığını açıkça deklere etmek bu kapsamdadır. Doğrudan ancak kavramsal olmayan ayrımcılık da ise, ayrımcılık kendisini kavramsal olarak değil davranışsal olarak gösterir. Örneğin bir kurumda üst düzeydeki mevkilere sürekli olarak belli ırk veya dinden kişiler getirilir. Ancak bu kavramsal olarak deklere edilmez (Kasper, 2006).

1.2.2.2. Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık; görünüşte tarafsız görünen bir hüküm, kriter ya da uygulamanın farklı ırk, etnik köken, din, inanç, yaş, özürlülük ve cinsel tercihe sahip kişiyi diğerine kıyasla dezavantajlı konuma sokması ve bunun nedenini açıklayan haklı ve meşru bir gerekçenin olmamasıdır. Dolaylı ayrımcılık kavramı, sadece farklı muamelelerin değil, herkes için aynı şekilde geçerli ve görünüşte yansız olan, ancak

bazı kişi ve kişi grupları üzerinde diğerlerinden farklı olarak veya diğer gruplardan daha fazla olumsuz etkiler yaratan yasal düzenleme, uygulama ve tedbirlerin de eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı objektifinden değerlendirilmesini öngörmektedir.

Dolaylı ayrımcılık davranışlarında, ayrımcı nitelik örtülüdür. Davranışın temelinde sübjektif, görelî bir değerlendirme yer alır. Bu nedenle de açık ve seçik olarak ortaya konulabilmesi güçtür. Teşhis edilmesi zor olduğu için tanımlanması da zor olan bu tür, daha çok iş sözleşmelerinde ve toplu iş sözleşmelerinde yer almaktadır. Dolaylı ayrımcılık üç farklı biçimde tezahür etmektedir (Ataman, 2007):

- Görünüşte objektif bir düzenleme veya uygulama olmasına karşın, esas itibarıyla belli kategoride olan kişiler açısından dezavantajlı bir durumun, objektif ve makul bir biçimde haklılaştırılmaması hali;
- Genel bir düzenlemenin oransız bir biçimde belli kategoride olan kişilerin büyük bir kısmını etkilemesi, bu durumda ayrımcılık teşkil edebilmesi için objektif ve makul bir haklılaştırmanın olmaması gereklidir.
- Nihayet, genel bir düzenleme hazırlanırken, objektif ve makul bir haklılaştırma olmamasına karşın, belli bir birey veya kategoriye farklı muamelenin, genel kural için istisna öngörmeyerek, ihmal edilmiş olması durumudur. Başka bir ifadeyle, dezavantajlı bir birey için örneğin, özürllük veya dinsel yasaklamalar nedeniyle farklı ihtiyaçları ortaya çıkan bir birey için koruma sağlamanın ihmal edilmiş olması durumudur. Bu genel düzenleme ile ayrımcılık tam anlamıyla haklılaştırılabilirse bile, genel kural içinde bu grupların dikkate alınmamış olunması durumu bizzat ayrımcılık teşkil eder (European Commission, 2005). Örneğin bir sosyal tesiste herhangi bir yasaklayıcı ya da kısıtlayıcı kural olmadığı ve herkesin kullanımına açık olduğu halde tesis, tekerlekli sandalye kullanmak zorunda olan özürllü bireylerin girebileceği şekilde tasarlanmadıysa bu da dolaylı ayrımcılık kapsamına girmektedir. Sonuçta herkesin kullanımına açık olan bir tesis belli kategorilerdeki kişiler için kullanılamaz hale gelmektedir.

1.2.2.3. Negatif Ayrımcılık

Bu kavram; karşı grubun açıkça ayırt edici negatif yönünün vurgulanmasını içerir. Negatif ayrımcılık doğrudan ayrımcılık paralelinde olan bir kavramdır. Aslında bu kavram ayrımcılığın tam kendisidir.

Toplumun bireyleri arasındaki nitelik farklılıkları ve ortalamanın altındaki bir nitelik eksikliği veya benzerlerinden farklı olmak, azınlık olmak, doğuştan gelen biyolojik ve genetik farklılıklara sahip olmak hep kişilerin aleyhine kullanılmıştır. Bireylere hukukun olduğu kadar sosyal ve ekonomik nedenlerin de yüklediği bir takım sorumlulukların paylaşılması söz konusudur. İşte bu sorumlulukların getirdiği dezavantajlar, kişiye gerek özel hayatında, gerekse iş hayatında eşit davranılmamasına, benzerlerinin sahip olduğu haklara objektif olmayan sebeplerden dolayı sahip olamamasına neden olmaktadır. İş hayatında işverenin eşit davranma zorunluluğu, işverene biri olumsuz, diğeri olumlu iki yükümlülük getirmektedir. Bu olumsuzluk, haklı neden olmadıkça ayırım yapmama, eşit davranma yükümlülüğüdür (Mollamahmutoğlu, 2004). Bu tür ayrımcılık negatif ayrımcılık olarak kabul edilmektedir. Yani, kişinin objektif olmayan bir takım nedenlerden dolayı diğerlerinin sahip olduğu haklardan yararlandırılmaması ve dışlanmasıdır (Turpçu, 2004).

1.2.2.4. Pozitif Ayrımcılık

Bu kavram; cinsiyet, özürllüer, ırk, etnik köken, din, inanç, yaş gibi nedenlerden ötürü kişiler arasındaki fiili eşitsizliği kaldırmak, aradaki açığı kapatmak amacıyla onların lehine alınan/alınabilecek olan tüm önlemleri ifade etmektedir. Özellikle siyasal alanda kadınların parlamentoda erkeklere yakın oranda temsil edilmeleri amacını güden koltuk ayırmalar, kota denen sistemler şeklinde ilk olarak ortaya çıkmaya başlayan pozitif ayrımcılık kadınlarla erkekleri farklı kriterlerle seçimlere sokma şeklinde gelişmiştir (Turpçu, 2004).

Bu kavram ile diğer bir ayrımcılık çeşidi olan dolaylı ayrımcılık birbirine karıştırılabilmektedir. Hatta konuyla ilgili literatürde birlik olmadığı gibi bazı yazarlar tarafından aynı olduğu vurgulanmaktadır. Ancak bu çalışmada belirtilen kavramlar ayrı ayrı ele alınmıştır.

Pozitif ayrımcılık, sosyal, politik ve ekonomik alandan ve günlük yaşamdan taşıdıkları özellikler yüzünden dışlanmış azınlıkların, dışlanmışlıklarını azaltmak ve uzun vadede farklılığı engellemek için, bazı haklar vererek ayrımcılığı ortadan kaldırmaya çalışmaktır. Kısaca, ayrımcılığı ortadan kaldırmak için ayrıcalıklı davranmaktır. Ancak, dolaylı ayrımcılıkta önceden var olan ayrımcı bir uygulama olmadığı gibi yapılan düzenleme ve uygulama dezavantajlı kişiler gözetilerek hayata geçmemektedir. Örneğin yeni yapılan bir binada özürlü bireylerin erişimini sağlamaya yönelik herhangi bir düzenlemenin veya altyapının olmaması dolaylı ayrımcılıktır. Ancak var olan bu eksikliğin giderilmesi için bir kanun metninde bunun düzenlemesini zorunlu hale getirmek pozitif ayrımcılıktır. Sonuçta, en başta yapılacak ve maliyetli olmayacak bir düzenleme ile her iki ayrımcılığı da önlenmesi mümkündür.

1.2.2.5. Taciz

Taciz, negatif ayrımcılık gibi doğrudan ayrımcılık paralelinde olan bir olgudur. Literatürde genel kabul görmüş bir tanımı mevcut değildir. Ancak en açık tanım, 2000/78/EC sayılı İşe Alma ve Mesleki Açıdan Eşit Muamelenin Sağlanması İçin Genel Çerçeve Kuran Direktifte kabul edilmiştir. Buna göre; “İrk, din, yaş ve cinsel yönelimle ilgili olarak, insan haysiyet ve itibarının çiğnenmesi amacını taşıyan veya sonucu itibariyle yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya hakaretamiz bir ortam yaratılmasına yol açan, herkesçe haksız bulunan kasıtlı bir tavır ya da hareket tarzı varsa, anlamıyla ayrımcılık olarak anlaşılır” denmektedir. (Capacity Building of Civil Society Dealing with Anti-Discrimination, 2005).

Taciz, çeşitli görünümde alabilmektedir. Bu sözlü olabileceği gibi resim, yazı ve diğer materyaller vasıtasıyla da gerçekleşebilmektedir.

1.2.2.6. Makul Uyumlaştırmanın Reddi

Bu kavrama dair literatürde herkes tarafından kabul edilen ortak bir ifade biçimi bulunmamaktadır ve çeşitli çalışmalarda makul düzenlemeler veya makul tedbirler şeklinde de ifade edilebilmektedir. Ancak, çalışma boyunca kullanılacak olan bu kavram “makul uyumlaştırma” şeklinde ifade edilecektir.

Özrü bireylerin ihtiyaçlarının birey bazında ele alınarak gerekli uyumlaştırmaların yapılmamasının, hakkın ihlaline sebep olabileceği gibi, her halde ayrımcılık teşkil edeceği, uluslararası denetim organlarının kararlarıyla da ifade edilmiştir. Bu bakımdan, makul uyumlaştırma, özellikle ulaşılabilirliğin bireyselleştirilmiş görünümüdür ve özrü bireylerin insan hak ve özgürlüklerinden yararlanma bakımından fırsat eşitliğine sahip olmalarını sağlamak üzere, erişilebilirlik kurumunu tamamlayan bir araçtır. Özellikle Avrupa Birliği sosyal politikasında gündeme gelen ve alınan ayrımcılık tedbirlerinin hayata geçmesi evresinde önemli rolü olan bir etmendir.

Makul uyumlaştırmanın reddinin ayrımcılık olarak tanımlanması yönündeki ilk adımın, BM 5 No’lu Genel Yorumu ile atıldığını söylemek mümkündür. Bunu, 2000/78/EC sayılı Eşit Muamele Direktifi izlemiştir. Yönerge’nin makul uyumlaştırma yükümlülüğünü düzenleyen 5. maddesi, bu yükümlülüğün ihlalini ayrımcılık olarak düzenlememiş olmakla birlikte, 2(2)(b)(ii) maddesi, makul uyumlaştırmaya ilişkin başka bir düzenleme daha içermektedir. Buna göre, görünüşte tarafsız bir düzenleme, ölçüt veya uygulamanın, makul uyumlaştırma sağlanmak kaydıyla muhafaza edilmesi mümkündür. Bu halde, hem söz konusu düzenleme, ölçüt veya uygulama muhafaza edilir, hem de makul uyumlaştırma yapılmazsa, dolaylı ayrımcılık söz konusu olacaktır (Gül, 2006). Ayrıca makul uyumlaştırmanın

reddi, Engellilerin Haklarına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'nde de ayrımcılık olarak tanımlanmıştır.

Bu kavram, özürlü bireylere sağlanması gereken önlemlerin ve tedbirlerin, bunu gerçekleştirecek kişilerce, yapılmaması veya kabul edilmemesidir. İşyerinde özürlü kişi istihdam eden işverenin, işyerinin fiziksel koşullarını özürlü bireylere uygun standartlarda düzenlememesi veya bunu ihmal etmesi örnek olarak gösterilebilir. Bu kavram ulusal ve uluslararası hukuk bağlamında son yıllarda ön plana çıkmıştır.

Makul uyumlaştırma, ayrımcılık hukukunda birçok farklı işlev üstlenmiştir. Bunlardan ilki, doğrudan ayrımcılıkta özürlü kişinin karşılaştırılabilir konumda olup olmadığını saptamaya ilişkindir. Makul uyumlaştırmanın ikinci işlevi, doğrudan ayrımcılıkta farklı muamelenin gerekçesini ortadan kaldırmaktır. Makul uyumlaştırmanın üçüncü işlevi ise, görünüşte tarafsız ancak özürlü bireyler aleyhine olumsuz etkiler yaratan düzenleme, uygulama veya ölçütün meşru olduğu ve bu nedenle muhafaza edildiği hallere ilişkindir (Gül, 2006).

1.3. Özürlü Ayrımcılığı

Fırsat ve muamele eşitliğine zarar verecek şekilde neticelenen; ırk, renk, cinsiyet, özürlülük gibi belli özelliklerden ötürü fertlere farklı boyutlarda davranmak manasına gelen ayrımcılığın esasen, sosyal dışlanma ve eşitsizlik biçimlerinde sonuçlanacağı ve bu terimlerin yansımalarını daha da keskinleştireceği bilinen bir gerçektir. Bu bağlamda, fertler kendi kabiliyetlerini ve farkındalıklarını geliştirebilme ve ferdî-meslekî taleplerini tespit etme ve gerçekleştirebilme hürriyeti, yetisi dikkate alınmaksızın sınırlandırılma tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Sheppard, 2001). Dolayısıyla bunun sonucunda da yetenekler ve kapasiteler geliştirilemez; yapılan iş, ödül/teşvikten mahrum bırakılır ve mahcup olma, şevkin kırılması, güçsüzlük, değersiz görülme ve belki de en önemlisi dışlanmışlık hissiyatı hâkim olur.

Özürllük diğer insanların verdikleri tepkilerle ilgilidir (Taylor, 1999 akt. Burcu, 2004). Özürllü birey, özürllüğünden dolayı normal kabul edilen diğer bir ifadeyle, toplumda kendisinden beklenen sosyal rolleri ve sorumlulukları yerine getiremeyebilir. Bu noktada özürllüğe yüklenen sosyal ve kültürel anlamların önemi ortaya çıkmaktadır (Taylor,1999, Whyte ve Ingstad, 1995 akt.Burcu, 2004).

Özürllüğün hem özürllü bireylere yönelik toplumsal reaksiyonların özellikleri hem de özürllü birey için ortaya çıkan sonuçları anlamlıdır 1991 tarihli Birleşmiş Milletler raporu, “Toplumsal hayatla bütünleşmeleri ve tam katılımları önündeki fiziksel ve sosyal engellerin varlığı nedeniyle” özürllü kişilerin “kabul edilmeyecek koşullarda yaşadıklarını” ifade etmiştir (U.N., 2008). Bu durum özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha belirgindir. Gelişmekte olan ülkelerde, özürllü çocukların sadece %2’si eğitim alabilmektedir (General Discussion on The Rights of Children with Disability, 1997). Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2003 yılında yayınladığı raporda, gelişmekte olan ülkelerde özürllü bireylerin işsizlik oranının %80’nin üzerinde olduğunu ifade etmiştir (Time for Equality at Work, 2003).

Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Kültürel Haklar Komitesi’nin 5 No’lu Genel Yorumu amaç unsuruna gönderme yapmaksızın özürllü ayrımcılığını şu şekilde tanımlamıştır: “Özürllüğe dayalı ayrımcılık; özre dayanılarak ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tanınmasını, bu haklardan yararlanmayı ve bu hakları kullanmayı engelleme veya zorlaştırma etkisine sahip her türlü farkı, dışlamayı, sınırlandırmayı veya tercihi veya makul uyumlaştırmanın reddini içerir şekilde tanımlanabilir” (Gül, 2006).

Özürllü bireylerin, özürllü olmayan bireyler tarafından ayrımcılığa uğramasında yatan temel nedenlerden biri; bireylerin kendilerini veya yakınlarını özürllü olarak görmek istememeleri ve özürllük olgusuyla karşılaşmak istememeleridir. Hatta bu kanı, işverenler tarafından göz kirliliği yaratması düşüncesiyle işe almama veya iş çevresinde görünmeyen yerlerde istihdam etme gibi çeşitli davranışlara sevk etmektedir. Bu davranış kendisini aşağılama, acıma,

modelleştirme, karşı çıkma, ret, korku ve önyargı şeklinde olabilir. Bu davranışın temelinde ise; insanların zihninde güzellik ve sağlıklı beden görünümünün bireysel yeteneklerden bağımsız olarak kişiler için statü belirleyici önemli bir avantaj olarak değerlendirilmesi yatmaktadır.

Özürlü sorunlarına çağın gerektirdiği imknlar dhilinde ilgi göstermede sosyal ve ekonomik alanın yetersiz kalmasından dolayı, sistem ve toplum bilinenmesi de ortaçağ dünyasının “kas gücü ve aksamayan bir beden önemlidir” anlayışı düzeyinde kalmıştır. Bu yüzden işveren konumundaki kişiler zrl bireylerin çoğunlukla deneyimsiz oldukları, kariyer ve mesleki eğitim açısında da işe uygun olmadıkları ve iş düzenini aksatacakları yönünde bir kaniya sahip olabilmektedirler.

Goffman’ın söylediği gibi; zrl birey toplumda kayda değer bulunmayan, itibar edilmeyen, önemsenmeyen, ikinci plana itilen insanlar olarak damgalanmakta ve buna bağlı olarak da bu insanlar grup içinde, sosyal alanlara girmeye çekinmektedirler. Bu açıdan bireyin fiziksel kusuru, onun içinde yaşadığı toplumun bir parçası olmanın engelleyicisi değil, ancak ona yüklenen anlam ve etiketlenme bu durumu yaratandır (Goffman, 1965).

“zrl olma” sürecinin ortaya çıkışı, normların dışında/karşısında bir kimlik edinimi sürecidir. Corker’a göre, bio-fiziksel görünümündeki farklılıktan dolayı baskı gören/damgalanan bir zrl birey, bu baskılanmanın da etkisiyle “kendini farklı görme duygusu” ile bütünleşir. Ona göre, zrl birey için “kimliğin kendi bildirimi” (self-declaration of identity), içinde yaşadığı toplumda daha “düşük” değere sahip bir gruba kendini ait hissetmesi ile netleşmektedir. Bu ortaya çıkış hkim ideolojilerin karşısında alternatif süreçlerin ortaya çıkması şeklinindedir. Diğer bir ifadeyle, zrl bireyler hkim “normallik” ideolojisi ile karşı karşıyadırlar. Özürlü bireylere, toplum tarafından, “normalliğe” yakın olmayı amalamalarına ilişkin baskılar söz konusudur. “Normalliği başarmaya” iten bu baskılanma sürecinde kimlik edinimi çift yönlü yaşanmaktadır. Bir yanda zrl bireyin kendisinin kabulü diğer taraftan da toplumun baskıları (Corker, 1997).

Sosyal yapıda ayrımcılığa veya farklı muameleye tabi tutulan gruplar bakımından da özürlü ayrımcılığı yapısı itibariyle farklılık arz edebilmektedir. Toplum içerisinde her ne kadar çocuklar, hastalar ve/veya emeklilerden müteşekkil kütlelerden belirli bir ölçekte verim beklenmese dahi, özürlü kesimlere davranıldığı kadar onlara dışlayıcı davranışlar takınılmamaktadır. Bununla ilintili olarak çocuklar, toplumun gelecekteki üretken alanın muhtemel potansiyel sahipleri; hastalar iyileşecek ve yaşlılar üretkenliğini/randımını nihayete erdirmiş bireyler olarak, toplumda özürlü kitlelerden daha üst bir grupta değerlendirmeye tâbi tutulmaktadır (Özgökçeler, 2006).

Eğer istihdam alanında bir farklı muamele söz konusu ise, eğitim durumu ve tecrübe gibi, doğrudan işin gerektirdiği nitelikler bakımından aynı veya benzer konumda olmak gerekli ve yeterlidir. Bunlar, işin temel gereklerini yerine getirebilmek için sahip olunması nesnel olarak zorunlu olan niteliklerdir. Hizmetler söz konusu olduğunda da, kişinin somut hizmetten yararlanmak için gerekli olan tüm niteliklere sahip olması halinde, bu niteliklere sahip olan diğer kimselerle aynı veya benzer konumda olduğu söylenebilir (Peter, 2005).

Bu hususlar, ayrımcılığın yasaklandığı tüm nedenler bakımından geçerli olmakla birlikte, özürlülük bakımından bazı zorlukların söz konusu olduğu belirtilmelidir. Bu zorluk özellikle farklı muamelenin söz konusu olduğu alanda aranan nitelikler arasında, kişinin belli yetilere sahip olmasının bulunması halinde söz konusudur. Eğer özürlü kişi, somut vakaya ilişkin olarak sahip olunması zorunlu nesnel niteliklere sahip değilse, bu niteliklere sahip karşılaştırma özneli ile aynı veya benzer konumda olmayacağından, ayrımcılığın gerçekleştiğinden bahsedilemez. Burada dikkat edilmesi gereken husus, kişinin işlev veya yapı farklılıkları ile yetiyetimlerinden değil, somut iş, hizmet vs. bakımından sahip olunması zorunlu niteliklerden hareket edilmesidir. Böylece kişinin diğer kişilerle aynı veya benzer konumda olmaması, muamelenin farklılığını meşru kılmaya yetecektir. Ancak, kişinin farklı konumda olduğunun kabulü için kullanılan ölçütlerin de nesnel ve makul olması gerektiği konusunda şüphe bulunmamalıdır (Gül, 2006).

Dolaylı ayrımcılık açısından da aynı şey geçerlidir ve ayrımcılığın oluşmasında rolü olan faktörler burada da etkilidir. Bu faktörler, alınan tedbir veya uygulamanın görünüşte tarafsız ve adil olması ancak kişiler için olumsuz sonuçlar doğurması ve bahsi geçen uygulama ve tedbirlerin meşru bir nedeninin olmamasıdır.

Makul uyumlaştırma yükümlülüğünün varlığında aranması zorunlu görünen bazı unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlardan ilki, uyumlaştırma yükümlülüğü altında olanın, uyumlaştırma ihtiyacına ilişkin olarak bilgilendirilmiş olmasıdır. Her bir özürünün uyumlaştırmaya ilişkin ihtiyacı farklı olduğundan, böyle bir bilgilendirme olmadığında, yükümlülüğün doğduğundan bahsedilemez. İkinci olarak uyumlaştırmanın makul olması gerekir. Uyumlaştırmanın makul olması, ilk olarak uyumlaştırmanın yürütülecek faaliyetle ilişkili olmasını ifade eder. Ancak, burada kapsamın dar yorumlanmaması gerekir. Örneğin, bir işyerinin uyumlaştırılması, özürünün yeme-içme ve tuvalet gibi temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi olanaklarını da içerir. Bu halde makul uyumlaştırma, özürünün çalışmasını mümkün kılacak her türlü tedbirin alınmasını ifade eder. Uyumlaştırmanın makul olması ile kastedilen ikinci husus, bunun uyumlaştırma yükümlülüğü altında olan kişi bakımından aşırı bir yük getirmemesidir (Bell, 2008, Gül, 2006).

Bu husus, uyumlaştırma yapılmasının masraflarını içerdiği kadar, bunun etkilerini de içerir. Eğer yapılan uyumlaştırma, söz konusu faaliyetin özürlü tarafından yürütülmesini sağlamakla birlikte, bunu diğer kişiler bakımından önemli ölçüde güçleştiriyor veya imkânsızlaştırıyorsa, uyumlaştırmanın makul olduğundan bahsedilemez. Örneğin işyerinin hacim olarak küçük olması halinde, tekerlekli sandalye kullanan özürlü için yapılan uyumlaştırmalar, işin yürütülmesini önemli ölçüde sınırlıyorsa, uyumlaştırma makul sayılamayacaktır (Gül,2006).

1.3.1. Geçmişten Günümüze Özürlü Ayrımcılığı

Bütün problemlerin kendine ait bir tarihi olduğu gibi, özürülülerin ve onların yaşama hakkı ile ilgili tarihî geçmişi de vardır. Özürülülerin hayat mücadelesi diğer

sosyal gruplara nazaran her asırda güç olmuştur. Bazı dönemlerde ve bilhassa katı ve ırkçı ideolojilerin pençesi altında idare edilen ülkelerde özellikle zihinsel özürllülere yaşama hakkı bile çok görölmüştür. Tarihte bunun ilk örneklerini ilk ve Ortaçağın karanlıklarına gömülen skolâstik ve geri kalmış Batı toplumlarının uygulamalarında görmek mümkündür.

Oliver'in de belirttiği gibi sosyal sistemin ayrılmaz bir parçası olan “özürllü” bireyler tarih boyunca çeşitli sosyal tepkilerle karşı karşıya kalmışlardır. Barton'un yaptığı araştırmalarda, özürllü bireylerin tarih boyunca üç temel etiketleme süreci yaşadıkları belirtilmiştir. Tarihsel süreç içinde özürllü bireylerin karşılaştıkları sosyal tepkilerden biri “toplumu/sistemi koruyucu” anlamlarla yüklü olmasıdır. Ona göre, özürllü bireyler toplum tarafından “tehdit edici” olarak etiketlenmiş ve bu durum da kurumsal bazı tedbirlerin alınmasına yol açmıştır. İkinci olarak, özürllü bireylerin “bir yük” olarak etiketlenmesi nedeniyle mümkün olduğu kadar toplumun özürllülüğten ayıklanması yönünde tedbirler ön plana çıkmıştır. Üçüncü olarak ise, özürllü insanların “aciz” olarak etiketlenmesidir. Bu tanımlama onlara yönelik “korumacı-acınası” düşünceleri beraberinde getirmiştir (Oliver, 1990).

Ayrıca Barton, toplumsal etiketlemelerin yanı sıra resmi tanımlamaların da özürllü bireylerin etiketlenme sürecinde rol aldığını belirtmiştir. Bu tanımlamalar öncelikle tıbbi açıklamalardan ve kitle iletişim araçlarının özürllülük imajını daha popülist hale getirmesinden etkilenerek şekillenmiştir. Barton tüm bu süreçlerin özürllü bireylere yönelik negatif anlamları/tanımlamaları pekiştirdiğini ifade etmiştir. Bu pekişen negatif tanımlamalarda özürllü bireyler, şekli bozuk olan, zihinsel anormalliği olan, acınan, verimsiz/üretmeyen, korunmaya muhtaç olan v.b. şekillerde anlamlandırmalar içine sokulmuşlardır (Barton, 1996).

Eski Yunan yazıtlarında ilk kez özürllü karakterlerden bahsedilmektedir. Örneğin bu yazıtlara göre Herodotus İtme özürllü bir kahraman iken, Suetonius özürllü bir imparatorudur. Plato'nun Devlet yapıtında, iyi bir toplumun oluşturulması için yalnızca ruhsal ve fiziksel sağlığı yerinde bireylerin evlenmesi gerektiği, hekimin iyi olmayacak hastaları tedaviye devam etmemesi gerektiği gibi, özürllü bireylere

yönelik tutumların olumsuzluğuna işaret eden görüşler belirtilmektedir. Eski Yunan yasalarına göre bebeklerin doğumlarını takiben, yaşlılar heyetine gönderildiğini; bebek eğer kör, zihinsel özürlü ya da herhangi bir biçimde özürlü ise nehre atılarak öldürülmekteydi (Aktaş, 2001).

Ayrıca Eski Roma'da ekonomik faydaları olabilecek özürlü bireylerin yaşamasına izin verilmiştir. Örneğin; görme özürlü bireyler dilenci olarak kullanılmak üzere, zihinsel özürlü bireyler ise köle ya da konukları eğlendirecek biri olması için yetiştirilmişlerdi. 2. yy'dan sonra özürlü bireyler ev eğlencelerinin aranan kişileri olmuştur. Özellikle kolu ya da bacağı olmayanlar, dev ya da cüce olanlar ve diğer fiziksel özürlü bireyler konukları eğlendirmek üzere kullanılmışlardır (Aktaş, 2001).

Ortaçağın Batı insanı, Hıristiyan din adamlarının telkinlerinin etkisi altında kalarak, kendisini çevreleyen tabiatın insanüstü ve bedensiz güçlerle (cin, şeytan) dolu olduğuna ve gözle görülmeyen bu varlıkların insanları istila edip, onları tedavisi mümkün olmayan hastalıklara sürükleyebileceklerine inanmaktaydılar. Dolayısıyla, bu çağlarda hekimlerce de tam olarak mahiyeti bilinmeyen akıl ve ruh hastalıkları bu gibi metafizik varlıklara atfedilirdi (Çakmak, 2006).

Bununla da kalınmayıp, özürlü doğan veya daha sonra değişik bedenî veya aklî rahatsızlıklara yakalanıp, özürlü duruma gelen insanlar da, majik (sihirli) ve doğaüstü güçlerin etkisi altında oldukları inancı ile "cadı" muamelesi görürlerdi. Engizisyon mahkemelerinin kurulmasıyla, "cadı" olarak tanımlanan ve fakat aslında özürlü olanların yargılanmasına müsaade edilmiş ve bu yolla da birçoğuna en ağır cezaların verilmesinin kanunî kılıfı da hazırlanmıştı (Seyyar, 2006). Bilhassa, fizikî yönden yıpranmış ve çirkin görünen, bedenen deforme olmuş veya deliliğin alametlerini üzerinde taşıdığı gerekçesiyle cadı diye vasıflandırılan insanlar, pazar meydanlarında diri diri yakılarak öldürülürlerdi (Seyyar, 2006).

Batı dünyasında cadı mahkemelerinin ortadan kaldırılmasıyla özürlü bireylerin rahat bir nefes aldığı düşünülmesin. Gerçek insan sevgisinden ve maneviyattan uzak olan Batı toplumlarının aydınları, bu sefer de pozitif sosyal

bilimleri ön plâna koyarak, bilim adına yine aynı dezavantajlı grupları hedef aldılar. Sosyal darvinist, materyalist, ırkçı, kısacası ayrımcı düşünce yapısı, bir sosyal tehdit olarak ortaya çıktı. Bu pozitif ve seküler bilim ortamını hazırlayanlar da, zamanında bizzat iktidara ortak olan ve dolaylı olarak devleti elinde tutan Ortaçağın Hıristiyan ruhban kesimiydi (Seyyar, 2006).

1910–1940 yılları arasında ayrımcı görüşleri yaymak maksadıyla özellikle Almanya, İngiltere ve ABD’de değişik isimler altında örgütler kurulmuştur. Ayrımcı hareket, başlangıcından beri beyaz ırkın ve özellikle Anglo-Saksonya kültürüne ait insan tipinin diğer ırklardan daha üstün olduğunu ileri sürmüştür. (Seyyar, 2006). O dönemlerde benzer ırkçı görüşler, Avrupa yakasında da baş göstermeye başlamıştır. Mesela Almanya’da Hitler’in önderliğinde Nasyonal-Sosyalist bir parti, seçimle iktidara gelmiş ve faşist bir rejim kurabilmiştir. Aynı zamanda, Alman ırkına mensup olduğu halde sağlıklı ve güçlü bir bedene sahip olmayan bunamış yaşlılar ve ruhsal-zihinsel özürlü bireyler de bu despotik rejimin kurbanı olmuştur. Hitler’in sağlıklı nesil oluşturma hayaline ters düşen özürlü insanlar, temerküz kamplarında hekimler tarafından kobay olarak kullanıldıktan sonra bu sefer Ortaçağ’da olduğu gibi tek tek açık meydanlarda değil, daha az maliyetli olarak topluca fırınlarda yakılmışlardır (Hasırcıoğlu, 2006).

Şunu itiraf etmek gerekir ki, yirminci asrın ortalarından sonra sosyal devlet yapısına kavuşan Batı ülkeleri, özellikle 1950’den sonra geçmişin günahlarını adeta çıkartmak istercesine özürlü bireylere değişik alanlarda birçok sosyo-ekonomik haklar tanımaktadır.

Tanınan haklar bağlamında, ayrımcılıkla mücadele de dahil olmak üzere özürlü bireylerin karşılaştığı engel ve güçlükleri önlemede model olarak gösterilen mekanizma Avrupa Birliği sosyal politikasıdır. Bu çerçevede, Avrupa Birliği sosyal politikasının temellerinin ve elde edilen çıktılarının incelenmesi özürlü ayrımcılığı ile mücadelenin anlaşılması bakımından faydalı olacaktır.

2. AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASI

2.1. Sosyal Politikanın Tanımı ve Kapsamı

Toplumsal yapı, içinde bulunduğu çevresel şartlardan ve kendi iç hareketlerinden etkilenen dinamik bir yapıya sahiptir. Bireylerin kendi aralarında, toplumsal gruplarla ve grupların kendi aralarındaki ilişkiler, toplumsal yaşam üzerinde büyük etkilere sahiptir. Çevresel faktörlerin olumsuz etkileri, toplumsal grupların amaçlarındaki farklılıklar, sahip olunan kaynakların sınırlı olması, toplumsal yaşam içindeki mücadeleleri ve farklılıkları ortaya çıkarmaktadır. Bu mücadelelerin kimi zaman toplumun dengesini bozan ve tarihsel akışı değiştiren şiddete sahip olduğu görülmüştür. Ortaçağ Avrupa'sında başlayan köylü isyanlarını, Fransız İhtilalini, Sanayi Devrimi ile başlayan işçi hareketlerini bu örnekler arasında sayabilmek mümkündür (Çubuk, 2002). Sosyal politika ihtiyacının ortaya çıkmasında da bu gelişmelerin önemli etkileri mevcuttur.

Sosyal politika kavramı ilk olarak XIX. yüzyılın ikinci yarısında Alman bilim adamı Riehl tarafından kullanılmış, kavramın geniş bir kullanım alanına kavuşması ise 1873 yılında Almanya'da kurulan "Sosyal Siyaset Cemiyeti" ile olmuştur (Tuna, 1991). Riehl, kavramı devletin burjuva toplumu karşısındaki faaliyetlerini ifade eden bir program olarak ele almıştır. Ancak Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı sorunların zaman içinde giderek farklılaşması, sosyal politikanın niteliğinin de değişmesine neden olmuştur (Özaydın, 2007).

19.yüzyıl Sanayi Devrimi sonrası sıkça kullanılan sosyal politika kavramı, insanla ilgili sorunların (sosyal sorun) çözümüne yönelik devlet tarafından alınan kararları ve devletin bu kararlar kapsamında yürüttüğü uygulamaları ifade etmektedir. (Çubuk, 1979). Bu genel tanımlamadan anlaşılacağı gibi sosyal politikanın konusunu, özellikle ekonomik olayların insan ve toplum yaşamı üzerindeki etkileri ve doğurduğu sosyal sorunlar oluşturmaktadır. Bu bağlamda sosyal politikayı, "topluma ilişkin tüm kamusal politikaları konu alan, bireylerin

ilişkilerinden yönetilmelerine, güvenliklerinden haklarına dek uzanan, sınırları çok geniş bir bilim dalı” olarak tanımlayabiliriz (Güven, 2001).

Sosyal politikanın kapsadığı konulara, içerdiği zaman dilimine ilişkin tartışmalar farklı tanımlamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kessler, sosyal politikayı “sosyal sınıfların hareketleri, tezatları ve mücadeleleri karşısında devleti ve hukuk düzenini ayakta tutmaya ve idame etmeğe matuf bir siyaset” olarak tanımlarken; Albrecht, “toplumun ekonomik yaşamında yoksulluk tehlikesi ile karşı karşıya bulunan grupların korunması için, halkın ve devletin varlığını koruma ve gelişmesini sağlama amacına yönelik önlemlerin ve örgütlerin tümü” olarak tanımlamaktadır (Koray, 2000). Bu tanımlamalar daha çok devlet odaklıdır ve kamu gücünün etkisi ön plandadır.

Sosyal politikayı, kapsamına giren konular ve tarihsel gelişim sürecine bağlı olarak dar kapsamda ve geniş kapsamda sosyal politika şeklinde tanımlamak mümkündür. Dar anlamda sosyal politika, çalışan ve işveren sınıflarının ortaya çıktığı Sanayi Devrimi ve sonrası ilişkileri esas alan, sınırları ve kapsamı ile daha belirgin bir niteliğe sahiptir. Dar anlamda sosyal politika; emek ve sermaye arasındaki çelişkilerin ve eşitsizliğin ortaya çıktığı, sanayileşmiş toplumlara özgü bir politika olarak karşımıza çıkmakta ve temel amacı, emek-sermaye çatışmasının azaltılması olmaktadır (Koray, 2000).

Bu açıdan dar anlamda sosyal politikayı G. Kessler, “sosyal sınıfların hareketleri, tezatları ve mücadeleleri karşısında, devleti ve hukuki düzenini ayakta tutmaya ve devam ettirmeye yönelmiş tedbirler bütünü” olarak tanımlamıştır (Kessler, 1945). Başka bir deyişle sosyal politika, her şeyden önce işçi ve işveren sınıfları arasındaki ilişkilerden doğan çeşitli sorunları, ekonomik ve sosyal durumları bakımından diğerlerine göre zayıf ve korunmaya muhtaç olduğu kabul edilen işçi lehine çözüm yolları bularak, her iki grup arasında bir sosyal denge kumaya çalışan bir politika olarak tanımlamaktadır (İzveren, 1970).

Sosyal politika, 20. yüzyılda ve özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra geniş bir çerçeve içinde irdelenmeye başlanmıştır. Sadece işçi kesimini değil, toplumda sosyal koruma gereksinimi duyan tüm kesimler sosyal politika uygulamaları kapsamına alınmıştır (Michener and Delamanter, 1999). Böylece, sosyal politika uygulamaları “sosyal eşitlik ve sosyal adalet” amacını hayata geçirmeye çalışan uygulamalara dönüşmüştür. Bu ise, geniş anlamda olan sosyal politikaya doğru yönelim olduğunu göstermektedir. Bu açıdan, yoksulluğun önlenmesi, herkesin belirli bir eğitim ve sağlık hakkı ile donatılması, gelir dağılımındaki eşitsizliklerin belirli bir ölçüde de olsa giderilmesi, işsizliğin ortadan kaldırılması gibi hedefler sosyal politikanın temel hedefleri arasına girmiştir (Güven, 2001).

Bu boyutta, M. Kleinman daha geniş bir tanımlamayla sosyal politikayı, “topluma bir çeşit şekil verebilmek için, devletin bireysel davranışları etkileme, kaynaklar üzerinde hâkimiyet kurma ya da ekonomik sistemi belirleme amacına hizmet eden müdahaleleri” olarak tanımlamıştır.

Tüm bu uygulamalara bir de; üçüncü kuşak diyebileceğimiz çocuk, kadın, çevre, tüketici hakları gibi hakları dikkate alan ve bunları gerçekleştirmek üzere bazı politika ve önlemleri uygulamaya koyan bir gelişme göstermiştir. Kısacası geniş anlamda sosyal politika önlemleri bir yandan geniş toplumsal kesimlere yönelmekte, öte yandan bu kesimler içinde yer alan özel grupların sorunlarıyla ilgilenmektedir. Böylece kadınlara, özürlü bireylere ve çocuklara yönelik politikalar sosyal politikaların ana konularından biri haline gelmiştir (Koray, 2000).

2.2. Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Kapsamı ve Hukuki Temelleri

2.2.1. Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Kapsamı

Avrupa Birliği, temel hedefi sosyal bütünüleşme olan bir kuruluş değildir. Özellikle kuruluş yıllarındaki sosyal hedefler, ekonomik hedeflerin gölgesinde kalmış ve ekonomik bütünüleşmeyi sağlayacak doğrultuda olmuştur. 1980'li yıllarda yaşanan ekonomik kriz ve bunun sonucunda ortaya çıkan işsizlik sorununun gittikçe büyümesi sosyal hukuka önem verilmesine yol açtı. Özellikle, o dönemin Komisyon Başkanı Jacques Delors, Avrupa ülkeleri arasında işgücünün kullanımı konusunda işçileri yeterince koruyamayan hükümlere sahip ülkelerle, işçileri güçlü biçimde koruyan hükümlere sahip ülkeler arasındaki farkı kapatma ve sosyal dampinge¹ engel olma düşüncesi ortak sosyal politika geliştirme yönünde girişimlerde bulunmuştur.

Avrupa Birliği sosyal politikasının amacı, katılımcı ve sağlıklı bir toplum yapısına ulaşmak amacıyla yaşam kalitesinin artırılmasıdır. Yaşlılardan işsizlere, özürlü bireylerden sosyal dışlanmaya tabi olan tüm Birlik vatandaşları bu hedefin kapsamı içindedir. Başlangıçta ekonomik bir yapılanma olarak ortaya çıkan Avrupa Birliği, ilerleyen yıllarda sosyal vurgusunu da önemli ölçüde geliştirmiş ve bugün Avrupa Sosyal Modeli olarak ifade edilen başarılı kurumsal yapı ortaya çıkmıştır.

Avrupa'da sosyal politikaların düzenlenmesi ve gelişimi üye devletlerin sorumluluk alanlarına bırakılmış bir konudur. Birlik genelinde sosyal politikaların oluşturulması meselesi, sosyo-kültürel yapı farklılıklarından dolayı daha çok ulusal düzeyde gerçekteleşmiş, uyumlaştırma için alınan ortak tedbirler geçersiz kalmıştır (Aykaç, 2002).

¹ Sosyal Damping: Ülkelerin sahip oldukları olumsuz çalışma koşullarını kendi lehlerine haksız rekabet sağlayacak şekilde değiştirmesidir. Örneğin; sosyal düzenlemelerin az olması ya da hiç olmaması nedeniyle işgücü maliyetlerinin düşük olduğu ülkelere yatırımcıların yönelmesi en sık rastlanan sosyal damping örneğidir (Şeneldir, 2003).

Birlik üye devletlerin mevzuatlarını birleştirmekten ziyade yakınlaştırıcı bir rol üstlenmektedir. Yasal düzenlemeler yanında toplu sözleşmeler ve sosyal diyalog sosyal politikanın temel araçları olarak görülmektedir (Uçkan, 2005).

Avrupa Birliği'nin sosyal politika esaslarının belirlenmesinde, bugüne değin asgari standartların ve hakların belirlenmesi yoluna gidilmesine karşın, üye devletlerin bu düzenlemelerin ilerisinde kural ve düzenlemeleri yapabilme şansları vardır. Avrupa'nın sosyal sorunları çok aktörlü bir yapı içerisinde çözülmeye çalışılmaktadır. Bu nedenle üye devletler dışında bu ülkelerdeki sosyal taraflar ve sivil toplum örgütleri de Avrupa Sosyal Modeli'nin oluşumuna katkıda bulunabilmektedir (Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, 2001).

Avrupa Birliği, üye devletler arasında sosyal bütünleşmenin sağlanması ve bu yolla Avrupa Toplum Modeli'nin oluşturulması ile ilgili değişimlerin yaşandığı süreç içerisinde, sosyal politika alanında kendine özgü temel değerler oluşturmuştur. Bunlar; işçilerin serbest dolaşımı ve korunması, istihdam, fırsat eşitliği ve ayrımcılık, işçi sağlığı ve iş güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve sosyal dışlanmadır.

2.2.1.1. Serbest Dolaşım ve İşçilerin Korunması

AB düzeyinde uygulanan ilk düzenlemelerden biri “serbest dolaşım” ilkesidir. AB'nin kuruluşundaki sosyal amacı ortaya koyan önemli bir kuraldır. Roma Antlaşması'ndan itibaren hukuki dayanağı olan düzenleme AB'nin temel taşlarından biridir. Bu ilke ile malların, hizmetlerin sermayenin ve işgücünün Topluluk içerisinde serbestçe dolaşımına olanak tanınmıştır. Bu düzenlemede esas hedeflenen; işçilerin milliyetleri nedeniyle istihdam, ücret ve çalışma koşulları açısından farklı muamele görmemeleri, herhangi bir kısıtlamaya tabii tutulmamalarıdır (Yeşildağlar, 2005).

Serbest dolaşım sayesinde üretim faktörleri daha bol buldukları bölgelerden, az olan bölgelere kolayca taşınabilecektir. Böylece kaynakların daha etkin kullanımı sağlanarak ekonomik verimlilik sağlanmış olacaktır. Özellikle istihdam politikalarının oluşturulması konusunda önemli bir araç olarak kullanılmıştır. Birliğin her yerinde meslek edinme hakkı veren bu serbestlik, ekonomik yaşama bir hareket kazandırmakta, aktif ve dinamik bir işgücü piyasasının oluşturulmasına yardımcı olmaktadır (Balkır ve Demirci, 1989, Murat, 2000). Bu ekonomik amacın yanı sıra birlik düzeyinde Avrupa Vatandaşlığı yaratılması gibi siyasi bir hedef de güdülmektedir. Çalışanlara ülke ve iş yeri seçiminde serbestlik sağlanarak birlik vatandaşlarının eşit haklara ve statüye sahip olması sağlanacaktır. İşe alma, ücret ve diğer çalışma koşullarında farklı milliyetten oldukları için karşılaşabilecekleri her türlü ayrımcılık ortadan kaldırılmıştır. Böylece birlik düzeyinde tek bir işgücü piyasası oluşturulması da sağlanmış olacaktır (Centel, 2000).

Roma Antlaşması'ndan bu yana Topluluk sosyal yaşamında düzenlenmiş konulardan bir diğeri de işçilerin korunmasıdır. Roma Antlaşması'nda üye devletler işçilerin çalışma ve yaşama koşullarını düzenlemekle yükümlü kılınmıştır. Serbest dolaşım ilkesinin sağlanması ile birlikte Topluluk içerisinde farklı iş hukuku düzenlemelerine sahip ülkelerde haksız rekabet ortamı oluşmasını engellemek için işçilerin korunması gereği doğmuştur (Tuncay, 1997).

Özellikle 1970'li yıllar sonrasında bu konudaki çabaların hızlandığı görülmektedir. Üye devletlerin düzenlemeleri arasında uyumlaştırma sağlama ve eksik noktaların tamamlanması amacıyla yönergeler düzenlenmiştir. İşçilerin korunmasına yönelik, toplu işten çıkarmalar, işletmenin el değiştirmesi ve işverenin ücretleri ödeyemez duruma düşmesi ile ilgili olarak yönergeler düzenlenmiştir (Tuncay, 1997).

2.2.1.2. İstihdam

Avrupa düzeyindeki sosyal politikaların ana hedefi işgücü piyasaları ve çalışma yaşamına dair yapılan düzenlemeler olmuştur. AB’de ulusal düzeyde kurulan toplum modeli ve refah devletinin çalışma merkezli olması, işgücü ağırlıklı politikaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. AB genelinde, emek ve sermaye arasındaki uzlaşmanın sürdürülebilmesi büyüme verimliliğinin sağlanmasına ve istihdam yaratma kapasitesinin artırılmasına bağlıdır. Bu nedenle, istihdam politikaları Avrupa Birliği sosyal politikasının merkezinde yer almaktadır.

İstihdam konusu, kuruluş yıllarından 1997 yılında imzalan Amsterdam Antlaşması’na kadar AB’den ziyade üye devletlerin faaliyet alanında giren bir konu olmuştur. Çünkü 1990’lı yıllara kadar hem Avrupa Topluluğu (AT) bugünkü nitelik ve gücüne sahip değildir, hem de işsizlik oranları ciddi boyutta olmamıştır. Bu anlamda özellikle 1960-1970’li yıllarda istihdam politikaları açısından Avrupa Topluluğu’nun rolü oldukça sınırlıdır (Selamoğlu, 2003).

İşsizlik oranlarının önemli ölçüde artmaya başladığı 1990’lı yıllardan itibaren istihdam konusu AB gündeminde daha yoğun olarak yer almaya başlamıştır. 1994 yılında imzalanan Beyaz Kitap ile ilk kez AB istihdam politikaları anlayışında bir değişim yaşanmaya başlamıştır. Bu tarihten itibaren istihdam politikalarında işsizliği azaltmaktan ziyade istihdamı arttırmaya yönelik bir anlayış ortaya koyulmuştur. Amsterdam Antlaşması ile istihdam konusu üye devletlerin sorumluluk alanından ortak bir AB meselesi haline getirilmiştir.

1997 Amsterdam Antlaşması’nda sosyal hükümlere yer verilmesi ve Antlaşma’da istihdam başlığı altında özel bir bölümün düzenlenmesinden sonra, AB sosyal politika ve özellikle istihdam konusunda çok daha etkin bir duruma gelmiştir. Bu Antlaşma, “istihdam” başlığı altında, AB’ye istihdam politikalarında eşgüdümü sağlayıcı bir rol verilmiştir (Ball, 2001).

1990'lı yıllardan sonra AB'nin istihdam politikası anlayışında istihdam artırıcı önlemlere yönelen aktif istihdam politikaları dikkat çekmektedir. Bu yıllardan sonra alınan istihdam politikaları genel olarak; yatırımların ve girişimciliğin artırılması yolu ile istihdam artışı sağlanması, sosyal güvenlik sistemlerinin revize edilmesi, sosyal dışlanmış kişilerin yeniden işgücü piyasasına kazandırılması, piyasaların ve işgücünün gerekli teknolojik gerekliliklerle donatılması ve iş gücü piyasasındaki katılıkların giderilmesi gibi önlemler etrafında yoğunlaşmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2002). Bu gelişmeler doğrultusunda, AB sosyal politikası 2000'li yıllarla birlikte daha etkin rol oynadığı yeni bir döneme girmiştir.

2.2.1.3. Fırsat Eşitliği ve Ayrımcılıkla Mücadele

1957 yılında yayımlanan ve AB'nin temellerini atan Roma Anlaşmasında, fırsat eşitliği de dahil olmak üzere sosyal içerikli hükümler yer almaktaydı. Roma Anlaşması'nın 119. maddesi, üye devletlere kadın ve erkeklerin eşit iş için eşit ücret almaları ile ilgili düzenlemeyi içermektedir. Bu durum, AB'de fırsat eşitliği ile ilgili çalışmaların başlangıcını oluşturmuştur. Başlangıçta sadece ortak pazar hedefine ulaşmak için sınırlı bir öneme sahip olsa da zamanla Adalet Divanı kararları ile birlik sosyal politikası temelleri arasına girmiştir (Tuncay, 1997).

Avrupa Sosyal Şartı, eşit davranma konusunda daha kapsamlı düzenlemelere yer vermiştir. Şart eşit davranma şartını ücret ile sınırlı olmaktan çıkarmış ve daha geniş bir boyuta ulaştırmıştır. Kapsamı sosyal güvenlik, mesleki eğitimden yararlanabilme gibi konularda da özellikle cinsiyet temelli ayrımcılığı engelleyecek şekilde genişletmiştir (Altan 1997, Süral, 2005).

Özellikle 1970'li yıllarda ücret, işe alınma, meslekte ilerleme, eğitim, çalışma koşulları, sosyal güvenlik alanında da kadın-erkek arası eşit işlem uygulanması konusunda yönergeler çıkarılmıştır. Bunların yanında yönergelerde ilk kez özellikle cinsiyetler arasındaki dolaylı ayrımcılık ve olumlu ayrımcılık konularında da ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu yönergeler; üye devletler açısından bağlayıcı

bir nitelik taşıyor olsa da, cinsiyetler arasında eşit davranılması konusunda Toplulukta atılmış önemli adımlardır (Atlan, 1997).

AB düzeyinde ayrımcılıkla mücadele, ırk veya etnik köken, din veya inanç, özürlülük, yaş ve cinsel tercihe dayalı ayrımcılıkla mücadeleye yönelik faaliyetleri kapsamakta ve AB'nin öncelikleri arasında yer almaktadır. Ayrımcılıkla mücadele ile ilgili olarak yapılan düzenlemeler "İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin Konsey Direktifi 2000/43/EC" ve "İstihdamda ve İşte Eşit Muamele İçin Genel Çerçeve Oluşturan Konsey Direktifi 2000/78/EC"dir. 2000 yılında kabul edilen bu direktiflerle birlikte ayrıca, 2001-2006 yıllarını kapsayan Ayrımcılıkla Mücadele Programı'nı kabul etmiştir. Programın öncelikleri ise; analiz ve değerlendirme, ayrımcılıkla mücadele ve ayrımcılığı önleme kapasitesinin artırılması ve bu konuda bilinç oluşturmaktır.

2.2.1.4. İş Güvenliği ve Sağlığı

İşçi sağlığının ve iş güvenliğinin tüm üye devletlerde en üst düzeyde sağlanması Avrupa Birliği'nin en temel amaçları arasına girmiştir. Bunun nedeni, insan onurunun, insan hayatının ve sağlığının korunmasının toplumdaki en yüksek değer olması bir yana, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında ulusal sistemler arasındaki farklılıklar işletmeler arasında haksız rekabetin doğmasına yol açar. Bir ülkenin iş güvenliği düzeyinin komşu ülkelere göre düşük olması işletme giderlerini düşük tutmak isteyen yatırımcıları bu ülkeye yöneltir (Lennart, 1997). Bu durum bir yandan çalışanlar açısından sağlığa ilişkin vahim sonuçlar yaratırken öte yandan işletmeler arasında haksız rekabet koşulları oluşturur. Bu nedenle AT Antlaşmasının 118. maddesi Komisyona, üye devletlerin, sosyal alanda özellikle istihdam, iş hukuku ve çalışma koşulları, temel ve ileri düzeyde mesleki eğitim, sosyal güvenlik, iş kazaları, meslek hastalıklarını önleme, toplu pazarlık ve sendikal haklar konularında daha fazla işbirliği yapmalarını sağlama görevi yüklemiştir (Kılıç, 2005).

Birlik düzeyinde uygulanan tek bir sosyal güvenlik sistemi bulunmamaktadır. Üye devletler kendi bağımsız sosyal güvenlik sistemlerine sahiptirler. Ancak üye devletler arasındaki sosyal güvenlik sistemleri ve kurumları arasında farklılıklar bulunduğundan serbest dolaşım önündeki engellerin kaldırılması ve tek pazarın etkin biçimde işleyişinin sağlanabilmesi için birlik, üye devletlerin mevzuatlarının koordinasyonunu sağlamaya çalışmaktadır (www.ikv.org.tr, Kutal 2000).

Roma Antlaşması'nda, serbest dolaşım bünyesindeki kişilerin sosyal güvenliklerinin sağlanması amacıyla Topluluk genelinde gerekli önlemlerin alınması öngörülmüştür. Antlaşmaya göre; Konsey, Komisyonun teklifi üzerine oybirliği ile serbest dolaşımdaki kişilerin sosyal güvenlikleri ile ilgili önlemleri almak ve özellikle göçmen işçilerin serbest dolaşımının sağlanması ile ilgili önlemleri almakla görevlendirilmiştir (Ede,1993).

Bu kapsamda, Birlik Sosyal Güvenlik Rejimlerinin İstihdam Edilenlere ve İstihdam Edilen Kişilerin Toplulukta Serbest Dolasan Aile Bireylerine Uygulanmasına dair 1408/71 sayılı tüzüğü kabul etmiştir. Bu tüzükle hastalık, analık ödenekleri, ölüm aylıkları, işsizlik ödenekleri ve aile yardımları başlıkları altında sekiz sosyal güvenlik kolu kapsam dâhiline alınmış ve bu kollar AB'de detaylı bir biçimde tanımlanmıştır. Bu düzenlemeden bir veya daha fazla ülke mevzuatına dâhil olan işçiler, serbest çalışanlar, bu kişilerin aile bireyleri ve geride kalan hak sahipleri faydalanmaktadır (Erdoğan, 2005).

Günümüzde sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesi, uyumun artırılması için çabalar devam etmektedir. 2004 yılında çıkarılan "Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Koordinasyonu" isimli bu tüzük gelişmelerin devam ettiğinin önemli bir göstergesidir.

2.2.1.5. Sosyal Diyalog ve Sosyal Dışlanma

Avrupa sosyal modelini diğer demokratik toplum modellerinden ayıran temel unsur, toplumsal bütünleşme yaklaşımının kurumsallaştırılmasıdır. Yani, toplumsal

bütünleşmenin korunması yönündeki sosyal dışlanma ile mücadele politikaların sosyal devlet anlayışına uygun ve sosyal taraflar ile diyalog içerisinde hayata geçiriliyor olmasıdır (Ekim, 2006). Ekonomik faaliyetin iki tarafını (işçi ve işveren) temsil eden sosyal taraf örgütlenmeleri tarafından yürütülen tartışmalar, müzakereler, görüşmeler ve ortak faaliyetlerin tümü Avrupa sosyal diyalogunu oluşturmaktadır.

Avrupa düzeyinde sosyal diyalogun iki temel biçimi vardır: Avrupa'daki işveren örgütleri ve işçi sendikaları arasındaki iki taraflı diyalog ve sosyal taraflarla kamu yetkilileri arasında karşılıklı etkileşimi de içeren üç taraflı diyalog. Avrupa sosyal diyalogu, sorumluluk, dayanışma ve katılım ilkeleri esasına göre yürütülmekte ve Avrupa Birliği'ne üye devletlerin çoğunda mevcut bulunan ulusal sosyal diyalog uygulamalarını bütünlemektedir. Ayrıca, sosyal standartların tanımlanmasıyla ilgili sosyal tarafların katkı sağlamasına olanak tanıyan temel bir araçtır ve Avrupa Birliği'nde yönetişimin hayata geçirilmesinde büyük bir rol oynamaktadır (Tuncay, 1997).

Sosyal diyalog kurucu antlaşmalardan Nice Antlaşması'na kadar formel ve enformel şekillerde, sade bir diyalogdan toplu pazarlığa doğru bir evrim geçirmiştir. Topluluk düzeyinde başlangıçta yetersiz ve sınırlı olan düzenlemeler uygulamada "kendiliğinden" gelişmiş ve sonucunda Topluluk hukukundaki yerini almıştır (Tuncay, 1997).

AB'de 1992 tarihli Maastricht Antlaşması'na ek olan "Sosyal Politikaya İlişkin Protokol"e dayalı "Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma", işçi ve işveren kuruluşlarının ve bunlar arasındaki diyalogun önemini artırarak, sosyal taraflara aralarında tesis edecekleri diyalog yoluyla Birliğin sosyal alandaki yasama faaliyetlerine katılma imkânı da vermiştir (DPT, 1995).

Sosyal taraflar bu süreç içerisinde istedikleri anda yasal süreci durdurarak yasa yerine yasalaşma ihtimali bulunan çerçeve antlaşma yapma hakkına sahiptirler. Dolayısıyla bu hak sosyal tarafları "yarı yasa koyucu" konuma yükseltmiştir (Keller, 2003, Parlak, 1997).

Sosyal tarafların karar verme sürecine katılmaları ile birlikte geçici ve daimi komiteler kurulmakta ve taraflar arasında AB düzeyinde uzlaşma sağlanmasına çabalanmaktadır. Danışma amaçlı kurulan komitelerin en önemlisi Ekonomik ve Sosyal Konsey'dir. İstihdam konusunda kurulan Daimi İstihdam Komitesi yanında yirmi beşe yakın sektörel komite mevcuttur. Bu komiteler, Birlik karar alma organları üzerinde etkili oldukları gibi kendi inisiyatifleri ile de bazı meseleleri ele alabilmektedirler (Koray, 2005).

Sosyal tarafların AB düzeyinde sürdürecekleri diyalog, taraflar isterlerse bir sözleşmenin bağlanması ile sonuçlanabilmekte ve artık o konu AB boyutunda düzenlenmiş olmaktadır. Avrupa Birliği'nde sosyal diyalog sürecinin ilk somut ürünü de, Avrupa düzeyinde sosyal tarafları temsil eden sendikalar arasında 1995 yılında imzalanan "Ebeveyn İzni" (Parental Leave) Çerçeve Anlaşması olmuştur. Bunu, 1997 tarihli "Kısmi Çalışma" (Part-time Work) hakkındaki Çerçeve Anlaşma ile "Belirli Süreli Çalışma" ya İlişkin Çerçeve Anlaşma izlemiştir (Kılıç, 2005).

Söz konusu çerçeve anlaşmalar, standart dışı çalışma biçimleri ile ilgili genel prensip ve asgari şartları belirlemeyi, işletmelerin rekabet edebilmek için ihtiyaç duydukları esneklik ihtiyaçlarını karşılamayı, çalışanlara bazı güvenceler sağlamayı ve Birliğin en önemli sosyo-ekonomik sorunu olan işsizlikle mücadele için yeni istihdam imkânlarının yaratılmasına katkıda bulunmayı hedeflemiştir (Kılıç, 2005).

Ancak günümüzde AB sosyal boyutunun gelişimi açısından mevcut sosyal diyalog yapısının yeterli olduğunu söylemek güçtür. Komisyonun yasa yapma teklifi olmaksızın sosyal tarafların sosyal diyalogu devreye sokmaması ve grev ve lokavt gibi temel endüstri ilişkileri sorunlarının sosyal diyalogun kapsamı dışında bırakılması sosyal diyalogun yeterli gelişimine engel olmaktadır. Bu faktörleri bertaraf edecek yeni düzenlemeler yapılması Avrupa Sosyal Modelinin geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Parlak, 2002).

Sosyal dışlanma Avrupa Birliği'ne göre; "bazı bireylerin yoksullukları veya temel yeterliliklerinin ve yaşam boyu öğrenme fırsatlarının olmaması veya

ayrımcılığın sonucu olarak toplumun kenarına itilmeleri ve topluma tam katılımlarının engellenmesi”dir. Bu nedenlere bağlı olarak doğan sosyal dışlanma, kişileri iş, gelir, eğitim ve öğretim olanaklarından ve ayrıca sosyal ve Topluluk ağları ve faaliyetlerinden uzaklaştıran bir süreç haline gelmektedir (Erdoğdu 2005). İşsizlik oranlarındaki artış, artan uluslararası göç ve refah devletinin gerilemesi gibi gelişmeler sosyal dışlanma kavramının önemini AB açısından da arttırmıştır. Özellikle Beyaz Kitap adlı raporla gündeme giren konu, 1990’ların başından itibaren AB’nin temel sosyal politika konularından biri haline gelmiştir. AB sosyal dışlanma ile mücadele konusunda kendini yetkili saymış ve 1990 yılında Avrupa Topluluğu Komisyonu tarafından “Sosyal Dışlanmayla Mücadelede Ulusal Politikalar Gözlemevi” kurarak birçok rapor hazırlamıştır (Sapancalı, 2003).

2.2.2. Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Hukuki Temelleri

Birlik düzeyinde sosyal anlamda alınan kararların kesin-bağlayıcı kararlar olmasından ziyade “yakınlaştırmacı” kararlar olduğu dikkat çekmektedir (Tuncay 1997, Gündoğan 2006). Avrupa Birliği hukukunun özelliği üye devletlerin egemenliklerini kısmen devretmesinden ve Avrupa Birliği’nin egemenlik haklarını bağımsız olarak kullanmasından ileri gelmektedir. Avrupa Birliği hukukunu, üye devletlerin hukuku ile uluslararası hukuk arasında bir yere oturtmak doğru olacaktır. Birliği kuran antlaşmalar uluslararası hukuk antlaşmaları olarak görünse de aslında ulusal hukukun üstünde yer alıp, etkilerini üye devletlerin iç hukuklarında gösterirler. Böylece Birlik, üye devletlerin kendisine devrettiği egemenlik hakkı ile o devletlerin üzerinde bağımsız hukukunu yaratmış ve üye devletlerin hukuk düzenlemelerinin üstünde doğrudan uygulanabilir bağlayıcı güce sahip bir özellik kazanmıştır (Tuncay, 1997).

Avrupa Birliği hukuk kaynakları incelenecek olursa geleneksel olarak ikiye ayrıldığı görölmektedir. Bu ayrım; asli (birincil) hukuk kaynakları ve tali (ikincil) hukuk kaynakları şeklindedir.

2.2.2.1.Asli (Birincil) Hukuk Kaynakları

Asli hukuk kuralları, kuruluş anlaşmaları ve ekleri, kuruluş anlaşmalarını değiştiren antlaşmalar, katılma antlaşmaları, genel hukuk kuralları ve yazılı olmayan teamül hukuktur. Birlik hukuku, Birlik ile üye devletlerarasındaki ilişkileri tanımlamaktadır. Üye devletler, Birlik antlaşmalarından ya da Birlik organlarının getirdiği düzenlemelerden kaynaklanan yükümlülükleri yerine getirmek için uygun önlemleri almakla yükümlüdürler. Birlik hukuku, Birlik ile üye devletlerin arasındaki ilişkileri tanımlamanın yanı sıra; doğrudan uygulanabilirlik ilkesi nedeniyle üye devlet vatandaşlarının aynı zamanda Birlik vatandaşı olmalarını sağlamaktadır (Çavdar, 2003).

Avrupa Sosyal Politikasının temelini oluşturan dört temel uluslararası sözleşme vardır. Bunlar 1957 tarihli AET Antlaşması, bu sözleşmede değişiklikler yapan 1986 tarihli Avrupa Tek Senedi, 1989 tarihli Çalışanların Temel Sosyal Haklarına ait Topluluk Şartı ve 1992 tarihinde Birliği kuran Avrupa Birliği Antlaşması'dır.

2.2.2.2. Tali (İkincil) Hukuk Kaynakları

İkincil hukuk kaynakları ise; Tüzük, Yönerge, Karar, Tavsiye ve Görüşlerden oluşmaktadır. Bu hukuk, Topluluk organları tarafından oluşturulan hukuktur.

2.2.2.2.1. Tüzük

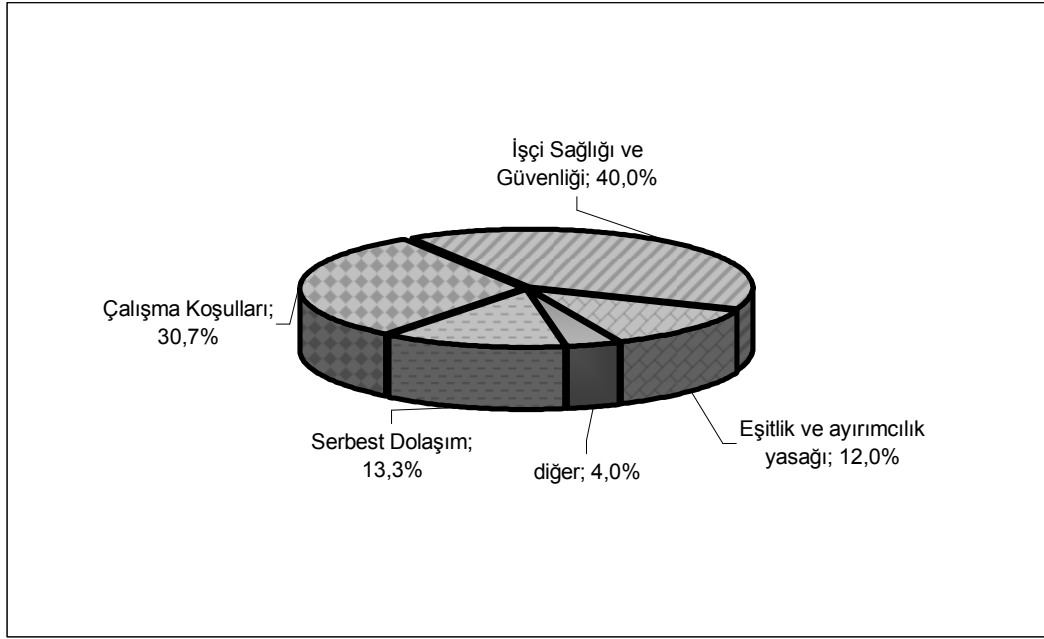
Tüzükler, yasa hükmünde tüm üye devletlerde doğrudan uygulama gücüne sahip, bağlayıcı hukuk kurallarıdır. Birlik resmi gazetesinde yayınlanan tüzükler başka herhangi bir işleme gerek duymaksızın uygulamaya girerler. Tüzüklerin diğer bir amacı da hukukun birleştirilmesidir (Çavdar 2003).

Tüzüklerin kabulünde iç düzenlemede bir yasaya ihtiyaç duyulmaz. Tüzüklerin üye devletlerin vatandaşları açısından da bağlayıcı nitelik taşıması, vatandaşlara iç hukuk düzenlemelerini tüzüklere dayandırma hakkı vermektedir. Tüzüklerin tüm hükümlerinin, bütün ülkelerde doğrudan bağlayıcı nitelik taşıması, işçi ve işveren örgütlerine de hak ve sorumluluklar yüklemesine neden olmaktadır (Çavdar, 2003). Üye devletler, iç hukuk düzenlemelerinde tüzüklerde öngörülen unsurların dışında bir düzenleme yapamazlar. İç hukuk düzenlemesi ile tüzüğün çatışması durumunda tüzük, iç hukuk düzenlemesinin yerini almaktadır (Heper, 1997).

2.2.2.2.2. Yönergeler

Sosyal politika müktesebatı içinde yönergeler önemli bir yer tutmaktadır. Üye devletlere, uygulama araçlarını seçme imkânı tanınması ve emredici olması nedeniyle sosyal politika müktesebatı yaratılmasında yönergeler artan bir rol oynamaktadır.

Sosyal politika yönergelerindeki artış aynı zamanda topluluğun bu alana olan ilgisine paralel olarak gelişmektedir. Sosyal politika yönergelerinde 1970'lerde bir kıpırdanma başlamış ve 70'li yıllar boyunca 7 yönerge kabul edilmiştir. 1980'li yıllarda toplam 11 yönerge kabul edilirken, 1990'lı yıllarda yönerge sayısında büyük bir sıçrama yaşanmış ve toplam 37 yönerge kabul edilmiştir. Yönerge sayısının artışında, 1980 yılların ortasından itibaren sosyal politikanın giderek önem kazanması, sosyal taraflar arasında diyalogun artması ve nitelikli çoğunluğa dayalı oylamanın sosyal politika alanında uygulanmaya başlaması etkili olmuştur. 1990'lı yıllardan başlayarak bugüne değin beş yönerge doğrudan sosyal taraflarca hazırlanmış ve Konseyce yürürlüğe sokulmuştur (Çelik, 2003).



Şekil 2.1. Sosyal Politika Yönergelerinin Konulara Göre Dağılımı

Yönergelerin dağılımına baktığımızda (şekil 2.1.) halen yürürlükte olan 75 sosyal politika yöngesinden, 30'unun işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olduğu ve toplam yönergelerin yüzde 40'ını oluşturduğu görülmektedir. İkinci sırayı yüzde 31 ile çalışma koşullarına ilişkin yönergeler almaktadır. Serbest dolaşım ile kadın erkek eşitliği ve ayrımcılık yasağına ilişkin yönergeler sırasıyla yüzde 13 ve 12 ağırlığa sahiptir (<http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/index.html>, 2003).

2.2.2.2.3. Yargı Kararları

Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD), Topluluk hukukunun yorumlanması konusunda da kararlar almaya yetkilidir. Divan bu yolla Topluluk hukukunun geliştirilmesinde önemli rol oynamıştır. Dinamik bir hukuk anlayışı ile hareket eden ATAD hiçbir zaman yetkisini ihtilafların çözümü ile sınırlamamış, aksine kendini mevzuat yapan bir organ olarak görmüştür (Bozkurt, 2001). Divan, Topluluk Antlaşmaları tarafından kabul edilen ilkeleri ilerletme konusunda tıpkı ABD Yüksek Mahkemesinin Amerika Anayasasındaki ilkeleri yorumlaması ve genişletmesi gibi bir rol oynamıştır. Divan, antlaşmaları ve mevzuatı yorumlarken

bunların sadece sözüne bağlı kalmamış nihai amacına bakarak karar vermiştir. Divan, antlaşmaların lafzına değil amacına dayalı dinamik bir yorum anlayışıyla Topluluk hukukunun ve bütünleşmenin gelişmesine katkı sağlamıştır (Bainbridge, 2002).

Tablo 2.1. Sosyal Politika ile İlgili Avrupa Adalet Divanı Kararları (Çelik, 2004)

| | Sosyal Politika Kararları | Toplam Karar | Oran % |
|--------|----------------------------------|---------------------|---------------|
| 1997 | 67 | 332 | 20,2 |
| 1998 | 63 | 325 | 19,4 |
| 1999 | 45 | 292 | 15,4 |
| 2000 | 80 | 383 | 20,9 |
| 2001 | 59 | 315 | 18,7 |
| 2002 | 52 | 340 | 15,3 |
| 2003 | 57 | 350 | 16,3 |
| Toplam | 423 | 2337 | 18,1 |

Tablo 2.1.'de görüldüğü gibi ATAD kararları içinde sosyal politika ile ilgili olanlar önemli bir yere sahiptir. Divan tarafından karara bağlanan davalar içinde, sosyal politikaya ilişkin davaların oranı son yıllarda yüzde 18'in üzerine çıkmıştır. Topluluğun kurulduğu yıllardan, 1970'lere kadar açılan toplam 895 dava içinde 37 adet sosyal politikaya ilişkin dava varken (yüzde 4.1) bu oran sonraki yıllarda hızlı bir biçimde artmıştır. 1980'lerin ortasından itibaren sosyal politika konuları Divan önündeki kalıcı ve tanınmış bir ana kalem haline gelmiştir. (<http://curia.eu.int>, 2008)

Tavsiye ve görüşler bağlayıcı olmayan, genel kavramların yorumlanmasında boşlukları doldurma amacı taşıyan düzenlemelerdir. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) Antlaşmasında sadece görüş kavramı kullanılmış, Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (EURATOM) ve Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) Antlaşmalarında ise hem tavsiye kararı hem de görüş kavramları kullanılmıştır. Bu düzenlemeler dışında; sonuç kararı, bildirme ve eylem programları, antlaşmalarla belirlenen hukuksal araçların dışında, Topluluk organları Topluluk hukuk düzenine biçim verecek güce sahiptir. Sonuç kararı, Avrupa Konseyi, Konsey ve Parlamento tarafından kabul edilir. Kararlar bütünleşme sürecine, Topluluk içi ve dışı belirli

görevlere ilişkin ortak görüş ve niyetleri belirler. Bildirgeler ise Topluluk düzeyinde ve sonuç kararına yakın olabilmektedir (Çavdar, 2003).

2.2.3. Avrupa Birliği Sosyal Politikasında Karar Alma Yöntemleri

Bu metotlar, hem Birlik hukukunun oluşum sürecine hem de sosyal politikaların işleyişine etki eden yöntemler bütünüdür. Bu yöntemler koordinasyon, uyumlaştırma ve mevzuatların birleştirilmesi yöntemleridir (Avrupa Komisyonu, 2002).

Koordinasyon yöntemi, üye devletlerin hukuk sistemlerinde yer alan farklılıkların birbirleriyle ve Birlik düzenlemeleriyle olan çelişkilerinin ortadan kaldırılmasıdır. Bu yöntem, Birlik düzenlemesine uygun olmayan üye devletteki düzenlemelerin olumsuz etkilerinin azaltılarak, kanunlar ihtilafı kurallarına uygun bir çözümü hedeflemektedir. Koordinasyon yönteminin uygulaması genellikle tüzükler yoluyla gerçekleşmektedir (Holland, 2003).

Avrupa Birliği'nin sosyal politikalara yönelik kural konulmasında en önemli yöntem uyumlaştırmadır. Bu yöntemle üye devletlerin farklı hukuk kuralları benzer ya da uyumlu hale getirilmeye çalışılmaktadır. Ayrıca, Birlik içinde uygulanma imkânı olmayan ve üye devletlerdeki düzenlemelerin içerik ve biçim yönünden tek bir düzenlemeye bağlanmasını öngören mevzuatların birleştirilmesi yöntemi mevcuttur (Tuncay, 1997).

Son olarak ise; üye devletlerin iş hukuku mevzuatlarını tek bir düzenlemeye bağlamayı amaçlayan mevzuatların birleştirilmesi yöntemidir. Ancak bu metot AB'de henüz uygulanmaya başlamamıştır. Koordinasyon yöntemi ile farklı sosyo-ekonomik özelliklere sahip ülkelerin farklı olan hukuk düzenlemelerinin birbiriyle çelişmeyecek hale getirilmesini ifade etmektedir. Ancak AB içinde mevzuatların birleştirilmesi gerçekleştirilebilmiş bir olgu değildir. Sosyal politikalarla ilgili

düzenlemeler üye devletlerin kendi yetkileri içerisindedir. AB, üye devletlere tek tip kurallar uygulama zorunluluğu henüz getirmiş değildir (Tuncay, 1997).

Özellikle 2004 yılında yeniden genişleyen birlik içerisinde sosyo-ekonomik farklılıkların belirginleşmesi sonucu uyumlaştırma konusunda yeni bir yöntemi de beraberinde getirmiştir. “Açık Koordinasyon Yöntemi” (AKY) olarak adlandırılan yeni bir yönetim tekniği ile önce istihdam sonra yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadele, göç, eğitim ve gençlik sorunları gibi konulara da yayılmıştır (Gündoğan 2006).

2.3. Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Tarihsel Gelişimi

Avrupa Birliği'nin sosyal politikası, çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işçi ve işveren kesimleri arasında diyalog ortamının oluşturulması ve üye devletlerin sosyal politikaları arasında uyum sağlanmasını amaçlayan bir sistemdir. Avrupa Birliği sosyal politikası, uzun bir sosyal/sınıfsal mücadelenin ve 50 yılı aşkın Avrupa bütünleşmesinin ürünü olarak ortaya koyduğu standart uygulamalarıyla sosyal köklerine ve geleneklerine bağlı olan bir kurumdur (Çelik, 2004).

Avrupa Birliği, temellerinin atılmasından itibaren hem sosyal kaygıları olan hem de bu yolda politika üreten bir birlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle günümüzde Batı Avrupa ülkelerinin oluşturduğu Avrupa Birliği'ne, giderek sosyal politika oluşturan bir taraf olarak da bakmak gerekmektedir. Gerçekten kuruluşundan bu yana Avrupa Ekonomik Topluluğu'na yol açan Roma Anlaşması ve sonraki gelişmeler Topluluğun yalnız ekonomik değil, sosyal bir dayanışma ve bütünleşmeyi de öngördüğünü ortaya koymaktadır. Bu açıdan Avrupa Birliği'ne dönüşen Avrupa Ekonomik Topluluğu, diğer tüm ekonomik işbirliği anlaşmalarının ötesinde yer almaktadır. Böylece, Avrupa Birliği ulusal devletlerin ötesinde “ulusüstü-supranational” bir karar organı durumuna gelirken, sosyal bütünleşmeyi sağlamak ve bir “Sosyal Avrupa veya İnsanların Avrupa'sı” olgusunu yaratma amaçlarını da daha

önemsemekte ve önemli bir sosyal politika tarafı veya kaynağı konumuna gelmektedir.

2.3.1. Kuruluştan Maastrich Anlaşmasına Kadar Olan Dönem

2.3.1.1. Roma ve Paris Anlaşmaları

Avrupa sosyal politikasının birinci evresi olarak kabul edilen kuruluş dönemlerinde, sosyal politika tek başına ayrı bir politika alanı olarak değil, özellikle ekonomik politikanın bir eki olarak ele alınmıştır (Shulte, 2003). Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT-1951), Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET-1957) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'ndan (AAET-1957) oluşan Avrupa Toplulukları başlangıçta ekonomik bütünleşmeyi hedef alan bir yapı olarak düşünülmüş ve ekonomik bütünleşme, ulaşılması gereken başlıca hedef olarak belirlenmiştir (Geyer, 2000). Bu nedenle, Avrupa Topluluğunun ilk evresinde sosyal politika bir kenarda tutulmuş ve üye devletlere ait işler arasında ele alınmıştır.

1957'de imzalanan Roma Antlaşması'nda sosyal içerikli hükümler yeterli sayılabilecek ölçüde yer almıştır. Antlaşmanın 2. maddesinde Topluluğun görevi, ortak pazarın kurulması ve üye devletlerin ekonomi politikalarının giderek uyumlaştırılması, sosyal alanda ise yaşam standartlarının geliştirilmesi şeklinde belirlenmiştir (Gülmez, 2003). Antlaşmanın düzenleme getirdiği sosyal içerikli konuların başında, ekonomik bütünleşmeyi sağlayacak olan işçilerin, malların, hizmetlerin ve sermayenin serbest dolaşımı gelmektedir. Buna ek olarak sosyal güvenlik hakları ve bu haklardan faydalanma konusunda ayrıcalık yapılmaması gelmektedir (madde 48, 49, 51) (Tokol, 1995).

Bu dönemde sosyal politika alanında en önemli faaliyet, antlaşmada hukuki tasarruflar için özel yetkinin tanındığı işçilerin, serbest dolaşımı ile ilgili düzenlemelerdir. Başlangıç için ileri sayılabilecek bir sosyal politika düzenlemesinin varlığını, Topluluğun savaş sonrasında işgücü arz ve talebinin dengelenmesi

gerekliliğine ve ortak pazar düşüncesine dayandırabilmek mümkündür (Ekonomi, 1997).

117. ve 118. maddelerde, Topluluk genelinde hakim olan farklı sosyal sistemleri uygulayan üye devletlerin sosyal politika alanında karşılıklı uyum sağlamaları belirtilmiştir. Bu uyumun yasa, tüzük ve yönetmelik hükümlerinin birbirine yakınlaştırılmasıyla mümkün olacağı hükme bağlanmıştır. Özellikle, istihdam, iş hukuku, meslek eğitimi, sosyal güvenlik, meslek hastalıkları ve kazalara karşı korunma, çalışma sağlığı, sendika hukuku, işçi ve işveren arasındaki toplu görüşmeler gibi konularda üye devletlerarasında işbirliğinin sağlanması 118. maddede düzenlenmiştir. 119. madde ise, aynı işi yapan kadın ve erkeğe eşit ücret verilmesini hükme bağlayarak kadın erkek arasında eşitliğin sağlanmasını öngörmüştür (Gülmez, 2003). Üye devletlerin ücretli izin sisteminde eşitliği sağlamaları, göçmen işçilerin sosyal güvenlik haklarından yararlanması madde 120 ve 121 de yer almaktadır.

123. ve 128. maddeler arasında Avrupa Sosyal Fonu'nun kurulması öngörülmüş ve fonun amacı, ortak pazarda istihdam olanaklarının genişletilmesi, işçilerin mesleki ve coğrafi mobiliteilerinin arttırılması ve bu yolla yaşam düzeylerinin yükseltilmesi olarak belirlenmiştir. Ayrıca 128. maddede, ortak bir mesleki eğitim politikası ile ilgili düzenlemeye yer verilmiştir (Tokol, 1995).

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran Roma Antlaşması'nın, sosyal maliyetlerin kısılarak, rekabet düzeyinin korunmasını esas alan liberal yaklaşım ile sosyal politikayı sosyal barışın en önemli unsuru sayan ve sosyal koruma maliyetlerindeki farklılıkların rekabet eşitsizliklerine yol açacağına inanan refah devleti anlayışı arasında uzlaştırıcı bir yol çizdiğini söylemek mümkündür (Aykaç, 2002).

Roma Antlaşması'nda sosyal konularla ilgili on iki maddeye yer verilmiş, sosyal koruma ve sosyal güvenlikle ilgili düzenlemelerin işverenlere ve devlete getireceği yükler düşünülerek, bu düzenlemeler gerçekleştirilememiştir. Topluluk

sorumluluğunu, kesin sosyal politika hedefleri tanımlamaktan ziyade, işbirliğini teşvikle sınırlı tutmuştur (Aykaç, 2002). Ayrıca, ülkeler arasındaki yorum farkları ve bazı üyelerin sosyal konulardaki isteksizliği 1972'ye kadar olan dönemde işçilerin serbest dolaşımı ve Avrupa Sosyal Fonu ile ilgili düzenlemelerin sınırlı kalmasına neden olmuştur (Davies, 2000).

Ekim 1972'de Paris'te dokuz üye devletin devlet ve hükümet başkanları, Avrupa Birliği sosyal politikasında yeni bir evreyi başlatmışlardır. Üye devletler arasında iktisadi gelişme ve hayat standartları farklılıkları ifade edilerek, Topluluğun ekonomik konulara olduğu kadar sosyal konulara da önem vererek, sosyal gelişmeyi sağlamanın önemi vurgulanmıştır.

1974'de Paris Zirvesi'nde alınan kararlar doğrultusunda ilk "Sosyal Eylem Planı" kabul edilmiş ve bu planda istihdam alanında düzenlemelere ağırlık verilmiştir. Sosyal Eylem Planı, üye devletlerin istihdam ve sosyal politikalarının uyumlaştırılması ile ilgili ortak hareket etmeleri ve böylece ortak bir Avrupa sosyal politikası oluşturulması yönünde önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. (Gülmez, 2003). Bu planda, göçmen işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ücretlerde ve tüm çalışma koşullarında kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanması, işçi sağlığı ve işyeri güvenliği konusunda bir eylem planı hazırlanması, toplu işten çıkarmalarda işçilerin korunması ve işçilerin yönetime katılmaları ve tam istihdamın sağlanması, mesleki eğitimin iyileştirilmesi, Avrupa Mesleki Eğitim Merkezi, Yaşam ve Çalışma Standartlarının Düzeltilmesi Avrupa Vakfı ve Avrupa Sendikalar Enstitüsü gibi kurumların kurulması gibi konular ele alınmıştır (Tokol, 1995).

Sosyal Eylem Planı'nın kabul edildiği dönemde, ekonomide yaşanan durgunluk ve işsizlik ülkelerin sosyal alandaki uygulamalarında da durgunluğa neden olmuştur (Gallagher, 1986). 1973'de ortaya çıkan Petrol Krizi ile ekonomide yaşanan istikrarsızlığın nedeni sosyal harcamalar olarak görülmüş ve devletler uluslararası rekabet ortamında ayakta kalabilmek için sosyal politikaları uygulamaları konusunda geri adım atmışlardır. Özellikle sosyal konularda Topluluk kararlarının oybirliği ile

alınması ve İngiltere'nin sosyal alandaki muhalefeti hazırlanan eylem programlarının etkili olmasını önlemiştir (Single European Act, 2006).

2.3.1.2. Avrupa Tek Senedi (1986)

İngiliz hükümeti, bu süreçte Avrupa Birliği sosyal politikasının genişlemesine yönelik muhalefette başarılı olmuştur. Bu başarının temelinde, bütün konsey kararlarının, alınan kararları engellemek veya yavaşlatmak noktasında herhangi bir üyeye imkân veren oybirliği kuralının büyük etkisi olmuştur. Bu muhalefet etkisinin 1986 yılındaki Avrupa Tek Senedi'ne kadar kırılması mümkün olmamıştır (Aykaç, 2002).

1980'lerin ortalarına doğru Avrupa'da sosyal politika yeniden önem kazanmaya başlamıştır. 1985'te Jacques Delors'un Komisyon Başkanı olması ile yaşanan durgunluk dönemi sona ermiş ve iç pazarın sosyal boyutunu geliştirme yönünde çalışmalar başlamıştır. Delors'un girişimleri sonucu üye devletlerin birçoğu, sosyal boyutun ekonomi kadar önemli olduğu konusunda ikna olmuşlardır (Ross, 1995). Avrupa'nın kuruluş anayasası sayılan Roma Antlaşmasında ilk gözden geçirme ya da reform, Avrupa Tek Senedi ile gerçekleşmiştir. 10 Ocak 1986'da İspanya ve Portekiz'in Topluluğa katılmasının ardından, 28 Şubat 1986'da kabul edilen Avrupa Tek Senedi, ulusal parlamentolarca onaylandıktan sonra, 1 Temmuz 1987'de yürürlüğe girmiştir.

Avrupa Tek Senedi'nin en önemli amacı kuşkusuz, malların serbest dolaşımına getirilmiş tarifesiz engellerin kaldırılarak, ortak pazara atılım kazandırmak olmuştur. Roma Antlaşması'na eklenen maddelerle tek pazarın aşamalı olarak 31 Aralık 1992 tarihine kadar tesisi amaçlanmıştır. Avrupa Birliği sosyal politikasında en köklü gelişme olarak kabul edilen Avrupa Tek Senedi, sosyal politikalarda yaşanan durgunluğu sona erdirirken, sosyal politikaların yeniden Avrupa'da önemli bir gündem haline gelmesine neden olmuştur. Avrupa Tek Senedi

ile Topluluk, ilk defa önemli sosyal politika meselelerinde tasarrufta bulunabilme yetkisine sahip olmuştur (Özaydın, 2007).

Topluluk, Avrupa Tek Senedi ile ekonomik ve sosyal politikanın güçlendirilmesi hedeflerinin uyum içinde sürdürülmesi esasını belirlemiştir. Ancak Tek Senedin bütünleşme yandaşları ve ulusalcılar arasında bir uzlaşma belgesi olduğunu ve sosyal politikalarda yeni bir açılım sağlamadığına yönelik düşünceler de mevcuttur (Aykaç, 2002).

Avrupa Tek Senedi ile Roma Antlaşması'na bazı sosyal içerikli hükümler eklenmiştir. 118. maddede yer alan, işçi sağlığı ve iş güvenliği, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bu alandaki mevcut koşulların uyumlaştırılması ile ilgili kararlarda Konsey'e nitelikli oy çokluğu ile karar alma yetkisi verilmiştir. Ayrıca, sosyal taraflar arasında sosyal diyalogun uygun ve yapıcı şekilde geliştirilmesi hükme bağlanmıştır (Falkner, 2000). Bu düzenleme ile 1980'li yılların başında Avrupa sosyal politikasında durgunluğun nedeni olan İngiliz muhalefetinin veto aracının etkinliği önemli ölçüde kırılmıştır.

Avrupa Sosyal Modeli'nin temel unsurlarından olan sosyal diyalogun geliştirilmesi konusunda da Avrupa Tek Senedi önemli düzenlemeler getirmiştir. Roma Antlaşması'na eklenen ve Avrupa Birliği Antlaşması ile değiştirilmeyen 118-B maddesi ile Komisyon, sosyal ortakları Topluluğun sosyal yapılanmasına katmayı ve isterlerse Avrupa düzeyinde sözleşmesel düzenlemeler yapabilmelerine olanak tanımıştır (Gülmez, 2003).

2.3.1.3. Topluluk Sosyal Şartı (1989)

1988 Hannover Zirvesi'nde "iç pazarın sosyal boyutu" nu geliştirme amacını taşıyan "Sosyal Şart" taslağı sunulmuştur. 9 Aralık 1989 Strasbourg Zirvesi'nde "İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Sosyal Şartı" İngiltere hariç 11 üye devlet tarafından kabul edilmiştir. Sosyal Şart ile hedeflenen üye devletler

arasında çalışma ilişkileri ve sosyal politikaların harmonize edilmesidir. Bu Belge, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ve 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'ndan esinlenerek hazırlanmıştır. Topluluk Sosyal şartı, uygulamayı gösteren sosyal eylem programı ve 1992'de Avrupa Birliği Antlaşması'na eklenen sosyal politika protokolünün de temelini oluşturmuştur (Gülmez, 2003).

Topluluk Sosyal Şartı, Avrupa düzeyinde, 12 temel hakka yer vermiştir (Avrupa Komisyonu, 2002):

- Serbest dolaşım hakkı,
- Yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi,
- İstihdam ve ücretler,
- Sosyal korunma hakkı,
- Örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı,
- Mesleki eğitim hakkı,
- Erkek ve kadın işgücüne eşit işlem yapılması,
- İşçilerin bilgilendirilmesi ve yönetime katılımı,
- İşyerinde sağlığın ve güvenliğin korunması,
- Çocukların ve gençlerin korunması,
- Yaşlıların korunması,
- Özürlülerin korunması.

Topluluk Sosyal Şartı, Tek Avrupa Pazarının korunması için oluşturulan politika önceliklerinin en önemlisidir. Şart, tüm çalışanlara ve gruplara sistematik olarak uygulanabilecek hakları içermektedir. Bunlar daha önce sıklıkla tekrar edilen ve üye devletlerce önceden uluslararası sözleşmelerle kabul edilmiş metinlerdir. Bu çerçeveden bakıldığında, tekrardan ileri bir düzenleme getirmemiştir. Belki de bu nedenle Topluluk Sosyal Şartının zorlayıcı hukuksal bir niteliği olmamış, üyelere Avrupa Sosyal Modeli'nin temel dayanaklarını gösteren sosyal ve moral yükümlülükler getirmiştir. Sosyal Şart, üye devletler arasında sosyal alanda minimum standartlar getirmeyi amaçlayan ve yaratılması hedeflenen Sosyal Avrupa yolunda önemli bir bildiridir (Church, Phinmore, 1994).

Topluluk Sosyal Şartı'nın kabulünü izleyen süreçte şartın uygulamaya konulmasına yönelik olarak 29 Kasım 1989'da "Sosyal Faaliyet Programı" yayınlanmıştır. Komisyon, özel çalışma biçimleri ile ilgili olarak üç yönerge tasarısı hazırlamıştır. Bu tasarıların amacı, çalışma şartlarını iyileştirmek, haksız rekabeti önlemek ve standart dışı işlerde çalışan işçilerin sağlık ve güvenlik koşullarını geliştirmektir (Social Charter, 2006).

Topluluk Sosyal şartı özellikle işçi, sendikalarınca yeterli bulunmamış ve eleştirilere uğramıştır. Avrupa Tek Senedi'nin tek pazar ve ekonomik odaklanma eleştirilerine karşı, Topluluk Şartı'nın sosyal boyutu oluşturmaya yönelik bir metin olduğu düşünüldüğünde, bağlayıcılığı olmayan, Topluluk içinde hukuksal bir değer taşımayan ve sosyal uyumu sağlamaktan uzak niteliği, ciddi eleştirilere maruz kalmıştır (Çoban, 2004). Eleştirilerin önemli haklılıklar taşımalarına rağmen, Topluluk Sosyal Şartı, bütünleşme sürecinin başından itibaren gerçekleşen en önemli sosyal politika düzenlemesidir. Bu belge ile sosyal politikanın hukuksal çerçevesi belirlenmeye çalışılmış, sosyal hakların yönergelerde yer alması önemli bir hedef olarak tespit edilmiştir. Bu niteliği ile belge, hukuksal düzenlemeler yoluyla yumuşak bir geçişi hedefleyen, kendinden sonraki düzenlemelere alt yapı hazırlayan ve ortak pazarın sosyal politika ile dengelenmesini ifade eden iyi niyetli bir irade beyanı niteliğindedir.

2.3.2. Maastricht Anlaşması'ndan Lizbon Sürecine Kadar Olan Dönem

2.3.2.1. Maastricht Anlaşması (1992)

7 Şubat 1992'de imzalanan Maastricht Antlaşması tüm üye devletlerce onaylanmış ve Kasım 1993 yılında yürürlüğe girmiştir. Sosyal politikalar açısından bakıldığında en önemli gelişme olarak değerlendirilmektedir. Aynı zamanda, bu antlaşma Avrupa Topluluğu'nda ekonomik ve siyasal entegrasyonunun tam olarak gerçekleştirilmesine yönelik en kapsamlı belgedir ve "Avrupa Birliği Antlaşması" olarak anılmaktadır (Ross, 1995). Avrupa bütünleşmesini daha ileri götürme ve

ekonomik-parasal birlik ile siyasi birliği gerçekleştirme amacını taşıyan antlaşma, sosyal içerik taşımayan ancak sosyale daha fazla vurgu yapan düzenlemelerle, Birliğin sosyal amaçlar listesini zenginleştirmiştir.

İngiltere dışındaki 11 lke ‘‘Sosyal Politika Protokolü’’n imzalamışlardır. Ayrıca, protokole dayanarak kendi aralarında ‘‘Sosyal Politika Antlaşması’’ imzalamışlardır. Bu protokol, Maastricht Antlaşması’nın eki olarak düzenlenmiş ve 31 Ekim 1991 tarihli bildirmede sosyal tarafların üzerinde anlaşmaya vardıkları tüm düzenlemelere yer verilmiştir. Bu durum, sosyal politika açısından AB içerisinde ikili bir yapı oluşturmuştur (Tokol, 1995).

Maastricht Antlaşması içerisinde yer almamasına rağmen, bu antlaşmaya paralel olarak imzalanan Sosyal Politika Antlaşması, Sosyal Şartın hükümlerine dayanarak ‘‘sosyal diyalog’’ kurumunun güçlendirilmesini, tam istihdamın sağlanmasını, yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirilmesini, sosyal korumanın sağlanmasını ve insan kaynaklarının geliştirilmesini hedef olarak belirlemiştir (DPT, 1993).

Sosyal Politika Protokolü’nn önemini dört noktada ifade etmek mümkündür, ilk olarak protokolle, AB sosyal politikasının oluşturulması ve uygulanması konusunda ikame prensibine yer verilmiştir. İkame prensibi, Birliğin kendisine tanınan yetkilerin ve belirlenen amaçların sınırları içinde kalmak kaydıyla, yetkisi dışında kalan alanlarda öngörülen faaliyetin amaçları ye devletler tarafından gerçekleştirilmediğinde, tasarrufta bulunma yetkisini ifade etmektedir. Sosyal Politika Protokolü’nn ikinci önemi, nitelikli oy çokluğu ile alınan kararların kapsamında yaptığı genişlemedir. Bu çerçevede nitelikli oy çokluğu ile alınabilecek kararlar şu şekilde belirlenmiştir:

- Çalışma ortamının sağlık ve güvenliği de sağlayacak şekilde iyileştirilmesi,
- Çalışma süresi ve ücretli tatil gibi çalışma şartlarının iyileştirilmesi,
- İşçilerin bilgilendirilmesi ve danışılması,

- Fırsat eşitliğinin ve emek piyasalarından dışlananların uyumunun sağlanması.

Protokolün üçüncü önemi, etkin bir şekilde kolektif haklardan bireysel haklara yönelmiş olmasıdır. Son olarak protokolle, farklı düzeylerde sosyal diyalogun gerçekleştirilmesi kabul edilmiştir. Bu çerçevede sosyal taraflara Avrupa düzeyinde kanunlaştırma imkânı olan çerçeve antlaşmalar yapabilme prosedürü getirilmiştir. Buna ilaveten Avrupa Birliği direktiflerini ulusal yasama sürecine gerek kalmadan, sosyal taraflarca üye devletler düzeyinde uygulama imkânı verilmiştir (Özaydın, 2007).

2.3.2.2. Sosyal Raporlar

J.Delors başkanlığındaki Komisyon, Kasım 1993’de Avrupa Sosyal politikasına yön vermek ve geleceğini belirlemek amacıyla “Yeşil Kitap”ı (Green Paper) yayınlamıştır. Komisyon, AB’nin mevcut durumunu ortaya koyarak, sosyal politikalar açısından öncelikleri, politika önerileri ve geleceğe dair hedefleri belirlemek amacıyla üye devletlerin ve sosyal tarafların görüşlerine başvurmuştur.

Yeşil Kitap üye devletlerin ve sosyal tarafların, istihdam, işgücü piyasaları, sosyal dışlanma ile mücadele, eğitim, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve kaliteyi esas alan üretim süreci, sosyal politikaların yakınlaştırılması, yoksullukla mücadele, işçilerin serbest dolaşımı, kadın ve erkek için eşit fırsatların oluşturulması, sosyal diyalogun güçlendirilmesi ile ilgili önlemleri ve hedefleri ele almıştır.

1994 yılında yayınlanan “Beyaz Kitap” (White Paper) ile Komisyon, AB’nin sosyal politikasının temel hedeflerini ve temel doğrultusunu ortaya koymuştur. Avrupa’da aktif ve açık bir toplum yapısının yaratılabilmesi için ekonomik ve sosyal gelişmenin bir arada sağlanması artık daha fazla önem kazanmıştır. Beyaz Kitap’ta, AB’nin temel sorunu haline gelen işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması öncelikli amaç olarak belirlenmiştir.

Beyaz Kitabın Avrupa Birliği sosyal politikasına getirdiği en önemli katkısı, yaptığı istihdam vurgusu ile çalışmayanları da ilk kez sosyal politikanın kapsamı içerisine dahi etmesi olmuştur. Diğer yandan sosyal politikaya ilişkin çözüm önerleri de sunulmuştur. AB'nin uluslararası rekabet gücünün zayıflaması, teknolojik ve yapısal değişmeler karşısında insan kaynaklarının geliştirilmesi, çalışma standartları, işgücü piyasasına yönelik politikalarla birlik düzeyinde dayanışmanın ve entegrasyonun geliştirilmesi sosyal politikaya ilişkin tedbirler arasında yer almaktadır (Green Paper, 2006).

2.3.2.3. Amsterdam Zirvesi (1997)

Haziran 1997'de Avrupa Birliği Bakanlar Konseyinin Amsterdam Zirvesi'nde aldığı kararlar, Avrupa Sosyal Modelindeki iki başlılığın ortadan kaldırılması ve giderek güçlenecek olan istihdam vurgusunun yinelenmesi açısından önem taşımaktadır. 1 Mayıs 1999'da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile hem sosyal politika protokolü Birlik Antlaşması ile bütünleştirilmiş hem de istihdam ayrı bir başlık altında düzenlenmiştir. Dolayısıyla Amsterdam Antlaşması'nın sosyal politika alanında getirdiği en önemli değişiklik; sosyal politikaya ilişkin protokol ve antlaşmayı ortadan kaldırması ve bu içeriği Avrupa Birliği Antlaşması ile bütünleştirmesidir. İngiltere'de iktidar değişikliği sonrası yeni hükümetin Avrupa sosyal politikalarına ilişkin muhalefeti kaldırması, Maastricht'te gerçekleşmeyen sosyal politika bütünleşmesinin Amsterdam'da gerçekleşmesini sağlamıştır (Gülmez, 2003).

Amsterdam Antlaşması ile getirilen bir diğer düzenleme de istihdamın ayrı bir başlık olarak düzenlenmesi olmuştur. Uzun süreli işsizliğin sürekli artış eğiliminde olması, Birliğin işsizlikle mücadele ve istihdamın iyileştirilmesi sorununu gerek ulusal gerekse de Birlik düzeyinde düzenleme önceliğini ortaya çıkarmıştır. Bu çerçeve, bütçe ve makro ekonomik politikaların verimlilik ve istihdamla ilişkilendirilerek sürekli büyümenin sağlanması hedeflenmiştir (Radtke, 2005).

Amsterdam Antlaşması, istihdam kılavuz ilkeleri ve ulusal eylem planlarının yıllık gelişim sürecini resmileştirmiştir. İstihdam bölümünün beşinci maddesi Konseye, istihdam konusunda üye devletler arasında işbirliğini geliştirmek için, teşvik edici tedbirler alma yetkisi tanımıştır. Dördüncü madde ile de Konseyin yıllık olarak istihdam durumunu ve istihdam politikası için kılavuz ilkelerin gerçekleşme durumunu değerlendireceği ve altıncı maddeyle de istihdam ve emek piyasası politikaları ile ilgili işbirliğini teşvik etmek için istihdam komitesinin kurulması kararları alınmıştır (Aykaç, 2002).

2.3.2.4. Lüksemburg Zirvesi (1997)

1997 Lüksemburg Zirvesi'nde, Avrupa Devlet ve Hükümet Başkanları, geçmişe kıyasla daha aktif bir emek piyasası politikası geliştirmek amacıyla, ilk defa 1998'de "İstihdam Politikaları Kılavuz İlkeleri"ni kabul ettiler. İşsizler için sadece gelir desteği üzerinde yoğunlaşmak yerine, iş arayanların istihdam edilebilirliği, girişimcilik, işletmelerin ve çalışanların ekonomik ve teknolojik değişime intibak yeteneği, kadınlar ve erkekler için eşit muamele ve özürlü bireyler için fırsat eşitliği konuları üzerinde durularak, önleyici tedbirler esas alınacaktı.

Üye devletlerin hükümetleri, dört temel sütun çerçevesinde çok ayrıntılı politikalar kabul etmişlerdir (Çelik, 2004):

1- İstihdam edilebilirlik: Bu konu, iş arayanların becerileriyle ilgilidir. Eğitim, ileri eğitim, yeniden eğitim ve olumlu kariyer tavsiyesi, iş arayanların emek piyasasında istenilen becerilere ve uzmanlığa sahip olmalarını sağlamak için hükümetlerce kullanılacak olan araçlardır. Hedefler şunlardır:

- Altı ay boyunca işsiz kalmadan önce, bütün genç insanlara, eğitim, yeniden eğitim, istihdam veya bir işyerinde uygulamalı staj imkânı sunulmalıdır;

- İşsiz yetişkinlere, 12 ay boyunca işsiz kalmadan önce, özellikle ileri eğitim ve kariyer rehberliği yoluyla, yeni bir başlangıç sunulmalıdır;
- Her beş işsiz insandan en az bir tanesi, yeniden eğitim veya ileri eğitim alma fırsatına sahip olmalıdır;
- Okuldan ayrılma oranı azaltılmalı ve bir çıraklık sistemi oluşturulmalı veya mevcut sistem iyileştirilmelidir.

2- Uyum yeteneği: İşletmeler ve çalışanlar, intibak etmek için baskı altındadır. Yeni teknolojiler ve değişen piyasa koşulları ile karşı karşıyadırlar. Bu intibak, aşağıdaki yollardan kolaylaştırılmalıdır:

- Sosyal ortaklar ile birlikte, modern ve esnek çalışma organizasyonu için stratejiler geliştirmek;
- Bugünkü son derece çeşitli istihdam biçimlerinin yeni istihdam sözleşmesi tiplerini gerekli kıлып kılmadığını araştırmak;
- Mümkün olan durumlarda, bireysel ve şirket içi ileri eğitim için özendiriciler sunmak.

3- Girişimcilik: Yeni işler yaratılacak ise, işletmeler için hayati basitleştirmek önemlidir. Bu nedenle, AB ülkelerinin amacı, aşağıdaki yollardan, yeni bir işletme kurmayı ve serbest çalışmayı kolaylaştırmalıdır:

- Küçük ve orta boy işletmelerin kurulması önündeki engelleri belirlemek ve gereken değişiklikleri yapmak;
- Düşük ücretli işler bakımından, işçilik üzerindeki vergi ve sigorta yükünü azaltmak;
- Sosyal alanda, örneğin gönüllü ve kooperatif sektöründe, nasıl daha fazla istihdam yaratılabileceğini araştırmak.

4- Eşit fırsatlar: AB üyesi devletler, kadınların ve erkeklerin eşit kariyer fırsatlarına sahip olmalarını sağlamaya ve özürli insanların emek piyasasına entegrasyonlarını iyileştirmeye büyük önem verirler. Bu nedenle, aşağıdakileri yapmaya karar vermişlerdir:

- Daha çok sayıda kadının çalışma hayatına girebilmelerini ve geçmişte erkeklerin başat olduğu branşlara ve mesleklere giriş olanağına sahip olmalarını sağlamaya yönelik tedbirler almak;
- Kadınların çalışma hayatına girmelerini veya orada kalmalarını kolaylaştırmak için, çocuklara ve yaşlılara hizmet veren bakım tesislerinin mevcudiyetini iyileştirmek;
- Çocuk yetiştirmek için verilen bir aradan sonra kadınların ve erkeklerin çalışma hayatına geri dönmelerini zorlaştıran engelleri tedricen kaldırmak;
- Özürlü bireylerin iş bulmada yaşadıkları güçlüklerle özel dikkat göstermek.

2.3.3. Lizbon Sürecinden Günümüze Kadar Olan Dönem

2.3.3.1. Lizbon Zirvesi (2000)

Lizbon Yaklaşımının temel özelliği, rekabet gücünün ve küresel bilgi toplumunu esas alan ekonomik amaçlarla, toplumsal içermeyi gerçekleştirecek sosyal amaçları aynı düzeyde ele almasıdır (Buğra, 2005). Lizbon Zirvesi ile sosyal politika alanında yaşanan en önemli değişiklik “Açık Koordinasyon Metodu”nun kabul edilmesidir. Bu gelişmeyle sosyal politikalara ilişkin olarak da, Avrupa Konseyi’nin belirleyici gücü ön plana çıkmıştır. Açık Koordinasyon Metodu ile üye ve aday ülkelerdeki sosyal politika uygulamaları arasında, Birlik düzeyinde tespit edilen hedefler çerçevesinde uyumun sağlanması hedeflenmiştir.

Lizbon’da Avrupa Birliği’nin, 2010 yılına kadar, daha çok istihdam ve sosyal uyum yoluyla, dünyada sürdürülebilir ekonomik büyüme kapasitesine sahip en rekabetçi ve en dinamik bilgi ekonomisi olma hedefi saptanmıştır. Ayrıca hedefler arasında 2010 yılı itibarıyla toplam ortalama istihdam oranının %70’e, kadın istihdam oranının %60’a ve 55- 64 yaş arasında bulunan yaşlı kişilerin istihdam oranının da %50’ye çıkarılması sıralanmıştır (TİSK, 2001).

Bu kapsamda bilgi ekonomisine ve bilgi toplumuna geçiş için gerekli hazırlıkların yapılmasını; rekabet gücü için gerekli olan ekonomik reformların gerçekleştirilmesini; kişilere yatırım yapılarak ve ayrımcılıkla mücadele edilerek Avrupa Sosyal Modeli'nin modernize edilmesini ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi için uygun makro-ekonomik politikaların uygulanmasını hedefleyen geniş kapsamlı bir strateji benimsenmiştir. Söz konusu stratejinin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için “tüm seviyelerde açık işbirliği” sistemi benimsenmiş ve Avrupa Konseyi'nin de her yıl toplanıp Ortak İstihdam Raporları'nı hazırlamak suretiyle, kaydedilen gelişmeleri değerlendirerek, bu sistemi desteklemesine karar verilmiştir. Lizbon stratejisi, AB'nin sosyal ve ekonomik kalkınma konusundaki temel bakış açısını ifade etmektedir. Strateji üç tane tamamlayıcı ve karşılıklı olarak birbirini destekleyen amaçtan oluşmaktadır: tam istihdam, işte kalite ve verimlilik ile sosyal koruma ve içirme (TİSK, 2001).

2.3.3.2. Nice Zirvesi (2000)

Aralık 2000'de Nice'de toplanan Avrupa Konseyi, sosyal politika alanında ilk beş yıllık eylem programını oluşturan “Sosyal Politika İçin Ajanda”yı kabul etmiştir. Şubat 2003 tarihinde yürürlüğe giren Nice Antlaşması ile sosyal politika ve sosyal diyalog alanında mevcut durumun korunup sürdürülmesi yaklaşımı benimsenmiştir (Gülmez, 2003).

Nice Zirvesi'nde ortaya çıkan en önemli belge “Temel Haklar Şartı”dır. Bu Şart, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı, Avrupa Adalet Divanı İçtihatları, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları, Asli ve Tali Topluluk Mevzuatı, ortak anayasal gelenekler ve çeşitli uluslararası sözleşmelerde yer alan hakların bir araya getirilmesi ile oluşturulmuştur. Temel Haklar Şartı, 2004 yılında kabul edilen Avrupa Anayasa Taslağının ikinci bölümünü oluşturması bakımından büyük önem taşımaktadır (Çavdar, 2003).

2.3.3.3. Lizbon Stratejisi ve Yeni Sosyal Gündem

2005 yılında Avrupa Komisyonu “Lizbon Stratejisi Ara Dönem Raporu”nu hazırlayarak belirlenen hedeflere ne kadar yaklaşıldığını saptamaya çalışmıştır. Raporun ortaya koyduğu sonuçların Avrupa Birliği’nin 2010 yılına kadar dünyanın en rekabetçi bilgi ekonomisi olma yönündeki hedefinin oldukça gerisinde olduğunu belirlemesi ve yukarıda da değinildiği gibi genişlemenin yeni hedefleri ortaya çıkarması sonucu yeni öncelikler belirlenmesi ihtiyacı Lizbon Stratejisinin hazırlanmasını gündeme getirmiş ve bu çerçevede Komisyon “kalıcı, güçlü ekonomik büyümeyi sağlamayı” ve “daha fazla, daha kaliteli istihdam olanakları yaratmayı” birinci öncelik olarak belirlemiştir (Avrupa Komisyonu, 2005).

Şubat 2005’te “Küresel Ekonomide Sosyal bir Avrupa: Herkes için İş ve Fırsat” sloganıyla yeni bir Sosyal Gündem kabul edilmiştir. 2000 yılında kabul edilen önceki Sosyal Politika Gündemi kapsamında yapılan eylemlere devam edilmesinin önemini vurgulayan yeni Gündem, 2010 yılına kadar Avrupa sosyal politikası için bir yol haritası içermektedir. Söz konusu Gündem, AB’nin taslak Anayasa Anlaşması’nın amaçlarını yansıtmakta ve istihdam ve sosyal politika alanında üye devletlerin eylemlerini tamamlayıcı özellik taşımaktadır. Lizbon Stratejisini destekleyecek biçimde 2005-2010 yıllarını kapsayan yeni Sosyal Gündem iki temel öncelik alanı belirlemiş ve bunları tam istihdam ile yoksullukla mücadele ve eşit fırsatlar yaratılması olarak sıralamıştır. Bu çerçevede, yeni Sosyal Gündemde tam istihdam başlıklı öncelik kapsamında (European Commission, 2006):

- Dezavantajlı kesimlerin işgücü piyasasına katılımlarının artırılarak daha fazla kişiye düzgün iş sağlanması;
- Endüstriyel ilişkilere yeni bir dinamizm kazandırılarak, iş yasalarının, yeni çalışma biçimlerinin ihtiyaçlarına cevap verecek biçimde güncellenmesi;
- Sosyal diyalogun sosyal taraflar ve sektörler arasında yerel, bölgesel ve ulusal seviyede geliştirilerek sürece katkısının artırılması;
- İşletmelerin sosyal sorumluluğunun teşvikine devam edilmesi;

- AB işgücü piyasası açısından işçilerin hareketliliğinin artırılması ve 2006 yılının “Avrupa Hareketlilik Yılı” ilan edilmesi;
- İhtiyari olarak kullanılacak uluslar üstü bir toplu pazarlık çerçevesinin çizilmesi ve Sosyal güvenlik planlarının Avrupa Birliği seviyesinde koordinasyonunun sağlanması yer almaktadır.

Yoksullukla mücadele ve eşit fırsatlar yaratılması önceliği kapsamında ise;

- Giderek yoksulluk tehdidi ile daha fazla yüzleşen Birlik içerisinde asgari gelir planları hazırlanması çalışmalarına ağırlık verilmesi ve işgücü piyasası dışında kalan kişilere yönelik olarak 2010 yılının “Avrupa Yoksullukla Mücadele ve Sosyal Dışlanma Yılı” ilan edilmesi;
- Her türlü ayrımcılık ve eşitsizlikle mücadele edilerek 2007'nin Avrupa Fırsat Eşitliği Yılı ilan edilmesi;
- Kadın ve erkek arasında eşit fırsatlar yaratılması ve Avrupa Cinsiyet Enstitüsünün hayata geçirilmesi ile kamu yararına yönelik sosyal hizmetlerin modernize edilerek kalitesinin yükseltilmesi yer almaktadır.

Sosyal Gündemin belirlenmesini takiben 22-23 Mart 2005 tarihlerinde yapılan 2005 Avrupa Konseyi Bahar Zirvesi çerçevesinde ekonomik ve sosyal konular ile çevre konularında Lizbon hedefleri çerçevesinde kaydedilen gelişmeleri değerlendirmek üzere Ocak 2005'te Komisyon bir Çalışma Belgesi yayınladı. AB'nin ekonomik performansının pek de umut verici olmadığını vurgulandığı Belge'de;

- Toplam ortalama istihdam oranının artmakla birlikte (%63), Lizbon hedeflerinden halen uzak olduğu;
- Kadın istihdam oranının, nüfus artışının olmadığı varsayımı altında hedefe yaklaştığı (%55.1) ve hedefe ulaşabilmesi için gereken yıllık büyüme oranının %1.2 olduğu;
- 55- 64 yaş arasındaki kişilerin istihdamının hedeften uzak olduğu (%40.2) ve hedefe ulaşabilmesi için nüfus artışının olmadığı varsayımı altında yıllık büyüme oranının %3.2 olması gerektiği tespitleri yapıldı.

Böylece, ekonomik ve sosyal hedeflerin birlikte gerçekleştirilmesi gereğinin bir kez daha anlaşılması ile 2005-2008 dönemine ilişkin olarak bir Bütünleşik Büyüme ve İstihdam Kılavuzu hazırlanmıştır. Genel Ekonomi Politikası Kılavuzu ile İstihdam Kılavuzlarının bir araya getirildiği belgede 2004 yılının ikinci yarısında olumsuz sinyaller veren Avrupa ekonomisinde 2005 yılında iyileşmeler beklendiği, ancak Avrupa'nın halen çeşitli açılardan dünyanın en rekabetçi ekonomisi haline gelme hedefinden oldukça uzak bulunduğu bir kez daha vurgulanmaktadır (European Commission, 2006).

2.3.3.4. Avrupa Birliği Anayasası

Haziran 2004'te Brüksel Zirvesi'nde kabul edilen Avrupa Anayasa Taslağı, Avrupa Sosyal Politikasının ulaştığı noktayı göstermesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Bunun nedeni, Nice Antlaşması ile kabul edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının, anayasa taslağının ikinci bölümüne aktarılmış olmasıdır. İş güvencesi, sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele, sosyal adalet ve sosyal koruma, kadın erkek eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele, çocuk işçiliğinin yasaklanması, sosyal güvenlik ve sosyal yardım hakkı gibi pek çok sosyal hak Anayasada yer almıştır. Avrupa Anayasa Taslağı ile işçilerin uzun mücadeleler sonunda elde ettikleri kazanımların önemli bir bölümü Avrupa düzeyinde, anayasal bir norm halinde ve açık haklar olarak tanınmış olmaktadır (Çelik, 2004).

Avrupa Birliği Anayasası sosyal politika açısından önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Karar alma sürecinde değişikliğin yapıldığı bu anayasaya göre, yeni oy sistemi, nitelikli çoğunluk temeli üzerine kurulmuştur. AB kararları, nitelikli çoğunluk ile kabul edilecek ve bu sisteme göre, herhangi bir AB kararının kabul edilmesi için Birlik nüfusunun yüzde 65'ini temsil eden en az 15 üye devletin uzlaşması gerekmektedir. Karar almayı engelleyecek azınlığın, Avrupa Konseyi'nin en az dört üyesinden oluşması veya nitelikli çoğunluğa erişilmesi gerekmektedir. Sosyal politika alanında birçok konunun nitelikli oy çokluğu ilkesine göre karara bağlanması göz önüne alındığında AB Anayasası ile yapılan bu değişikliğin sosyal

politika konusunda yapılacak düzenlemelerin karar alma süreçlerini kolaylaştıracağı sonucu ortaya çıkmaktadır (Akkaya, 2005).

Anayasanın sosyal politika açısından önemli olan diğer bir özelliği ise, işçi ve işveren kavramları yerine “sosyal partner” kavramına yer vermiş olmasıdır. Diğer yandan, Temel Sosyal Haklar Şartı’nın Anayasaya aktarılması liberal güçler tarafından rekabet gücünü azaltacağı düşüncesiyle eleştirilmiştir. Liberal görüşe göre, AB’nin sosyal sistemi fazla korumacıdır ve özellikle Anayasa ile güvence altına alınan sosyal haklar, işverene ve devlete getirilen yükümlülükler rekabet etme gücünü azaltacaktır (Tonus ve Baykal, 2006).

2.4. Avrupa Birliği’nin İstihdam Stratejisi (AİS)

1970’li yıllardan beri Avrupa’da işgücü piyasasında yüksek ve sürekli işsizlikle birlikte yeterli miktarda iş yaratılamaması işgücü piyasasının bir özelliği olarak görülmektedir. 2000’li yıllarda da işsizlik sorununun hala Avrupa ülkeleri için ciddi bir sorun olduğu ileri sürülmektedir. Bunun sonucu olarak, Lizbon Zirvesinden bu yana AB Avrupa İstihdam Stratejisini ekonomik ve sosyal ajandanın birinci ve en önemli önceliği olarak kabul etmiştir (Karaduman, 2006).

İşsizlikle mücadele girişimlerinin Birlik düzeyinde ortak bir eyleme dönüşmesi AB Komisyonunun 17–18 Kasım 1997’de Lüksemburg’da yaptığı olağanüstü istihdam zirvesinde Avrupa İstihdam Stratejisinin kabul edilmesiyle olmuştur. Bundan böyle her üye devlet ulusal istihdam politikasını belirlenen Avrupa İstihdam Stratejisini dikkate alacaktır (Ataman, 2005).

Bu sayede işsizler için sadece gelir desteği üzerinde yoğunlaşmak yerine; iş arayanların istihdam edilebilirliği, girişimcilik, işletmelerin ve çalışanların ekonomik ve teknolojik değişime uyum yeteneği, kadınlar, erkekler ve özürlü bireyler için fırsat eşitliği konuları üzerinde durularak, önleyici tedbirler hedeflenmiştir. Böylece, üye devletlerarasında işgücü piyasalarına yönelik uygulanacak politikalarda bir eşgüdüm

sağlanmıştır. Buna göre her yıl Komisyon'dan gelen bir teklif üzerine Konsey istihdama yönelik hedefleri belirler, her üye devlet ise bu ilkelere yönelik ulusal eylem planını oluşturur. Böylece AB istihdam politikasına, hem kendi politikası yoluyla hem de üye devletlerin politikalarını destekleyerek katılma olanağı bulunmaktadır. Üye devletlerin istihdam stratejisine uyması için takip etmeleri gereken süreç ortaya konulmuştur. Bu süreç şu ayaklardan oluşmaktadır;

- Üye devletlerin istihdam politikaları her yıl Avrupa Komisyonu ve Avrupa Konseyi'nin hazırlamış olduğu "Ortak İstihdam Raporu" aracılığıyla dikkatle gözden geçirilmektedir.
- Ortak İstihdam Raporu esas alınarak Komisyon tarafından her yıl, üye devletler için İstihdam Rehberleri hazırlanmakta ve Konsey tarafından kabul edilmektedir.
- Her üye devlet bu yıllık rehberlere dayanarak Ulusal Eylem Planı hazırlanmaktadır.
- İlave olarak, her üye devlet için hazırlanan tavsiyeler Komisyon tarafından teklif edilmekte ve Konsey tarafından kabul edilmektedir.
- Stratejiyi iyi tamamlayıcı son unsur Emsal İnceleme Programı'dır.
- Böylece her yıl üye devletlerin istihdam politikaları açısından takip etmeleri gereken yolu gösteren istihdam kılavuzları belirlenmektedir.

Avrupa İstihdam Stratejisi üye devletlere rehberlik etmekle kalmaz; aynı zamanda, bütün AB politikalarının ayrılmaz bir parçasını oluşturur ve bölgesel, ulusal ve Avrupa düzeyinde eş zamanlı olarak izlenir. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin bir parçası olarak, üye devletler, istihdam politikalarının, yıllık bir döngü içinde eşgüdümünü sağlarlar (EC, 2005). Avrupa Birliği İstihdam Stratejisinin 4 ayağını oluşturan hedefleri aşağıdaki alt başlıklarla açıklanmıştır:

2.4.1. İstihdam Edilebilirlik

Avrupa İstihdam Stratejisi'nin (AİS) ilk ayağı olan istihdam edilebilirlik, kişilerin istihdam edilebilirliğinin yani niteliklerinin artırılmasıdır. Normal koşullarda bütün yaşam süresince nitelikler kazanmak ve eğitime devam etme temel hedef olmakla birlikte, politikanın esas amacı işgücü piyasasına yeni giren gençleri ve işsizleri kapsamaktadır (Baydarol, 2002).

Bu çerçevede eğitim, ileri eğitim, yeniden eğitim ve iyi kariyer için danışmanlık hizmetleri kullanılacak olup, hükümetler bu sayede iş arayanların iş piyasasının talep ettiği yetenek ve uzmanlığı kazanmalarına aracı olacaktır. Böylece genç işsizlere, işsizlik süreleri altı aya ulaşmadan eğitim, yeniden eğitim ve uygulamalı staj gibi imkanlar sunulmaktadır (Kesici ve Selamoğlu, 2005).

Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden bu konu ile ilgili olarak şu hususların yerine getirilmelerini istemektedir:

- Tüm iş arayan işsizlere ilk aşamada rehberlik, eğitim ve yeni meslek fırsatları şeklinde kişiselleştirilmiş hizmet sunumu,
- İş arayanların gerçek ihtiyaçlarını tanımlayarak aktif programların etkinliğini geliştirmek,
- İş yeri kapanmalarına veya yeni iş yeri açılmalarını tanımlayarak aktif programların etkinliğini geliştirmek,
- Yaşlılar, gençler ve diğer dezavantajlı grupları da içeren grupların özel ihtiyaçlarına cevap vermek (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2006).

2.4.2. İş Yaratma ve Girişimcilik

Avrupa Birliği'nin hedefi dâhilindeki ikinci aşama olan girişimcilik ve iş yaratma, genel anlamda işsizlik ile mücadele hedefinin içerisinde yer alan bir unsur

gibi görünse de, girişimciliğin işsizliği azaltmada önemli bir yere sahip olması ve üye devletlerin girişimcilik ile iş yaratmada birbirinden farklı stratejiler geliştirmesi ayrıntılı ve incelenmesi gerekli bir husus olduğu için ayrı bir hedef olarak belirlenmiştir. Bu hedef dâhilinde girişimcilik ve iş yaratmada başarılı olan üye devletleri aday ülkeler de örnek almaktadır (Gartin, Murdudh, 2005).

Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu üye Devletlerden bu alanla ilgili olarak şunları istemektedir:

- Yeni işyeri kurmada finansal destek,
- İşverenin kültürünü özellikle yüksek okul ve mesleki eğitimde yönetsel eğitimi artırmak,
- Düşük becerili işçiler için ücret dışı çalışma maliyetlerini azaltmak,
- Bölgesel ve yerel düzeyde yeniliklerin yayılmasının gerçekleştirilmesi için ağ bağlantılarının geliştirilmesi,
- Araştırma ve yenilik alanlarında yatırımların teşviki için hem mali hem de entelektüel fırsatların sağlanması,
- İşverenler için risklerin azaltılması yönünde iflas kanununun gözden geçirilmesi (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2006).

2.4.3. Uyum Kabiliyeti ve Hayat Boyu Öğrenme

AİS'nin diğer temel yapı taşı; işletmelerin ve çalışanların sürekli değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilme özelliği kazanabilmesidir. Stratejinin bu ayağı; işletmelerin ve çalışanların yeni sürekli değişen ve gelişen teknolojiye ve değişen piyasa koşullarına uyum sağlamanın yanında çalışma yaşamının bu gerekliliklere göre yeniden düzenlenmesi ve yeni hizmet-ürün geliştirme yeteneğinin arttırılmasını kapsamaktadır (Baydarol, 2002).

AB'de 1995–2005 yılları arasında yaşanan değişimi irdeleyen bir çalışma uyum kabiliyetinin arttırılması konusunun taşıdığı önemi gözler önüne sermektedir.

Buna göre; 10 yıl içerisinde kullanılan teknolojinin %80'i değişecek ve AB nüfusu 20–30 yaş arası nüfus % 17 azalırken, 30–60 yaş arası nüfus artacaktır. Bu durum AB’de 1995–2005 yılları arasında nispeten daha eğitimi olan genç nüfus azalırken tecrübeli ama nispeten daha az eğitimi olan yaşlı nüfus artacaktır. Bu nedenle AB’de işsizliğin azaltılıp istihdamın artırılması için iş ve çalışanların değişim sürecine sürekli uyum sağlanması ve yaşam boyu eğitim anlayışının benimsenmesi AİS’nin etkinliği açasından son derece önemlidir (Selamoğlu, 2002).

AB’nin istihdam stratejisi içinde ömür boyu öğrenmeye, aktif istihdam politikaları açasından özellikle istihdam edilebilirliğin artırılması için politik öncelik verilmektedir (Snell, 1993). Böylece rekabet edilebilirlik ve değişen koşullara işgücünün uyarlanabilmesi mümkün olmaktadır. Aynı zamanda, ömür boyu öğrenmede başarıya ulaşılması işgücünün niteliklerinin yükseltilmesi için gereklidir. Çünkü, ekonomik yeniden yapılanmaya uyum sağlanması için ve rekabet gücü yüksek bilgiye dayalı sürdürülebilir bir ekonomi için, değişen nitelik gerekliliklerine uyum sağlayabilecek, yüksek nitelikli, esnek bir işgücü piyasasına ihtiyaç duyulmaktadır (Kok, 2003). Buna karşın, AB düzeyinde ömür boyu öğrenmeye katılım hala yüzde 12,5’dir ve hedeflenenin altındadır. (EC, 2005).

Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu bu konuda üye devletlerde;

- Herkese ikinci eğitime katılma hakkı ile temel becerileri kazanma hakkını vermek,
- Gençlerin üniversitelere girişinin desteklenmesi,
- Düşük becerili ve diğer dezavantajlı insanlar için özel dikkat göstererek yaşam boyu öğrenime girişi attırmak,
- Üye devletler yaşam boyu öğrenimin etkin şekilde kurumsallaşması için kendilerine hedefler seçmelidirler,
- Her bir taraf için eğitim ve öğrenim bakımından yükümlölüklerin ve hakların belirlenmesi,
- Sektörel ve bölgesel eğitim fonları, vergi teşvikleri ve diğer destekler gibi önlemlerle zorunlu ve gönüllü planlar vasıtasıyla maliyet ve faydaların

paylaşımı sağlanarak işverenlerce uygun yatırım düzeyinin garanti edilmesi,

- Yaşam boyu öğrenime girişin kolaylaştırılması,
- E-öğrenme gibi daha iyi araçlarla eğitim verilmesinin yaygınlaştırılması,
- Taraflar arasında tüm düzeylere işbirliği ve reformların geliştirilmesi hususlarını istemektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2006).

2.4.4. Fırsat Eşitliği

AB üyesi devletler, kadın ve erkeklerin eşit kariyer fırsatlarına sahip olmalarını sağlamaya ve özürlü bireylerin emek piyasasına entegrasyonlarını iyileştirmeye büyük önem vermektedir (Landsdown, 2001). Bu nedenle; daha çok sayıda kadının çalışma hayatına girebilmelerini ve geçmişte erkeklerin baskın olduğu branşlara ve mesleklere giriş olanağına sahip olmalarını sağlamaya yönelik tedbirler almak, kadınların çalışma hayatına girmelerini veya arada kalmalarını kolaylaştırmak için verilen bir aradan sonra kadınların ve erkeklerin çalışma hayatına geri dönmelerini zorlaştıran engelleri kaldırmak ve özürlü bireylerin iş bulmada yaşadıkları güçlüklerle özellikle dikkat göstermek gerekmektedir. İstihdam Stratejisinin önemli ayaklarından biridir (Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu, 2005). Avrupa İstihdam ve İşgücü Kurumu da üye devletler ve sosyal taraflardan destek için şunları istemektedir:

- Cinsiyetler arası ücret farklılığını da içerecek şekilde özellikle ücret ve vergilerde kadınların istihdama katılımındaki finansal engellerin kaldırılması,
- Çocuk bakımı ve yaşlı bakımının mevcudiyeti, kalitesi ve ulaşılabilirliği
- Meslek edinmelerin kolaylaştırılması, esnek çalışma, kısmi zamanlı çalışma gibi teşvik edicilerin geliştirilmesi,

- Dezavantajlı kadınların özel ihtiyaçların karşılanması için önlemlerin alınması,
- Erken yaşta okulu terk edenlerin sayısının azalması (2010 yılına kadar okul terklerinin oranının, AB genelinde yüzde 10'a düşürülmesi hedeflenmektedir) ve herkese ikinci eğitime giriş ve en düşük temel becerileri kazanma hakkının verilmesi,
- Kişisel yardım ve rehberliği de içeren genç insanlar için etkin bir eğitim ve iş imkânı sağlamak ve malullerin özel ihtiyaçlarına yönelik programlar geliştirmek,
- İş yerinde ayrımcılığa karşı mücadele etmek göçmen kadınların özel ihtiyaçlarını karşılamak, göçmenlere iş bulmak gerekmektedir. Her üye devlette AB vatandaşları olmayanlara ait işsizlik göstergeleri arasındaki farklar önemli oranda azaltılmak istenmektedir. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2006)

Barselona zirvesi sonrası 2002 yılı sonunda Avrupa İstihdam Stratejisi yeniden yapılandırılmıştır. Yenilenmiş İstihdam Stratejisi “Lizbon Stratejisi”yle uyumlu olan birbirleriyle bağlantılı üç amaca dayanmaktadır:

- Birinci amaç, 2010’a kadar tam istihdam istihdamın sağlanmasıdır. Bu amaç yıl içinde çalışma çağındaki nüfus için %70’in üzerinde bir istihdam oranı sağlanmasıdır ve istihdam bugünkü oranı AB’de 15 milyon ve 25 üyeli AB’de 22 milyon istihdam artışı anlamına gelmektedir.
- İkinci amaç, istihdamda kalite ve verimliliğin artırılmasıdır. Çok istihdam yeterli olmamakta, daha iyi ve üreten işlere ihtiyaç bulunmaktadır.
- Üçüncü amaç, uyum güçlendirmek ve kapsamı geniş işgücü piyasalarını geliştirmektir. Burada işin iki yönü vardır; bunlardan birincisi sosyal eşitsizliğin, dışlanmaların ve uzun dönem işsizliğin ele alınması, ikincisi de bölgesel eşitsizliklere eğilmedir (Time for Equality of Work, 2003).

Yeni İstihdam Stratejisi, Lizbon Stratejisi'nin üç temel amacına katkıda bulunan 10 eylem önceliğine dayanmaktadır. Bunlar;

- İşsizler ve işgücü piyasası dışında bulunanlar için aktif ve önleyici tedbirler, işsizlikle mücadele,
- İş yaratılması ve girişimcilik,
- Çalışma piyasasında esneklik ve adaptasyon,
- İnsan kaynağının geliştirilmesi ve hayat boyu eğitim,
- İş arzım artırmak ve aktif yaşlanmayı teşvik etmek,
- Cinsiyet eşitliği,
- İşgücü piyasasındaki dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına entegrasyonu ve ayrımcılıkla mücadele,
- Ücretlerde teşvik sistemiyle iş ortamının cazibesini arttırmak,
- Kayıt dışı İşgücü,
- İstihdamda bölgesel farklılıklardır (Ökütçü, 2003).

Yeni strateji özellikle gelişmiş bir birlik bağlamında daha kapsamlı ve basit olduğundan etkili bir izlemeye, denetim ve yönetime olanak sağlayacaktır. Bu nedenle de Yeni Strateji sonuca yönelik hedeflere dayanmıştır (Kretschmer, 2003).

2002 yılında Avrupa Sosyal Gündemi çerçevesinde AİS'nin başarısının ölçüldüğü bir gözden geçirme yapılmıştır. Komisyonun üye devletlerle ortaklaşa gerçekleştirdiği çalışma 17 Temmuz 2002'de Bildiri halinde kabul edilmiştir. Değerlendirme AİS'nin değerlendirilmesini yapmakla birlikte nasıl revize ve reforme edileceği konusunda da öngörülerde bulunmaktadır.

AİS'nde belli başarıların elde edilmesinin yanı sıra AB açısından hala önemli yapısal sorunların varlığı dikkat çekmektedir. İşsizlik oranları yüksek, kadınların ve yaşlıların ve özürlü bireylerin işgücüne katılım oranları yetersizdir. Verimlilik oranları bakımından ABD ve AB arasındaki fark artmaya devam etmektedir; 1996 yılında % 17,3 olan oran 2001 yılında % 19,5'e yükselmiştir (Ökütçü, 2003).

2.5. Avrupa Birliği Kurumları

Avrupa Birliği'ni değerlendirirken, onu oluşturan organların ve bunlar arasındaki ilişkilerin göz önüne alınması büyük önem taşımaktadır (Groves, 1995). Bu çerçevede Avrupa Birliği sosyal politikası ve yürütülen diğer politikalardan sorumlu olan ve bunları yönlendiren Avrupa Birliği kurumlarını incelemek, konunun daha iyi anlaşılması için faydalı olacaktır.

2.5.1. Avrupa Parlamentosu

1979'dan bu yana tek dereceli genel seçimle 5 yıl için iş başına gelen Avrupa Parlamentosunun sorumlulukları, Komisyon tarafından yapılan mevzuat önerilerini Konsey'e de danışarak yasalaştırmaktır. Ayrıca her yıl Aralık ayında Avrupa Birliği bütçesini onaylar. 1986'da kabul edilen Avrupa Tek Senedi, mevzuat nerilerinin Komisyon'un aktif katılımıyla Parlamento ve Konsey tarafından iki kez görüşülmesini içeren bir işbirliği usulü getirerek Parlamento'nun yetkilerini arttırmıştır. Birlik Antlaşması (Maastricht Antlaşması) ile bir adım daha ileri gidilerek Parlamento'ya daha geniş kapsamlı yasama yetkileri verilmiştir. Antlaşma çerçevesinde kabul edilen yeni ortak karar usulüne göre Parlamento işçilerin serbest dolaşımı, tüketicinin korunması, eğitim, kültür, sağlık ve Avrupa-tesi ağlar gibi birçok önemli alandaki yönetmeliklerin ve yönergelerin kabulü konusunda Konsey'le eşit statüye sahip kılınmıştır (www.abgs.gov.tr, 2008).

Büyük önem taşıyan bazı kararlar (bazı uluslararası antlaşmalar, yeni üyelerin katılımı, Parlamento seçimlerinde her lkede aynı usulün uygulanması, birlik vatandaşlarının ikamet hakkı, vs.) için Konsey'in, Parlamento'nun onayını alması gerekir. Parlamento genel kurulu Strasbourg'da toplanır. Her ayın bir haftası genel kurul oturumlarına ayrılmıştır. Bazı kısmi oturumlar ile Komisyon toplantıları, Konsey ve Komisyon'la ilişkileri kolaylaştırmak amacıyla Brüksel'de yapılır. Sekreteryaya ise Lüksemburg'da bulunur. Avrupa Parlamentosu'nda tüm siyasi eğilimler doğrudan seçilen üyeler tarafından ve ulusal parlamentolardan bağımsız bir

şekilde temsil edilir. Parlamento, aynı zamanda, Avrupa Komisyonu üyelerinin tayinlerini onaylama ve üçte iki oy çokluğuyla Komisyon'u görevden alma yetkisine sahip bir denetim organıdır. Parlamento, Komisyon'un programını oylar ve özellikle Komisyon ve Konsey'e sözlü ve yazılı sorular yönelterek Avrupa politikalarının gündelik işleyişini izler. Ayrıca Birlik Antlaşması'na göre Parlamento, Birlik kurumlarının faaliyetlerini gerçekleştirmesi sırasında ortaya çıkan görevi kötüye kullanma olaylarıyla ilgili olarak vatandaşların şikayetleriyle ilgilenmekle görevli bir Ombudsman atama yetkisine sahiptir (www.abgs.gov.tr, 2008).

2.5.2. Avrupa Birliği Konseyi

Avrupa Birliği Konseyi, üye ülkelerin dışişleri bakanlarından oluşmakla birlikte gündemdeki konuya göre ele alınacak konularla ilgili bakanlar düzeyinde temsilcilerden de oluşturulabilir. Konsey'in merkezi Brüksel'dedir; ancak bazı toplantılar Lüksemburg'da yapılır. Avrupa'nın geleceği ile ilgili en önemli kararlar Konsey tarafından alınır. Konsey, ayrıca, Avrupa Parlamentosu ile birlikte Avrupa Birliği'nin yıllık bütçesini tespit eder ve AB adına uluslararası anlaşmalar imzalar. Ortak dış politikaların, güvenlik konuları ve organize suç örgütleri karşısında alınacak kararların ana hatlarını belirler (Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu, 2008).

Avrupa Birliği Konseyi başkanlığını her üye Devlet altı aylık dönemler için sırayla üstlenir. Üye Devletlerin Birlik neznindeki Büyükelçileri'nden oluşan Daimi Temsilciler Komitesi (Coreper) Konsey'in çalışmalarını için gerekli hazırlıkları yapar ve belirli hazırlıkları yapmak veya özel konuları incelemekle görevli komiteler oluşturarak Konseyin talimatlarını yerine getirir. Avrupa Birliği Antlaşması'nda Birliğin faaliyetleri üç grupta toplanır: Topluluk faaliyetleri, ortak dış politika ve güvenlik politikası, adalet ve içişleri. Topluluk bağlamında Konsey'in bir görevi de üye devletlerin genel ekonomik politikalarını koordine ederek ve Komisyon'un sunduğu tekliflerden hareketle Parlamento'yu da şu veya bu ölçüde sürece katan usullere uygun biçimde ortak politikalara ilişkin temel kararları alarak Antlaşmada belirlenmiş olan hedeflere ulaşılmasını sağlamaktır. Konsey'in adalet ve içişleri

alanındaki esas işlevi; ortak eylemler belirlemek ve üye devletlerin imzalayacağı sözleşmeleri hazırlamak ve önermektir (www.abgs.gov.tr, 2008).

2.5.3. Avrupa Komisyonu

Avrupa Komisyonu, AB politikalarının tasarlayıcısı ve koordinatörüdür. Mevzuat önerileri hazırlar, Parlamento ve Konsey'e sunar. Birliğin yürütme organı olarak Avrupa Birliği müktesebatını (direktif, yönetmelik ve kararları), Parlamento ve Konsey tarafından hazırlanan bütçe ve programları uygulamakla yükümlüdür. Topluluk antlaşmalarının koruyucusudur ve Adalet Divanı ile birlikte topluluk hukukunun doğru uygulanmasını sağlar. Uluslararası platformda ve uluslararası antlaşmaların müzakerelerinde özellikle ticaret ve işbirliği alanlarında Birliği temsil eder (Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu, 2008).

Komisyon'u görevden alabilecek tek organ Avrupa Parlamentosu'dur. Komisyon'un her üyesinin bir veya birkaç politika alanında özel sorumluluğu vardır. Ancak kararlar kolektif sorumluluk ilkesi temelinde alınır. Komisyon öncelikle ve her şeyin üstünde Antlaşmaların korunması ve gözetilmesiyle yükümlüdür. Görevini yerine getirirken tarafsız davranır ve Antlaşma hükümleri ile Antlaşmalar temelinde alınan kararların doğru biçimde uygulanmasını gözetir. Üye devletlerden herhangi birine karşı Antlaşma ihlali soruşturması başlatabilir ve gerekli gördüğünde konuyu Avrupa Adalet Divanı'na götürür. Komisyon ayrıca Birliği harekete geçiren organdır. Yasama sürecini başlatmada tek yetkilidir ve yeni bir Avrupa yasasının kabulü sürecinin her aşamasında etkide bulunma güç ve yetkisine sahiptir. Hükümetler arası işbirliği alanında tıpkı üye Devletler gibi teklifte bulunma hakkına sahiptir (www.abgs.gov.tr, 2008).

2.5.4. Avrupa Topluluğu Adalet Divanı ve Bidayet Mahkemesi

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı 15 yargıç ve onlara yardımcı olan dokuz kanun sözcüsünden oluşur. Bunun yanı sıra 1989'da 15 yargıçtan oluşan bir Bidayet Mahkemesi kurulmuştur. Bu mahkemelerin üyeleri Lüksemburg'da görev yapar ve üye Devletlerin mutabakatıyla altı yıllık bir süre için atanırlar. Yargıçların bağımsızlıkları güvence altındadır. Divan'ın görevi Avrupa Antlaşmalarının hukuka uygun biçimde yorumlanması ve uygulanmasını sağlamaktır. Divan bir üye Devlet'in Antlaşmalarda öngörülen bir yükümlülüğü yerine getiremediğine karar verebilir. Üye devlet bu kararın gereğini yerine getirmezse Divan para cezası uygulanmasını kararlaştırabilir. Divan, kurumların aldığı önlemlerin iptali için açılan davalarda bu önlemlerin yasallığını inceleyebileceği gibi bazı önlemlerin alınmamış olmasının Antlaşmalara aykırı olduğuna da karar verebilir. Divan ulusal mahkemelerin başvurusu üzerine Topluluk hukukunun çeşitli hususlarının yorumlanması ya da geçerliliği hakkında ön kararlar alır. Bir hukuki işlemin bu türden tartışmalı bir husus doğurması halinde ulusal mahkemelerden herhangi biri Avrupa Topluluğu Adalet Divanı'ndan ön karar isteyebilir. Ancak bunun için ilgili üye devlette daha yüksek bir temyiz mercii bulunmaması gerekir. Bu durumda Divan'ın kararı bağlayıcıdır. Bidayet Mahkemesi kişiler ve işletmeler tarafından açılan davalara bakar. Hukuk meseleleriyle ilgili başvurular sadece Avrupa Topluluğu Adalet Divanı tarafından karara bağlanır (www.abgs.gov.tr, 2008).

2.5.5. Sayıştay

Merkezi Lüksemburg'da bulunan Sayıştay 1975 yılında kurulmuş olup, Avrupa Birliği bütçesinin kurallara ve amaca göre kullanılmasını garanti eder. Sayıştay AB fonlarının yönetimini ayrıntılı bir şekilde kontrol eder. Bu nedenle AB fonlarını kullanan kurum ve organlar Sayıştay'ın denetimine tabiidir ve istenen belge ve bilgileri Sayıştay'a vermekle yükümlüdür. Ayrıca diğer kurumların talebi üzerine teftiş raporları hazırlar. Sayıştay, 27 üyeden oluşur ve Konsey tarafından Avrupa Parlamentosu'nun görüşü alındıktan sonra oybirliğiyle atanır. Her üye devletin bir

üyeyi vardır. Sayıştay başkanı üyeler tarafından seçilir. Başkanlık süresi üç yıldır ve bu dönem sonunda ikinci üç yıllık bir süre için yeniden seçilebilir (www.abgs.gov.tr, 2008).

2.5.6. Ekonomik ve Sosyal Komite

Ekonomik ve Sosyal Komite, değişik baskı gruplarının Avrupa Topluluğu'nda temsilini sağlayan danışma kurumudur. Komite; Avrupa Konseyi'ne, Komisyon'a ve Parlamento'ya danışmanlık yapar ve çalışmaları ile bu kuruluşların daha demokratik yapılar olmasını garantiler. Komitenin merkezi Brüksel'dedir. Komite üyeleri, dört yıllık dönemler için üye ülkelerin hükümetleri tarafından nüfus oranlarına göre belirlenir ve Bakanlar Konseyi tarafından atanırlar. Üyeler çalışmalarını tamamen bağımsız olarak yürütürler. Komite Brüksel'de toplanır. Komitenin daimi temsilciliği; bir büro, üç grup (işveren, işçi ve diğer baskı grupları), altı çalışma grubu ve genel sekreterlikten oluşmaktadır. Başkan ve iki başkan yardımcısı iki yıllık dönemler için seçilmekte ve Başkan, Komite'yi yurt dışında temsil etmektedir. Birçok konuda karar alınmadan önce Komite'nin görüşüne başvurulması zorunludur. Komite re'sen de görüş bildirebilir. Ekonomik ve Sosyal Komite yılda ortalama 170 görüş bildiriminde bulunmaktadır (www.abgs.gov.tr, 2008).

2.5.7. Ombudsman

Ombudsman, Avrupa Birliği ülkelerinde ikamet eden kişilerin, kuruluşların ve şirketlerin haklarını her hangi bir kötü yönetim uygulaması karşısında korumakla görevli denetleme kurumu ve şikayet merciidir. Avrupa Komisyonu, Avrupa Birliği Konseyi, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Çevre Kurumu, Avrupa Çalışma Güvenliği ve Sağlık Kurumu Ombudsman'ın incelemeye alabileceği Topluluk kurumlarından bazılarıdır. Maastricht Antlaşması ile (1992) kurulan Ombudsman, kötü yönetim ve yetersiz veya başarısız yönetim, ayrımcılık, yetkinin kötüye kullanılması gibi konularda gelen şikayetleri inceler. AB üyesi devletlerin vatandaşları veya üye

ülkelerde ikamet eden şahıslar Ombudsman'a şikayette bulunabilirler (Avrupa Komisyonu Türkiye Delegrasyonu, 2008).

Ombudsman'a iletilen şikayetlerin çoğunluğu idari gecikmeler, şeffaflık eksikliği ya da bilgi erişimin reddedilmesi gibi konularla ilgilidir. Avrupa Kurumlarıyla görevlileri arasındaki ilişkiler, personelin işe alımı ve rekabetin işleyişi gibi konular da Ombudsman önüne gelmektedir. Ombudsman, mahkemelere intikal etmiş şikayetlere bakmaz. Adalet Divanı ve Asliye Mahkemesi yetkisi dışındadır. Ulusal, bölgesel ya da yerel yönetimlerle ilgili şikayetlerin konusu AB ile ilgili olsa da inceleyemez. İşyerleri ya da özel kişilerle ilgili şikayetler de görev alanı dışında kalmaktadır. Ombudsman, şikayet edilen kurumu arar, bilgi ister ve şikayetin giderilmesi için üç aylık süre verir. Şikayet edilen kurum Ombudsman'a bilgi vermekle sorumludur. Ayrıca Parlamento'ya ve şikayetçiye rapor sunar. Ombudsman, Avrupa Parlamentosu tarafından 5 yıllık süre için seçilir. Yardımcı sekreteryası bulunmaktadır. Merkezi Strasburg'daki Avrupa Parlamentosu binasındadır (www.abgs.gov.tr, 2008).

3. AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASINDA ÖZÜRLÜLERE YÖNELİK AYRIMCILIKLA MÜCADELE

Avrupa Birliği sosyal politikasının amacı; katılımcı ve sağlıklı bir toplum yapısına ulaşarak yaşam kalitesini artırmaktır. Yaşlılardan işsizlere, özürllülerden sosyal dışlanmaya tabi olan tüm Birlik vatandaşları bu hedefin kapsamı içindedir. Başlangıçta ekonomik bir yapılanma olarak ortaya çıkan Avrupa Birliği, ilerleyen yıllarda sosyal vurgusunu da önemli ölçüde geliştirmiş ve bugün Avrupa Sosyal Modeli olarak ifade edilen başarılı kurumsal yapı ortaya çıkmıştır. 1990'li yıllardan itibaren yaşanan ekonomik durgunluk ve kriz dönemlerinde iyice belirginleşen sosyal harcamaların yarattığı yük, özellikle sosyal dışlanmaya tabii kalan (özürllüler, yaşlılar, işsizler, aile parçalanmasına uğrayanlar) gruplar üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu dönemden itibaren üye devletlerdeki sosyal koruma ve sosyal içerme programlarının da bu gruplara yöneldiğini söylemek mümkündür (Özaydın, 2007). Bu koruma ve önlem mekanizmalarının en başında ise, ayrımcılıkla mücadele gelmektedir.

3.1. Ayrımcılıkla Mücadelenin Tarihsel Gelişimi ve Avrupa Birliği Sosyal Politikasında Özürllüler

Özürllülerin de dâhil olduğu Avrupa Birliği sosyal politikasından, ayrımcılıkla mücadele hedefinin gelişim süreci ayrı düşünülemez. Böylece, bu iki bütünleyici ve birbirinin içine geçmiş konular tek başlık altında incelenecektir. Ayrıca, bu başlık altında Avrupa Birliği sosyal politikası kapsamında özürllü bireylerin yer aldığı diğer düzenlemeler de incelenecektir.

Roma Antlaşması'nın öncelikle kişilerin "serbest dolaşımı" olmak üzere birçok sahada sosyal politikanın hukukî çerçevesini belirlemesine ve toplumsal alandaki çalışmaları desteklemek amacıyla bir Avrupa Sosyal Fonu oluşturmasına rağmen; Avrupa Birliği sosyal politikasında çalışmaların hızlandığı dönem 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'dır. Bu kapsamda gerçekleştirilen faaliyetler, uzun süre

yalnızca çalışanların “sağlığı”, “kadın sağlığı” ve “alışma koşullarının güvenliği” noktalarında yoğunlaşmıştır. Bu politika zaman içinde inişli çıkışlı bir yol izlemiş, başlangıçta yalnızca ekonomik bütünleşmeyi hayata geçirmek için gerekli olan alanlarla sınırlı iken 1990’lı yılların sonlarına doğru AB’nin liberal ekonomik bütünleşme sürecinin yarattığı işsizlik, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı önlemlerin alınmasına yönelik bir politikaya doğru evrilmiştir (Erdoğdu, 2005).

1961 yılında Torino’da imzalanan Avrupa Sosyal şartı (ASş), 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. ASş, sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev ile çalışma hakkı dhil 19 sosyal hakkı güvence altına almıştır (elik, 2004). Güvence altına alınan haklardan biri de; zrl bireylerin toplumsal yapıyla bütünleşmelerinin ve bağımsız yaşamlarının sağlanmasıdır.

1961 tarihli Avrupa Sosyal şartı, eşit muameleye veya ayrımcılık yasağına ilişkin herhangi bir hüküm içermemektedir. Ancak şart’ın başlangıç kısmında, “sosyal haklardan yararlanmanın ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal köken veya sosyal köken ayrımı gözetilmeksizin sağlanması” ifadesine yer verilmiştir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, şart’ın 1. maddesinin 2. paragrafını, başlangıç kısmında yer alan bu ifadeyle birlikte okuyarak şu sonuca varmıştır (elik, 2004):

“Komite, şart’ın 1. maddesinin 2. paragrafını, devletler bakımından istihdam alanında doğrudan veya dolaylı her türlü ayrımcılığı hukuken yasaklama yükümlülüğü öngörür şekilde yorumlamaktadır. Toplumsal cinsiyet veya bir ırka veya etnik gruba mensubiyet gibi bazı nedenler bakımından, daha güçlü bir koruma sağlanabilir. İşe alma ve genel çalışma koşullarıyla bağlantılı (cret, meslek eğitimi, yükselme, nakil, işten çıkarma veya diğer olumsuz edimler) ayrımcı yasa ve düzenlemeler bu hükümle yasaklanmıştır.”

1961 tarihli Avrupa Sosyal şartı’nda, ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerin tahdidi olarak sayılmış olması nedeniyle, Komite’nin yukarıdaki yorumunun zrl bireyler aleyhine ayrımcılığla mücadelede etkisi olmayacağı düşünülebilir. Oysa Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, 1961 tarihli Avrupa Sosyal şartı’nın 15. maddesinin

2. paragrafının, Taraf Devletler bakımından istihdamda, eğitim ve meslek eğitiminde özürlü bireylere karşı ayrımcılığı yasaklama yükümlülüğü getirdiğini çeşitli kereler ifade etmiştir (Gül, 2006).

1988 Hannover Zirvesi'nde "Avrupa Topluluğu Sosyal Şart" taslağı sunulmuştur. 9 Aralık 1989 Strasbourg Zirvesi'nde "İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Sosyal Şartı" İngiltere hariç 11 üye devlet tarafından kabul edilmiştir. Sosyal Şart ile hedeflenen üye devletler arasında çalışma ilişkileri ve sosyal politikaların harmonize edilmesidir. Topluluk "Sosyal Şartı" Avrupa düzeyinde, 12 temel hakka yer vermiştir ve bunların arasında özürlü bireylerin toplumsal yaşamda bağımsız olma ve sosyal bütünleşme ve katılma hakkı da vardır (Taşpınar, 2006).

1996 yılında "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı" kabul edilmiş ve özürlü bireyleri de kapsayan toplam 31 hak güvence altına alınır. Bu düzenlemenin 15. maddesinde özürlü bireylerle ilgili şu ifadeler yer almaktadır (www.insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr, 2008) :

"Âkit taraflar, yaşları ve özürlerinin nedenleri ve niteliği ne olursa olsun, özürlülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkını etkili bir biçimde kullanabilmelerini sağlamak amacıyla:

- Mümkün olduğunda genel plan çerçevesinde, ya da bu mümkün değilse, kamusal ya da özel uzmanlaşmış organlar aracılığıyla özürlülerin yönlendirilmesini, öğrenimini ve mesleki eğitimini sağlamak için gerekli önlemleri almayı;
- Normal çalışma ortamında özürlüleri istihdam etmek ve onların istihdamını sürdürmek ve çalışma koşullarını özürlülerin gereksinimlerine uyarlamak, ya da özürlülük nedeniyle bunun mümkün olmadığı durumlarda çalışmayı buna göre düzenlemek ya da özrün düzeyine göre güvenli bir istihdam türü yaratmak için, işverenleri özendirmeye yönelik bütün önlemlerle onların istihdam edilmelerini teşvik etmeyi;

- Özellikle, teknik yardımları da içermek üzere, iletişim ve hareket engellerinin üstesinden gelmeyi ve ulaşım, barınma, kültürel etkinlikler ve boş zaman kullanımını sağlamayı hedefleyen önlemler yoluyla özürülülerin toplumla tam olarak bütünleşmelerini ve toplum yaşamına katılmalarını teşvik etmeyi taahhüt ederler.”

Gözden Geçirilmiş Şart’ın özürülülüğe dayalı ayrımcılığı kapsadığı konusunda şüphe duyulmaması gerekir. Nitekim Komite, 2002 yılında Uluslararası Otizm-Avrupa Derneği tarafından Fransa’ya karşı yapılan bir başvuruda, yukarıda aktarılan hükmü “Özürülülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı” başlığını taşıyan 15. maddesi ile birlikte okuyarak, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın (e) maddesinde düzenlenen ayrımcılık yasağının, özürülülüğü de kapsadığını açıkça ortaya koymuştur:

“Özürülülük, madde e’de ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerin arasında açıkça sayılmamış olmakla birlikte, Komite “başka statüler”e yapılan göndermenin yeterli olduğu kanaatindedir. Bu yorum, özürülü bireylerin toplumla bütünleşmelerine ilişkin politikalardan sorumlu Bakanların bir araya geldiği 2. Avrupa Konferansı’nda kabul edilen ve bu alandaki Avrupa politikalarının gelişiminin ayrımcılık yasağı ve insan hakları çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini ifade eden Siyasi Deklarasyon’un lafzı ve ruhu ile de uyumludur (Malaga, 2003).” (European Committee of Social Rights, 2002).

Konsey, Topluluktaki özürülü kişilerin istihdamı ile ilgili 24 Temmuz 1986 tarihli 86/379/EEC sayılı Tavsiye Kararında [OJ 1986 L 225, s. 43] özürülü kişilerin mesleki eğitim koşullarının ve istihdamlarının geliştirilmesi için pozitif eylem örneklerinin sunulduğu bir rehber çerçeve oluşturmuş ve özürülü insanlar için eşit istihdam fırsatları üzerine 17 Temmuz 1999 tarihli Tavsiye Kararında [OJ 1999 C 186, s. 3] ise, özürülü insanlara yönelik işe alım, çalıştırma ve yaşam boyu öğrenim uygulamalarının önemi onaylanmıştır (ATAD, 2008).

Avrupa Topluluğu üye devletleri arasında imzalanan ve 1 Kasım 1993 tarihinde Delors Komisyonu tarafından yürürlüğe konulan Maastricht Antlaşması (Avrupa Birliği’ni Kuran Antlaşma) özürlelikle ilgili konuları kapsamamaktadır. Ayrımcılığa ilişkin genel hükme yapılan bazı değişikliklerle özürle bireylerle ilgili konuların da dâhil edilmesi, ancak Amsterdam Antlaşmasıyla (2 Ekim 1997’de imzalanmış, 1 Mayıs 1999’da yürürlüğe girmiştir) mümkün olabilmiştir. Antlaşma, üye devletlere ve Topluluk kurumlarına özürle bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadele yükümlülüğü getirmiştir. 13. Madde’de;

“Konsey, bu Anlaşma’nın diğer hükümlerine zarar vermeksizin ve Topluluğa Antlaşma tarafından tanınan yetkilerin içinde kalarak, Komisyon’un önerisi üzerine ve Avrupa Parlamentosu’na danıştıktan sonra oybirliğiyle hareket ederek, cinsiyet, ırk ve etnik köken, din veya inanç, özürlelilik, yaş veya cinsel yönelime dayanan ayrımcılıkla mücadele etmek için uygun girişimlerde bulunabilir” ifadesi yer almaktadır.

Bu madde, özürle bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadelede alınacak tedbirleri sunmaktadır. Amsterdam Antlaşması’nın hazırlandığı hükümetler arası konferansta, Nihai Senet’le birlikte bir deklarasyonun da hazırlanması dâhil olmak üzere daha güçlü teminatların mümkün olup olmayacağı ele alınmıştır ve üye devlet mevzuatlarının uyumlulaştırılması sürecinde önlemler alınırken Topluluk kurumları tarafından özürle gereksinimlerinin de göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2006).

Görüldüğü gibi; Avrupa Birliği sosyal politikasında özürle bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadele stratejisi 1999 yılına kadar yoğun bir şekilde gündeme gelmemiş daha çok hak tanıma ve toplumsal adaptasyon şeklinde yapılan düzenlemelerle fırsat eşitliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Nice Avrupa Konseyi kararlarında, istihdam edilebilirlikle ilgili politikalara duyulan gereksinimin altı çizilmiştir ve bir öncelik olarak istihdama katılımın artırılması vurgulanmıştır (Nice Avrupa Konseyi, 2000):

“Böyle bir yaklaşım ilk başta istihdam piyasasına özellikle dezavantajlı grupların katılım seviyesinde bir artış öngörmektedir. Sosyal içerme için daha fazla ve daha iyi işlerin sunulması çok önem taşımaktadır. Daha erişilebilir işgücü piyasalarının oluşturulması gerekmektedir. Ayrıca, verimi ve sosyal bütünleşmeyi beraberinde getiren bir faktör olarak istihdamda çeşitlilik teşvik edilmelidir” (Avrupa Sosyal Gündemi, Avrupa Sosyal Modelini Geliştirme ve Modernleştirme, 10. Madde. Avrupa Özürlüler Forumu ve Atina Üniversitesi, 2002).

Bunların yanı sıra Nice Avrupa Konseyi’nde dışlama ve ayrımcılıkla mücadele ve sosyal bütünleşmenin gerçekleştirilmesi ile ilgili olarak aşağıdaki tanımlar yapılmıştır (Avrupa Konseyi, 2000):

“Cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, özürlülük, yaş veya cinsel yönelim temellerinde her tür ayrımcılıkla mücadelede Topluluk mevzuatının etkili bir şekilde uygulanmasını sağlama,

Bu politikaları güçlendirmek amacıyla deneyim ve iyi uygulama örnekleri geliştirme” (Ek III. Sosyal Bütünleşmenin Gerçekleştirilmesi için Yoksullukla, Her Tür Ayrımcılık ve Dışlama ile Mücadele, (f) Bendi).

Nice Zirvesi, Avrupa Sosyal Gündeminin güçlendirilmesi için politik temeldir. Üye devletler arasında yeni bir “Açık Koordinasyon Yöntemi”nin oluşturulmasına karar verilmiştir (Avrupa Özürlüler Forumu ve Atina Üniversitesi, 2002).

27 Kasım 2000 tarih ve 750 sayılı Konsey Kararıyla 2001-2006 yılları arasında Avrupa Birliği ülkelerinde ayrımcılığın her türü ile mücadele etmek amacıyla Ayrımcılıkla Mücadele Eylem Programının uygulanmasına karar verilmiştir. Böylece, Avrupa Birliği sosyal politikasında, ayrımcılıkla mücadele hedefi temel politika evrenlerinden bir olmuştur. Bu tez çalışmasında da detaylı bir şekilde incelenen, ayrımcılıkla mücadele hedefi çerçevesinde iki direktif çıkarılmıştır:

1) Irk ve etnik ayrımcılıkla mücadele etmek amacıyla çıkarılmış olan; “İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Konsey 2000/43/EC Sayılı Direktifi”

2) Din, inanç, özürllük, yaş ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele amacıyla çıkarılmış olan “İşe Alma ve Mesleki Açından Eşit Muamelenin Sağlanması için Genel Çerçeve Kuran 2000/78/EC Sayılı Direktif”.

Avrupa Birliği’nde ayrımcılıkla mücadeleye dair bir diğer süreç de “Topluluk Girişimi” [EQUAL] (2000-2006)’dir. Bu uygulamanın amacı; emek piyasasındaki her türlü ayrımcılığa ve eşitsizliğe karşı uluslar üstü işbirliği geliştirmektir. Topluluk Antlaşmasınının 13. maddesine ilâve olarak Amsterdam’da yapılan Hükümetler arası Konferans’ta kabul edilen 22 sayılı deklârasyonla özürllü bireylere ilişkin ayrımcılıkla savaşım noktasındaki gayretler öne çıkarılmıştır. Bu deklârasyonda, Avrupa Birliği kuruluşları, üye devletlerin yasal düzenlemelerini Avrupa Birliği’ne yakınlaştırmaları sürecinde özürllü bireylerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmalarını ve ayrımcılıkla savaşım ve fırsat eşitliği konularında entegrasyonu artırıcı standartlar geliştirmelerini istemektedir (www.ozida.gov.tr, 2008).

Avrupa Birliği’nin özürllü bireylere yönelik sosyal politikası sadece ayrımcılıkla mücadeleden oluşmamaktadır. Avrupa Birliği sosyal politikası kapsamında, özürllü bireylerin yer aldığı diğer düzenlemeler ve kararlar şunlardır:

3.1.1. Fırsat Eşitliğinin Sağlanması

Mayıs 2000’de imzalanan “Engelliler için Engelsiz Avrupa” adlı tebliğ, özürllü bireylerle ilgili AB politikalarını gözden geçirerek, özürllü bireylerin ulaşılabilirliğini artırmaya yönelik olarak Avrupa genelinde çaba sarf edilmesini öngörmektedir. Özürllü bireyler için engelsiz Avrupa tesis etmeye odaklanmış olan bu tebliğ ile meslek edinme, eğitim, meslekî eğitim, ulaşım, iç piyasa, bilgi toplumu ve yeni teknolojiler gibi konularda Avrupa düzeyinde bir sinerji oluşturulmaya çalışılmıştır (www.ozida.gov.tr, 2008). Özürllü olma hâlinin görülme sıklığı ile ilgili

doğru istatistikî bilgiler, etkin koordinasyon ve danışmanlık mekanizmaları, söz konusu tebliğın uygulamada yer bulması için önemli argümanları oluşturmaktadır. Konsey 2003 yılını “Avrupa Engelliler Yılı” olarak ilân etmiş; toplumda engellilikle ilgili farkındalığın yapılandırılmasına ve yeni politikaların oluşturulmasına karar vermiştir.

AB Konseyi, 20 Aralık 1996 tarihinde üye devletlerden Engelli Bireylere Tanınacak Fırsat Eşitliği konusunda beş ana maddeyi tatbik etmelerini talep etmiştir. Bu maddeler;

- Bir yandan özürlü kişilerin ailelerinin ve onlara bakanların ihtiyaçlarına gerekli özen gösterilirken, diğer taraftan ileri derecede özürlü olanlar da dâhil, bunların topluma katılmaları için güçlendirilmeleri,
- Özürlülük ve özürlülükle ilgili görüş ve değerlendirmelerin, konuya ilişkin her türlü genel politikanın kapsamına alınması,
- Engellerin kaldırılması ile özürlü kişilerin topluma tam olarak katılmalarının sağlanması,
- Özürlü bireylerin yetenek ve becerilerinin ve fırsat eşitliği stratejilerinin benimsenmesi konusunda toplumun genel görüşlerinin beslenmesi,
- Özürlü bireylerden yana olan politika ve uygulamaların gerçekleştirilme ve izlenmelerinde onların temsilcilerinin rol almalarının teşvik edilmesi (www.ozida.gov.tr, 2008).

Avrupa Komisyonu, “Avrupa Eylem Plânı”, Brüksel’de 2003 yılında imzalanmıştır. Bu Plân, AB politikalarında eşit fırsatlar konusunda özürlülük boyutunun dâhil edilmesi için bir çerçeve ve referans noktası oluşturmakta ve ulusal düzeydeki politikaların oluşturulması ve geliştirilmesini teşvik etmektedir. Öngörülen yaklaşımda üç operasyonel gaye öne çıkmaktadır: İstihdamda Eşit Muamele Direktifi’nin (2000/78/EC) uygulanması; ilgili Topluluk politikalarına özürlülük boyutunun dâhil edilmesi; Herkes İçin Ulaşılabilirliğin” iyileştirilmesi. Bu tebliğ, 2010 yılına kadar olan süreç için bir Eylem Plânı ortaya koymaktadır. Bu bakımdan istihdam; sosyal bütünleşme açısından kilit bir öneme sahiptir. (Özgökçeler, 2006).

3.1.2. Özürlü Çocukların ve Gençlerin Eğitim ve Öğretimi

Konsey, 31 Mayıs 1990 tarihinde “İlke Kararı” niteliğinde olmak üzere, Engelli Çocuk ve Gençlerin Genel Öğretim Sistemine Katılımı (90/C/162/02 sayılı) sekiz maddelik bir düzenleme gerçekleştirmiş ve bunun üye devletlerce uygulanmasını/benimsenmesini kabul edilmiştir. AB’de özürlü vatandaşlara dönük sosyal politikalardan biri olan bu argümanın ana hatlarını şu şekilde ele almak mümkündür (European Commission, 2006).:

- Üye devletler, kendi öğrenim politikaları çerçevesinde ve yine kendi eğitim sistemlerini dikkate alarak uygun olan her durumda özürlü öğrencilerin genel öğrenim sistemine katılmaları veya katılım teşviki ile ilgili çabalarını gerektiğinde güçlendirmeyi kabul etmişlerdir.
- Genel öğretim sistemine tam katılım, uygun olan her durumda ilk seçenek olarak kabul edilmeli ve tüm öğretim kurumları özürlü öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılayacak durumda olmalıdır. Bu konu ile ilgili olarak aile, okul, toplum ve çalışma hayatı arasındaki bağlar oluşturulmalı ve güçlendirilmelidir. Özürlü öğrencilere genel öğretim sistemi içerisinde mümkün olan en üst düzeyde öğrenim sağlanması, özürlü kişilerin bağımsızlıkları ve topluma katılmalarını teşvik etmenin önemli ve olmazsa olmaz şartı olarak kabul edilmelidir.
- Özürlü çocuk ve gençlere mahsus özel okul ve merkezlerin faaliyetleri, genel öğretim sistemi işlevinin tamamlayışı olarak kabul edilmelidir.
- Özel öğrenim sistemi kapsamında geliştirilen beceri ve öğretim yöntemleri, genel öğretim sistemi içinde öğrenim gören ve özel ihtiyaçları bulunan çocuk ve gençlerin yararlarına olmak üzere genel eğitim sisteminin hizmetine sunulmalıdır.
- Özürlü çocuk ve gençlerin, genel öğrenim sisteminin çeşitli bölümlerine katılmalarını gerçekleştirerek bunların özerklik ve bağımsızlıklarına katkıda bulunmak için, özürlü çocuk ve gençlerle ilgili bütün kuruluşlar arasındaki işbirliği teşvik edilmelidir.

- İletişime yardımcı olmak ve öğrenme becerilerini geliştirmek üzere, yeni teknolojilerin öğretim potansiyelinden daha fazla yararlanılmalıdır.
- Gerek Konsey gerekse Eğitim Bakanlıkları, okullara katılımın daha ileri götürülmesi için eğitim sektörüne özel çaba gösterilmesi gereğine inanmıştır.
- Komisyon, öğretim komitesi ve özürlü çocuk ve gençlerin genel öğretim sistemine katılmaları ile ilgili çalışma grubu ile işbirliği yaparak, öğretimi, eğitimi, gençlik politikasını, yetişkinliğe geçişi ve çalışma hayatını destekleyen faaliyet ve programların, bütün bunlara katılmak isteyen özürlü kişilerin özel ihtiyaçlarını da dikkate almalarını sağlayacaktır (www.ozida.gov.tr, 2008).

Konuyla ilgili bir diğer Avrupa Birliği düzenlemesi; 5 Mayıs 2003 tarihinde yayımlanan 2003/C/134/04 sayılı Özürlü Öğrencilere Eğitim ve Meslek Eğitimde Fırsat Eşitliği Sağlanması İlke Kararıdır. Bu düzenlemede alınana önemli kararlar şunlardır:

- Özel gereksimi olan çocukların ve gençlerin uygun eğitim ve mesleki eğitim yoluyla topluma tam katılımlarının desteklenmesini ve ihtiyaçlarına uygun eğitim sistemlerine yerleştirilmelerini,
- Özürlü bireyler için hayat boyu öğrenmenin daha ulaşılabilir kılınmasını ve bu bağlamda, hizmet ve kaynaklara ulaşımın kolaylaştırılması, öğrenimin kalitesinin artırılması için yeni multimedya araçları ve İnternet kullanımına daha fazla önem verilmesini (e-öğrenme),
- Özürlü bireylerin rehberlik, eğitim ve mesleki eğitim içerikli web sitelerine erişimlerinin sağlanması ve bu konuda rehberlik hizmeti verilerek desteklenmelerini,
- Özürlü bireylerin kendilerinin ya da gerekiyorsa ailelerinin veya sorumlu kişilerin, özürlü bireye uygun eğitim tarzını seçebilmeleri için gerekli bilgi ve rehberliğin sağlanmasını,
- Özel eğitim alanındaki öğretmenlerin işe başlamaları ve hizmet içi eğitimleri sırasında başta pedagojik teknik ve materyaller olmak üzere çeşitli konularda desteklenmelerini,

- Genel ya da özel kurumlardaki, özel eğitime gereksinimi olan öğrencilerin kaynaştırılması için, çocuk ve genç yaştaki özürllülerin eğitim ve mesleki eğitimleriyle doğrudan ve profesyonel olarak ilgilenen kişilerle işbirliği yapılmasını,
- Doğrudan ilgili AB organizasyonları ile bu konudaki bilgi ve deneyimlerin paylaşıldığı bir ağ kurulmasını,
- Okuldan işe gerekli görülen tüm alanlarda kolaylıkların, fırsatların ve kaynakların sağlanmasını kabul etmişlerdir (www.ozida.gov.tr, 2008).

3.1.3. Özürllülerin İstihdamının ve Sosyal Entegrasyonlarının Teşvik Edilmesi

BM Genel Kurulu 20 Aralık 1993 tarihinde yapılan 48. toplantısında 48/96 sayılı kararla “Engelliler için Fırsat Eşitliği Hususunda Standart Kurallar”ını belirlemiştir. Söz konusu kurallar, ‘eşit katılım için ön koşullar’; ‘eşit katılım için hedef alanlar’; ‘yürütme önlemleri’ ve ‘izleme mekanizması’ ana başlıkları altında detaylı olarak izah edilmiştir. Bunlardan Eşit Katılım İçin Hedef Alanlar başlığının içerisinde yer alan istihdam başlıklı yedinci kuralda ise; özürllü bireylerin istihdamına yönelik yasaların, tüzüklerin özürllü bireylere karşı ayrımcı olmayan ve onlara istihdamda engel teşkil etmeyen bir yaklaşımla düzenlenmesi salık verilmektedir. Söz konusu kural içerisinde, işyerlerinin özürllü çalışan istihdam edebilecek şekilde düzenlenmesi, bunun için gerekli olan teknolojilerin kullanılması üzerinde durulmaktadır. Uygun eğitim verilerek, özürllü bireylerin eğitimleriyle ilintili işlere yerleştirilmesi üzerinde durulması büyük önem arz etmektedir (Özgökçeler, 2006).

2000/78/EC sayılı İstihdamda Eşit Muamele Direktifi, Avrupa Birliği çapında son dönemde hazırlanmış düzenleyici politikalardan biridir ve özürllülerin istihdama katılmalarını teşvik eden önemli bir Konsey talimatıdır (Donner, 2003). 2000 yılında yayımlanan bu talimat ile birlikte hem kamusal hem de özel sektörde, gerçek ve tüzel kişilerin ayrımcılık uygulamaları yasaklanmaktadır ve devletlere bu konuda bazı

yükümlülükler verilmiştir. Bu konu, çalışmanın ilerleyen kısımlarında daha geniş bir şekilde incelenecektir.

Özürülülerin istihdamlarının ve sosyal entegrasyonlarının teşvik edilmesi amacıyla; 2003 yılında 2003/C 175/01 sayılı Konsey önerisi yayımlanmıştır. Bu Konsey önerisi, 2000/78/EC sayılı Konsey talimatına ve 2000/750 sayılı Ayrımcılıkla Mücadele Eylem Programına vurgu yapmış ve bu konuda alınmış tedbirleri değerlendirerek ileride yapılacak çalışmalara ışık tutmuştur. Bu çerçevede, Konsey önerisinde alınan kararlar şunlardır (www.ozida.gov.tr, 2008):

- Özürülülükle ilgili tüm organların (ulusal, Avrupa ve sivil toplum düzeyinde) işbirliğinin teşvik edilmesi,
- Özürülülerin toplumdaki diğer bireylerle eşit haklara sahip olduklarını dikkate alarak özürülülerin toplumsal yaşamın tüm alanlarına katılımının teşvik edilmesi,
- Özürülülerin işgücüne katılımları önündeki engellerin ortadan kaldırılması konusundaki çabaları devam ettirmek. Bu konuda eşit muamele ilkesi doğrultusunda özürülüler için eğitim ve gelişim fırsatlarının geliştirilmesi öngörülmektedir.
- Özürülüler için yaşam boyu öğrenme sürecinin daha erişilebilir olması konusunda çaba gösterilmesi. Bu kapsamda, öğrenme, mesleki eğitim ve istihdama erişimin kalitesinin iyileştirilmesi için yeni bilgi ve iletişim teknolojileri ve internetin özürülüler için erişilebilir olmasının sağlanması,
- Özürülülerin toplumsal yaşama özellikle de iş yaşamına dahil olmaları önündeki engellerin herkes için tek tasarım ilkesi doğrultusunda ortadan kaldırılması ve gelecekte ortaya çıkabilecek engellerin önlenmesi,
- İstihdamda ve işte eşit davranılması konusunda Genel Çerçeve Direktifinin belirlenen son tarihe kadar ulusal yasalara uyarlanması ve uygulamaya geçirilmesi,
- Özürülülerin istihdamı ve toplumsal bütünleşmesi konusunda ihtiyaç durumunda ek tedbirler alınması,

- Özürlülerin istihdamının teşvik edilmesi konusunda Avrupa istihdam stratejisinin hedefleri ile uyumlu olarak hem Avrupa hem de ulusal düzeyde alınabilecek tedbirler üzerinde düşünülmesi,
- Gelecekte hazırlanacak toplumsal dışlanma ve yoksullukla ilgili ulusal eylem planlarına özurluluk boyutunun dahil edilmesi,
- Bu konularla ilgili olarak Avrupa düzeyinde bilgi ve deneyimlerin paylaşılmaya devam etmesi ve bu sürece ilgili Avrupa örgütlerinin deneyimlerinin dahil edilmesi,
- Özürlülerin durumlarına ilişkin istatistiksel verilerin toplanması. Bu veriler toplanırken cinsiyete dayalı veri toplanmasına özel önem verilmesi,
- Avrupa Birliği'ndeki özürlülerin sorun alanlarına yönelik çalışan grubun (EU Group of High Level Officials) çalışmalarının desteklenmesi,
- İlgili tüm politikalara politika oluşturma, uygulama, izleme ve değerlendirme aşamalarında özurluluk boyutunun dahil edilmesi,
- Eşit muamelenin sağlanması için politika oluşturma ve değerlendirmelerde kadınlarla ilgili konulara önem verilmesi,
- Özürlülerin istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin teşvik edilmesinde, özürlülerin istihdamına ilişkin faaliyetlerde ve toplu sözleşmelerde sosyal diyalogun esas alınması.

AB Konseyi 17 Haziran 1999 tarihli Engelli Kişilere istihdamda Fırsat Eşitliği Sağlanması hususundaki 'Kararı'na üye devletlerince uyulmasını talep etmiştir. Söz konusu Karar'ın iki ana cephesi bulunmaktadır. Bunlar ana hatlarıyla şöyledir (Avrupa Komisyonu, 2004): Konsey üye ülkelerden;

- Kendi ulusal istihdam politikaları çerçevesinde ve özürlü bireylerle ilgili sivil toplum örgütleri ve sosyal taraflarla birlikte, kendi işlerini kurmaları da dâhil olmak üzere özel sektörde olsun, kamu sektöründe olsun, özürlü kişilerin istihdam fırsatlarını geliştirme ve bu gibi kişilerin iş piyasasına girmelerini sağlayacak hem ayrımcılıkları ortadan kaldıracı, hem de piyasaya girmelerini sağlayıcı eylem ve işlemlere özel önem vermelerini;

- Yeni bilgilere ve iletişim teknolojilerine ulaşım da dâhil olmak üzere teknik donanımlar gibi işyeri donanımlarında, işyerlerine ulaşımında, iş için istenen yetenek ve becerilerde, meslekî yönlendirme ve işe yerleştirme hizmetlerinde uygun destek ve haksız yere işten çıkarmaya karşı koruma sağlanırsa, çalışanların işe alınıp o işte kalabilmelerine özel önem verilirse, tutarlı bir küresel politika çerçevesi içinde, özürlü kişilerin istihdamlarında ilerleme elde edilebileceğini teyit etmektedir.

3.1.4. Erişebilirlik

1993 yılında AB Komisyonu hareket kısıtlılığı yaşayan özürlü bireylerin erişim/ulaşım kaynaklarını kullanabilme şanslarını artırmak gayesiyle, “Erişilebilir Ulaşım Hakkında Topluluk Eylem Plânı”nı kabul etmiştir. Bu Plân, araştırma projeleri koordine etme, bilgi programları konusunda iletişim kurma, erişim altyapısı ve ulaşım araçları konusunda uygulanabilir teknik standartlar belirleme ile ilgili bir dizi Topluluk önleminde oluşmaktadır. AB düzeyinde endüstri, bilgi toplumu, sosyal kenetlenme, bölgesel gelişim, çevre, ulaşım, sosyal politika, iş yeri sağlık ve güvenliği ile ilgili politika sahalarında gerçekleşen tüm etkinlikler, erişilebilirlik üzerinde etkili olmaktadır. İşverenin işyerini özürlü çalışanın kullanımına uygun konuma getirmesine yönelik hazırlanan 89/391/EEC Çerçeve Direktifi gibi bazı AB yasal düzenlemeleri, “hareketlilik” ile ilgili mevzulara değinmektedir. Özürlü bireyler tarafından kullanılan liftlerle ilgili 29 Haziran 1995 tarihli 95/16/EC Konsey Direktifi hazırlanmıştır. Yine liftlerin güvenliği ve erişilebilirliği ile ilgili 8 Haziran 1995 tarihli konsey tavsiye kararı da bulunmaktadır (www.ozida.gov.tr, 2008).

3.1.5. Özürlü Bireylere Yönelik Kültürel Aktiviteler ve Bu Etkinliklere Ulaşılabilirlik

Avrupa Birliği sosyal politikasında özürllülerle ilgili olan bir diğer düzenleme alanı kültürel faaliyetler ve bunlara özürllü bireylerin ulaşabilmeleridir. Bu amaçla 2003 yılında çıkarılan 2003/C 134/05 sayılı Özürlülerin Kültürel Yapılara ve Kültürel Aktivitelere Katılma İmkânı Üzerine Konsey İlke Kararı, bu konudaki en geniş çaplı düzenlemedir. Avrupa Birliği Konseyi bu karar ile; fiziksel, sosyal ve bilgiye ulaşma açısından karşılaştıkları engeller nedeni ile bir çok özürllünün kültürlerini ve sanatsal yönlerini ifade etmekte ve kültürel miraslarına ulaşmada, sanatsal yaratıcılıklarını ortaya koyma konusunda sınırlı olduklarına işaret etmiştir (www.ozida.gov.tr, 2008). Bu çerçevede alınan kararlar şunlardır:

- Birleşmiş Milletler Standart Kuralların 10. maddesine göre özürllü bireylerin kaynaştırılması ve kültürel aktivitelere eşit şartlarda katılımı sağlanmalıdır. Aynı zamanda tiyatrolar, müzeler, sinemalar ve kütüphane binaları gibi kültürel etkinlik alanları ulaşılabilir hale getirilmelidir. Bunun yanı sıra edebiyat, film ve tiyatro yapabilmek için teknik donanımlar da özürllüler için ulaşılabilir olmalıdır.
- Özürlü bireylerin kültürel alt yapılarına, kültürel etkinliklere ve medyaya ulaşılabilirliklerinin sağlanması için uygulanabilir tedbirler alınmalıdır.
- Özürlü bireylerin sanat ve kültür alanlarına kaynaştırılması için çeşitli yollar aramasını ve özürllü bireylerin çalışmalarının üretim ve tanıtım koşullarında eşit fırsat sağlanmalıdır.
- Özürlü bireylerin pozitif imajlarının artırılmasına katkıda bulunmak için kültür sektörünün desteklenmelidir.

3.2. Avrupa Birliği'nde Ayrımcılık Tanımı, Çeşitleri ve Ortak Özürlülük Tanımlaması Yapmaya Yönelik Çalışmalar

3.2.1. Avrupa Birliği'nde Ayrımcılık Tanımı ve Çeşitleri

Avrupa Birliği sahip olduğu sosyal politikasında, ayrımcılıkla mücadele yapısını oluşturma amacıyla muğlâk bir çerçeveye sahip olan ayrımcık kavramını somutlaştırmıştır. Bu çerçevede; ayrımcılıkla mücadele direktifleriyle (2000/78/EC ve 2000/43/EC) genel kabul görmüş ortak bir tanımlamaya gitmiştir. Tüm bunlar, eşit muamele ilkesine ve hak temelli yaklaşıma dayandırılmıştır. Üye devletler de, ulusal mevzuatlarında yaptıkları çeşitli düzenlemeler ve uyarlamalar aracılığıyla bu tanımlamaları hukuksal ve sosyal yapılarına kazandırmışlardır (Bell, 2008).

Direktiflere göre ayrımcılık yapmak; aralarında bir farklılık bulunmamasına rağmen iki kişi ya da durum arasında farklı davranışlarda bulunmak veya kişi ya da durumlar arasında ayırım yaratmak, ya da farklılıklar bulunmasına rağmen benzer şekilde davranmaktır. Ayrımcılığın önlenmesine yönelik bu iki direktif, aynı tanıma dayanarak hem doğrudan, hem de dolaylı ayrımcılığı yasaklamaktadır (Avrupa Komisyonu, 2006).

Bir kişiye, yasaklanan ayrımcılık nedenlerinden herhangi birisiyle karşılaştırılabilir benzer durumlarda muamele edildiğinden, edilmiş olduğundan veya edileceğinden daha az elverişli davranmak “doğrudan ayrımcılık”tır. Doğrudan ayrımcılığın varlığını tespit ederken karşılaşılan sorun, “doğru karşılaştırma öznesi”nin her zaman kolaylıkla belirlenememesidir. Doğrudan ayrımcılığın saptanabilmesinde, ayrımcılığa maruz kaldığını iddia eden bireyin durumunun karşılaştırılabileceği bir durumda olan başka bir bireye ihtiyaç duyulmaktadır. Sadece aynı veya benzer durumlarda olanlar arasında karşılaştırma yapılabilmektedir. Bazı durumlarda böyle bir karşılaştırma öznesi saptama olanağı bulunmayabilir ve durum, varsayımsal bir karşılaştırma öznesi üzerine kurulur. Bu durum, farklılığın çok fazla olmadığı koşullarda kişilere, ilgili özelliklerine bakılmaksızın davranılması sonucunu doğuracaktır (örneğin, azınlık dinine mensup

bir kişiye kıyasla ana dini eğilime üye bir kişinin durumu). Ayrıca, benzer ya da aynı durumdaki iki kişiye farklı davranıldığı ortaya çıkarıldığında, bu farklılığın kabul edilebilir olduğunu göstermek son derece zordur. AB Direktifleri oldukça dar ve kesin bir biçimde oluşturulmuş istisnalar öngörmektedir. Bunlar, gerçek anlamda mesleki gereklilikler, pozitif eylem, özürlü bireyler için makul tedbirlerin sağlanması ve yaş ayrımcılığı için öngörülen özel istisnalardır. Örneğin, bir işveren sahip olduğu özürsüzlüğü nedeniyle bir işçiye ücret artışı verilmesini reddediyorsa, bu tutum İstihdam Çerçeve Direktifi'ni (2000/78/EC) ihlal eden bir ayrımcılığa neden olmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2006).

Topluluk hukukunun uygulanmasında ve yorumlanmasında birincil göreve sahip olan kurum Avrupa Topluluğu Adalet Divanı (ATAD)'dır (Akgül, 2008). Bu çerçevede, Divanın aldığı kararlar üye devletler için emsal karar niteliğindedir. Konuya ilişkin olarak; 17.07.2008 tarihli ve C-303/06 sayılı (S.Coleman) kararlar, doğrudan ayrımcılığın kapsamı ve değerlendirilme ölçütü genişletilmiştir. Davanın gerekçeler kısmında şu ifade yer almaktadır (ATAD, 2008):

“Mevcut durumdakine benzer bir durumda özürlü ayrımcılığına maruz kalan bir işçi için 2000/78/EC sayılı direktifin uygulanma alanını yalnızca kendisi özürlü olan kişilerle sınırlandırmaya yönelik yorumunun yapılması, bu direktifin etkinliğinin ve sağlamayı amaçladığı korumanın azalmasına sebep olacaktır. Bir işveren, özürlü olmayan bir işçisine, benzer koşullar altında başka bir işçisine davrandığından, davranmakta olduğundan veya davranacağından daha olumsuz şekilde davranırsa ve bu davranışın nedeninin söz konusu işçinin çocuğunun özürsüzlüğünden kaynaklandığı tespit edilirse, böyle bir tutum ve davranış 2(2)(a) maddesinde tanımlanan doğrudan ayrımcılık yasağına aykırı olarak değerlendirilir.”

Bu ifade, kendisi özürlü olmayan ancak çocuğunun bakıma muhtaç özürlü olması nedeniyle işyerinde doğrudan ayrımcılığa maruz kaldığı tespit edilen kişiye yönelik alınan ATAD kararı sonucu verilmiştir. Böylece; sadece özürlü bireye yönelik ortaya çıkabilecek olumsuz tutum ve davranış doğrudan ayrımcılık olarak

değerlendirilmemiş, ayrıca özürlü çocuğa sahip aile de bu kapsam içine dahil edilmiştir.

Direktifler dolaylı ayrımcılığı da yasaklamaktadır. Direktiflerde dolaylı ayrımcılık; görünüşte tarafsız bir hüküm kriter ya da uygulama, belirli bir din veya inancı, belirli bir sakatlığı, belirli bir cinsel yönelimi olan veya belirli bir yaşta olan kimseye diğer kimselerle karşılaştırıldığında sakınca oluşturuyorsa ve ancak;

- Söz konusu hüküm, kriter ya da uygulama meşru bir amaç taşımakla haklı bir gerekçesi var ise ve bu amacı gerçekleştirmek için kullanılan araçlar uygun ve gerekli ise,
- Belirli bir sakatlığı olan kimselerle ilgili olarak bu Direktif hükümleri tatbik olunan işveren, kişi veya kurumlar söz konusu hüküm, kriter veya uygulamayla ortaya çıkan sakıncalı durumu ortadan kaldırmak üzere 5. maddede zikredilen ilkelerle uyumlu tedbirleri ulusal mevzuata göre almakla yükümlü tutulmamışsa gerçekleştiği varsayılır” demektedir (ÇSGB, 2004).

Söz konusu hüküm ve uygulamalar, meşru bir amaçla nesnel olarak haklı çıkarılmadıkları ve bu amaca ulaşmak için kullanılan araçlar gerekli ve orantılı olmadığı sürece dolaylı ayrımcılıktan söz edilebilir.

Direktifler, tacizin de bir ayrımcılık biçimi olduğunu kabul etmektedir. Taciz, insan haysiyet ve itibarının çiğnenmesi amacını taşıyan veya bu sonucu doğuracak ya da yıldırıcı, düşmanca, başkalarının gözünde alçaltıcı, aşağılayıcı bir ortam yaratılmasına yol açan, arzu edilmeyen tutum ve davranışlardır. Bu noktadan hareketle taciz, istenmeyen tutum ve davranışların geniş bir yelpazesini içermektedir. Tacizin gerçekleşip gerçekleşmediği değerlendirilirken bir karşılaştırma ölçütünün belirlenmesine ihtiyaç yoktur (Avrupa Komisyonu, 2006).

ATAD’ın yukarıda bahsettiğimiz C-303/06 sayılı ve S.Coleman adlı davasında, doğrudan ayrımcılığa paralel olarak taciz konusunda da verdiği kararında;

kendisi özürlü olmayan bir işçiye karşı sergilenen ve taciz olarak nitelendirilebilecek istenmeyen davranışların kaynağının bu işçinin bakımından sorumlu olduğu özürlü çocuğu olduğuna hükmedilirse, böyle bir davranış 2000/78/EC sayılı direktifin 2(3). maddesi kapsamında tanımlanan taciz yasağına ters düşeceğine işaret etmiştir.

Direktiflerde son olarak, ayrımcılık uygulanmasını isteyen bir talimatı ve kötü muamele görmede bulunmayı da yasaklanan eylemler listesinde görmektedir. Üye devletler, eşit muamele prensibine uyumun sağlanması amacıyla yapılan şikâyetlere veya resmi işlemlere bir tepki olarak ortaya çıkabilecek kötü muamelelerden (işten kovma gibi) bireylerin korunması için gerekli tedbirleri almak zorundadır. Yalnızca ayrımcılığa maruz kalan bireyin değil, ayrımcılık şikâyetinin tanığı veya ortağı olan diğer bütün bireylerin de korunması gerekmektedir (EC, 2005).

Yapılan ayrımcılık tanımlamalarına rağmen Avrupa Birliği'nde özürlü bireyler boyutunda, eşitlik kavramı ve ayrımcılık ilişkisi temelinde bazı belirsizlikler vardır. Aslında bu durum, genel özürlülük literatüründe, ayrımcılık karşıtı yasalarla iş performansı (üretkenliği) sınırlı olmayan veya çok hafif sınırlı olan bireylerin mi; yoksa temel bir özre bağlı olarak büyük oranda sınırlı işgücüne sahip kişilerin mi korunmak istendiği belirsizliğine dayanmaktadır. Bu belirsizlik, özürlülüğün farklı tanımlarını içeren, farklı eşitlik kavramlarının varlığına işaret etmektedir (Avrupa Komisyonu, 2002). Bu sorunu aşmak için AB'nde ortak özürlülük tanımlaması yapmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

3.2.2. Ortak Özürlülük Tanımlaması Yapmaya Yönelik Çalışmalar

İşe Alma ve Mesleki Açından Eşit Muamelenin Sağlanması İçin Genel Bir Çerçeve Kuran 2000/78/ EC Sayılı Direktifte özürlülüğün tanımı dahil edilmemiştir. Üye Devletlerde, özürlülük konusunun değinildiği, ancak özürlülük tanımının yapılmadığı genel ayrımcılık yasaklarına rastlanılmaktadır. Buna rağmen, üye devletlerde farklı tanımlamalar mevcuttur. Bunlar; hafif özürlülükleri kapsayan genel tanımlamalardan, "bazı temel özürlülükleri" içeren özel tanımlamalara kadar

çeşitlilik göstermektedir. Farklı tanımlamalar, ayrımcılık karşıtı mevzuatta değinilen farklı eşitlik algılarıyla bağlantılıdır (Avrupa Komisyonu, 2002).

2002 yılında, Avrupa bağlamında bir özürllük tanımına odaklanan iki büyük çalışma gerçekleştirilmiştir. “Avrupa’da Özürllük Değerlendirme Uygulamaları – Benzerlikler ve Farklılıklar” adını taşıyan ilk çalışma, Avrupa Konseyi tarafından finanse edilen üç yıllık (1997-2000) bir projenin çıktısı olarak sunulmuştur (Dal Pozzo, Fratello, Haines & Laroche, 2002). Çalışmada Avrupa Konseyine üye 22 ülkede özürllü bireylerin aylığa hak kazanmaları için şart koşulan kriterlerin belirlenmesinde kullanılan özürllük değerlendirme yöntemlerinin karşılaştırmalı analizi yapılmaktadır. Söz konusu çalışmada özürllüğün değerlendirilmesinde 4 temel yaklaşımın bulunduğu belirlenmiştir (Özürllüler Bürosu, 2004): Bunlar; Barema yöntemi, bakım gereksinim değerlendirmesi, İşlevsel yeterlik tespiti ve ekonomik kayıp değerlendirmesidir. Çalışmada çok disiplinli takımların ödeneklerin tahsisinin, kişisel destek gereksinimlerinin tespitindeki ve özellikle kişilerin toplumsal ve mesleki rehabilitasyon, ekonomi ve toplum içinde entegrasyon potansiyellerinin değerlendirilmesindeki rolü de açıklanmaktadır.

Karşılaştırmalı Bir Analiz başlıklı ikinci çalışma ise Avrupa Komisyonu’nun himayesinde 2002 Eylül’ünde basılan iki yıllık bir araştırma projesinin çıktısıdır. Komisyon’un diğer konuların yanı sıra özürllük tanımlamalarına duyduğu ilgi sınır ötesi sosyal güvenlik yardımı taleplerine yönelik yasal düzenlemeler ve sosyal yardım hizmetlerine erişimden ve korumalı işyerlerinin işletilmesi ile ilgili rekabet sınırlandırmaları ve para yardımlarına ilişkin kamu alımlarını ve devlet yardımlarını kapsayan yasal düzenlemelerden kaynaklanmaktadır (Davidson, 2005). Ayrıca Komisyon, bilgi paylaşımı için özürllülikle ilgili verilerin toplanmasında ve analizinde ortak yöntemlerin kullanıldığı bir alanın oluşturulması ile de ilgilenmektedir. Komisyon, araştırmayı başlatmaktaki amaçlarının tek bir standart tanım elde etmek değil, farklı tanımların bir araya getirilerek karşılaştırılabileceği bir çerçeve oluşturmak olduğunu özellikle vurgulamıştır (Özürllüler Bürosu, 2004).

Çalışmada (Avrupa’da özürlülük tanımları: karşılaştırmalı bir analiz) karşılaştırma işlemi için bir çerçeve belirlenmiştir; Üye devletlerin özürlülük politikalarını tanımlama bakımından anlamlı ve uygun olma. Özürlülük tanımı aşağıdaki dört alanda ele alınmaktadır (Özürlüler Bürosu, 2004):

- Günlük Yaşam Etkinliklerinde Destek,
- Gelir Desteği,
- İstihdamla İlgili Yasal Hükümler,
- Ayrımcılıkla Mücadele Mevzuatı.

Avrupa Komisyonu çalışmasının bulguları analitik özet halinde aşağıda sunulmaktadır.

3.2.2.1. Günlük Yaşam Etkinliklerinde Destek

Günlük yaşam etkinliklerinde desteklenmesi öngörülen gereksinimlerin (yemek yeme, hareket etme ve kişisel temizlik, ev işlerinde yardım, sağlıkla veya özürlülükle bağlantılı duruma özel etkinlikler vs...) doğası göz önünde bulundurulduğunda, Avrupa Birliği Üye Devletlerinin çoğu bu alanda özürlülüğü karşılanması gereken gereksinimler temelinde tanımlamaktadır. Birçok ülke günlük yaşam etkinliklerinde destek hizmeti için uygun görülen özür türlerini tanımlamaktadır. Bazı ülkelerde ise destek hizmetleri için özür tanımları yapmamaktadır. Günlük yaşam etkinliklerinde destek konusunda sağlık durumu ve özürlerle ilişkili gereksinimler arasında açık bağlantılar bulunmasına rağmen, Avrupa Komisyonu tarafından yapılan çalışmada (Avrupa’da Özürlülük Tanımları: Karşılaştırmalı Bir Analiz), Avrupa Birliği Üye Devletlerinde “Yararlanmaya ehil olanların” seçildiği sistemin bu doğal yapıya uymadığı savunulmaktadır (Türemen, 2006). Üye devletlerden bazılarında günlük yaşam etkinliklerinde destek hizmeti yalnızca özürlü aylığı alan kişilere sunulmaktadır. Bazı ülkelerde ise bu hizmet yalnızca mesleki kazalar sonucunda malul olmuş kişilere sunulmaktadır. Bu destek hizmetlerinden faydalanmak isteyen kişiler sıra ile iki teste tabi tutulurlar. Bu

öncelikle çalışma kapasitesinin azaldığını veya tamamen ortadan kalktığını ortaya koyan ve günlük yaşam etkinliklerini gerçekleştirmede sorunlarla karşılaştığını gösteren testlerdir (Avrupa Komisyonu, 2002).

Çalışmada bu iki test ile işyeri ile ilgili etkinliklerin günlük yaşam etkinliklerinden daha zor olduğunun ve sonuç olarak günlük yaşam etkinliklerini gerçekleştirmede karşılaşılan sorunların işyeri etkinliklerini de doğrudan etkileyeceği ileri sürülmektedir (Avrupa Komisyonu, 2002).

Ele alınan diğer bir konu da günlük yaşam etkinliklerinde destek niteliğindeki farklı etkinliklerin kullanımınıdır. Birçok ülkede bu destek hizmeti oturma, yatma ve yataktan kalkma gibi etkinlikleri yerine getirememeye anlamına gelirken, bazı ülkelerde kişisel temizliğini yapamama, giyinememe, yemeğini yiyememe; bazı ülkelerde ise hareketlilikle, ulaşım ve sosyal etkinliklerle ilgili yeterliklilerin kısıtlı olması anlamına gelmektedir (Türemen, 2006).

3.2.2.2. Para Yardımı ve Gelir Desteği

Avrupa Birliği'nin bütün üye devletleri ve Norveç, özrü nedeni ile çalışmayan kişilere nakit yardımı sağlamaktadır. Ülkelerden çoğunda iki türlü para yardımı bulunmaktadır (Özürlüler Bürosu, 2004):

- Sabit fiyat veya kazanç yardımı sağlayan prim katkılı sigorta yardımları,
- Temel gelir desteği sağlayan ve varlık soruşturması gerektirebilen veya gerektirmeyebilen katkısız yardımlar.

Avrupa Birliği üye devletlerinin çoğunda aylık bağlama yardımlarından faydalanmaya uygunluk kriterleri arasında en öncelikli olarak iş kapasitesi gelmektedir. Bazı devletlerde yarım gün iş tanımı ile birlikte “kısmen özürlü” kavramı kabul edilmiştir.

Çalışmada (Avrupa’da Özürlülük Tanımları: Karşılaştırmalı Bir Analiz) işgücü yetersizliği temel alınarak yapılan özürlülük tanımlamalarının farklı yöntemlerle belirlendiği açıklanmıştır. Bu yöntemlerden birincisi kişinin işgücü piyasasının dışında kalma nedenlerinin araştırıldığı “yordamsal yaklaşım”, ikincisi ise işgücü yetersizliğinin nedenlerine odaklanan “işçi kapasite profili” yaklaşımıdır. İkinci yöntemde bir işe başvuran bireyin çalışma kapasitesi iş gereksinimleri ile karşılaştırılmaktadır. Üçüncü bir yöntemde ise geçmişteki veya şu anki iş potansiyeline hiç bakılmaksızın, işlevsel bozukluklara odaklanılarak özürlülük değerlendirilmesi yapılmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2008).

3.2.2.3. İstihdamla İlgili Yasal Hükümler

Avrupa Birliği çalışmasında ayrıca tanımlamaların istihdam hükümlerinde nasıl kullanıldığına da değinilmiştir. Rehabilitasyon doğrudan özürlülükle bağlantılı olsa da mesleki eğitimle ilgili birçok hüküm, sağlık sorunları nedeniyle veya başka nedenlerden istihdama katılım aşamasında sayısız engelle karşılaşan çok sayıda insan için potansiyel bir değer taşımaktadır. Örneğin, İş Bulma Servisi mesleki eğitim alan insanlara nafaka bağlayabilmekte, bu ödeme “özürlü” olduğu belirlenen kişilere daha uzun süre ile verebilmektedir. İstihdama katılımında engellerle karşılaşan kişilerin farklı gruplarından işçi çalıştıran işverenlere sübvansiyon verilebilmektedir ve bu mali destekler farklı kategoriler için farklı oranlarda ve farklı süreler için belirlenmektedir (Türemen, 2006).

Özürlülük tanımı istihdam hükümlerinde doğrudan kullanılmamakta, bunun yerine “işe yerleştirilmesi güç kişi” gibi özürlülük terminolojisinin haricindeki ifadeler kullanılmaktadır (Özürlüler Bürosu, 2004). Birçok Avrupa ülkesinde özürlü bireylerin istihdamının sağlanabilmesi amacıyla kota sistemi oluşturulmuştur. İşverenlerin yasal bir yükümlülük olarak belirlenen oranlarda özürlü işçi çalıştırması veya aksi taktirde para cezası ödemesi gerekmektedir.

Bazı ülkelerin vergi tedbirlerinde ve gelir destek programlarında kullanılan uygunluk kriterlerinde tıbbi ve işlevsel kısıtlılıklar yaklaşımının kombinasyonu tercih edilmektedir. Özürlü bireylere yönelik vergi muafiyeti ve gelir desteğine herkes hak talep edememektedir (Özürlüler Bürosu, 2004).

Sosyal ve insan hakları temelli özürlülük kavramları, son dönemde yapılan yasal düzenlemeler, politika ve program değişiklikleri üzerinde etkili olmuştur. Bu yeni özürlülük tanımı üzerine kurulan yasal çıktılardan en göze çarpanı ayrımcılıkla mücadele mevzuatıdır.

3.3.2.4. Ayrımcılıkla Mücadele Mevzuatı

Avrupa Birliği Konseyi Kasım 2000'de, 2000/78/EC sayılı Eşit Muamele başlıklı çerçeve direktifi yayımlamıştır. Burada bir özürlülük tanımı yapılmamıştır. Üye devletlerin bazılarında özürlülükten bahsedilen ama özürlülüğün tanımının yapılmadığı ayrımcılık yasakları mevcuttur. Bazı devletlerde hafif özürleri kapsayan çok geniş tanımlar, bazılarında ise özürlü kavramını çok dar bir alana sıkıştıran çok ayrıntılı tanımlar kullanılmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2006).

3.3. Avrupa Birliği'nde Özürlü Bireylerin Durumuyla İlgili Göstergeler

Avrupa genelinde yaşayan bütün özürlü bireylerin mevcut durumunu tespit etmek oldukça zor bir iştir. Nüfus araştırmaları, üye devletlerde yaşayan bireylerin kültürel algılarındaki farklılıklar nedeniyle subjektif veriler sunmaktadır. Buna ek olarak elde edilen veriler daha çok çalışma yaşındaki nüfusa odaklanmakta, çocuklar ve bakım merkezlerinde yaşayan insanlar araştırma kapsamının dışında tutulmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2002).

2002 yılında yapılan Avrupa İşgücü Anketi sonuçlarına göre 16 - 64 yaş arasında 44,6 milyon kişi özürlü olduğunu veya uzun süreli sağlık problemi

olduğunu belirtmiştir. Bu rakam toplam nüfusun % 16'sına karşılık gelmektedir. Avrupa Birliği'nde 16-19 yaş arasında yer alan özürlü bireylerden, daha çok yeti kaybına sahip olanların; istihdama, eğitime, ve mesleki eğitime katılımı %63 iken, daha az yeti kaybına sahip olanlarda bu oran %83'tür. (Avrupa Birliği Özürülüler Eylem Planı, 2008).

Tablo 3.1: 15 AB Ülkesinde Özürlülüğün ya da Uzun Süreli Hastalığın Görülme Sıklığı, 2002 (%) (14-64 yaş) (Eurostat, 2003).

| Ülke | Kadın | Erkek | Toplam |
|------------|-------|-------|--------|
| Belçika | 18,4 | 17,9 | 18,9 |
| Danimarka | 19,9 | 21,1 | 18,8 |
| Almanya | 11,2 | 10,3 | 12,2 |
| Yunanistan | 10,3 | 10,6 | 9,9 |
| İspanya | 8,7 | 8,0 | 9,4 |
| Fransa | 24,6 | 24,8 | 24,3 |
| İrlanda | 11,0 | 10,5 | 11,6 |
| İtalya | 6,6 | 6,3 | 7,0 |
| Lüksemburg | 11,7 | 9,6 | 13,7 |
| Hollanda | 25,4 | 26,4 | 24,5 |
| Avusturya | 12,8 | 11,6 | 14,0 |
| Portekiz | 20,1 | 21,6 | 18,5 |
| Finlandiya | 32,2 | 33,6 | 30,7 |
| İsveç | 19,9 | 21,7 | 18,2 |
| İngiltere | 27,2 | 27,8 | 26,7 |

Tablo 3.1'de görüldüğü gibi özürlü nüfus yoğunluğunun en fazla olduğu ülke Finlandiya ve İngiltere'dir. Bu rakamlara, süregelen hastalığın da dahil olması sonucu yaşlı nüfusun fazla olduğu ülkelerde özürlülüğün görülme sıklığı artmıştır. Ayrıca Avrupa sosyal politikasının temelini oluşturan İngiltere'de özürlü nüfus yoğunluğunun yüksek olması; sağlanan hakların diğer devletlere nazaran daha fazla olmasına ve ayrımcılıkla mücadele konusunda toplumun politika karar alıcılara olan baskısının yüksek seviyede olmasına neden olmaktadır. Tüm nüfusun yaklaşık dörtte birinin özürlü olduğu ve liberal politikalarla hareket eden bir ülkede; iyi

işlemeyen sosyal politika mekanizmasının İngiltere gibi devlete getireceği yükün ne kadar fazla olacağını kestirebilmek kolay olacaktır. Bu açıdan sosyal politikanın devamı ve tamamlayıcı unsuru olan ayrımcılıkla mücadele stratejisinin önemi burada tekrar ön plana çıkmaktadır.

Tablo 3.2: Uzun Süreli Hastalığı veya Özrü Bulunan Nüfusun Özür Türüne Göre Avrupa Birliği Ülkelerindeki % Dağılımı (2002, 16-64) (Eurostat, 2003).

| Sağlık Sorunu/ Özür Türü | Kadın | Erkek | Toplam |
|---------------------------------|--------------|--------------|---------------|
| Kollar ya da ellerde | 7,1 | 5,8 | 6,4 |
| Bacaklar ya da ayaklarda | 11,3 | 12,0 | 11,7 |
| Sırtta ya da boyunda | 18,8 | 18,1 | 18,5 |
| Görme problemleri | 2,6 | 3,0 | 2,8 |
| Duyuma problemleri | 1,6 | 2,4 | 2,0 |
| Konuşma bozuklukları | 0,3 | 0,4 | 0,4 |
| Cilt problemleri | 2,7 | 2,5 | 2,6 |
| Göğüs ya da nefes alma | 9,9 | 10,1 | 10,0 |
| Kalp kan basıncı, dolaşım | 12,2 | 15,4 | 13,8 |
| Mide, karaciğer, böbrek | 5,3 | 5,6 | 5,4 |
| Şeker hastalığı | 3,6 | 4,5 | 4,1 |
| Sara hastalığı | 1,3 | 1,4 | 1,3 |
| Zihinsel, sinirsel, duygusal | 9,5 | 9,4 | 9,5 |
| Diğer ilerleyen hastalıklar | 9,8 | 2,5 | 3,2 |
| Diğer | 9,9 | 6,9 | 8,4 |

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi Avrupa Birliği’nde özür bağlamında kadın ve erkek arasında belirgin bir fark yoktur. Özür tipleri içinde en yüksek sağlık sorunu/özür tipi sırtta ve boyunda kalıcı sağlık sorunu ya da özür olarak belirlenmiştir. Bu tablo, özürlülük türleri açısından Türkiye’deki tanımlamalardan biraz farklı bir durumu ortaya koymaktadır. Ancak buradan da anlaşıldığı üzere fiziksel özürlülük Avrupa çapında son derece yaygındır ve bu durum geliştirilen politikaları etkilemektedir. Avrupa Birliği’nin özellikle erişebilirlik konusunda dünyada yönlendirici ve örnek gösterilebilecek uygulamalara sahip olmasında bu faktörün etkisi yüksektir.

Özürllük ile yaşlılık arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır. 2050’de Avrupa Birliği’nde özürllüğün nedenleri arasında gösterilen yaşlılık olgusu iki kat artacaktır (Avrupa Birliği Özürllüler Eylem Planı, 2008).

2002 yılında 55-64 yaş grubunda bulunanların yaklaşık %30’u bir özre veya uzun süreli sağlık problemine sahip olduğunu bildirmiştir. Bu veri, aile danışma birimlerine yeni talepler yüklemekte, özürllü bireylere, yaşlı özürllü bireylere ve uzun süreli hastalıklara sahip kişilere yönelik bakım ve destek hizmetlerinin etkinliği ve yönetimi hususunda yeni sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanı sıra, SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe – Avrupa Sağlık, Yaşlılık ve Emeklilik Araştırması) Araştırması’na göre özürllük programları erken emekliliği etkilemektedir (Börsch-Supan ve Jürges, 2005). Dolayısıyla bu durum, erken emekliliğin önlenmesi için işgücüne katılımın desteklenmesi ve yaşlı nüfusun faal hale getirilmesi amacıyla özürllük konularına yönelik eylemleri gerekli kılmaktadır.

Ayrıca; özürllük oranı ve yaşla birlikte, özürllü bireylerin istihdamında toplumun geri kalan kısmıyla karşılaştırıldığında büyük bir farkın olduğu gözlemlenmektedir: İstihdam yeteneği tamamen kısıtlanmış olan 16-24 yaş aralığındaki özürllü bireylerin istihdam edilme oranı %27 iken; hiçbir yeti kaybına sahip olmayanlarda ise bu oran %45’tir. Fakat 55-64 yaş aralığında olup yeti kaybına sahip olanların istihdam edilme oranları ise %15’tir (Avrupa Özürllüler Eylem Planı, 2008).

Özürllülerin istihdam oranı ile herhangi bir özrü bulunmayan kişilerin istihdam oranı arasında büyük bir fark olduğu da göze çarpmaktadır; 2003’de %40 özürllü istihdam edilmişken bu oran özrü bulunmayan kişiler için %64.2’dir (Kok, 2003). Günlük yaşamı etkileyen hafif derece özre sahip kişiler için istihdam oranı ise %50’dir (Eurostat, 2003). Uzun süreli bakıma ihtiyaç duyan veya süreğen hastalığa sahip olan özürllü bireylerin ise sadece %8’i korumalı işyerlerinde istihdam edilmektedir. Ayrıca Avrupa Birliği’nde yapılan araştırmalar özürllü kadınların daha düşük eğitim ve istihdam edilme oranlarına sahip olduğunu göstermektedir. Açıkça

görülen özürlü istihdamındaki düşük oranlar, özürlü bireyler arasında işsizliğin çok önemli bir sorun olduğuna işaret etmektedir (Avrupa Özürsümler Eylem Planı, 2008).

İş türü açısından, Avrupa Birliği bütününde ya da ülkeler bazında özürlü nüfus ile özürlü olmayan nüfus arasında önemli farklılıklar görülmemektedir. Ancak, kısmen yaş ve cinsiyet etkenlerine bağlı olarak özürlü bireylerin yarım-zamanlı işlerde daha çok çalıştığı görülmektedir. Saat ücretleri özürlü bireylerde özürlü olmayanlara göre düşüktür. Dolayısıyla, düşük ücret dilimlerinde, yüksek gelir dilimlerine oranla daha fazla temsil edilmektedirler. Aynı sosyo-demografik ve iş niteliklerine sahip olan özürlü kişilerin özürlü olmayanlara göre daha az ücretle çalışması ayrımcılık sorununa dikkat çekmektedir (Burcu, 2007).

Özrü bulunmayan kişilere oranla iki kat daha fazla işsiz olan özürlü bireylerin uzun dönem sağlık sorunu veya özürsümlük sonrasında yeniden bütünleşme sağlayamadıkları, nispeten daha düşük eğitim ve mesleki eğitim düzeyine sahip oldukları anlaşılmaktadır. 25-65 yaş aralığında olup daha çok yeti kaybına sahip olan özürlü bireylerin %50'si istihdama yönelik olarak zorunlu eğitimin dışında aldıkları mesleki eğitim kalitesi düşüktür. Daha az yeti kaybına sahip olanlarda ise bu oran %32'dir (Avrupa Özürsümler Eylem Planı, 2008).

İstihdam ve eğitimin dışında kalma seviyelerinin bu denli yüksek olmasının ülkeden ülkeye farklılık gösteren bazı nedenleri bulunmaktadır. İşgücüne katılımı engelleyen en büyük faktörlerden biri, özürlü bireylere devletler tarafından sunulan ve işe başlama durumunda kesilmesi öngörülen parasal yardımlardır. İşverenlerin oldukça masraflı işyeri düzenlemeleri yapma korkusu nedeni ile özürlü işçi çalıştırma duydukları isteksizlik de bir başka neden olarak görülmektedir.

Buna rağmen, görüşü alınan özürlü bireylerin %43.7'si yeterli yardımların karşılanması halinde çalışabileceğine inanmaktadır. Bu rakamlar üye devletlere ve yapılacak iş türüne göre farklılık gösterirken, çalışabilmek için desteğe ihtiyaç duyan özürlü bireylerin yalnızca %15.9'u destek alabilmektedir.

Demografik tahminlere göre Avrupa’da çalışan nüfusun toplam nüfusa oranı her geçen gün düşmektedir. Özürlü bireyler de dahil olmak üzere mevcut çalışan nüfustan tam kapasitede yararlanmak günümüz Avrupa’sında her zamankinden çok daha fazla önem taşımaktadır (Börsch-Supan ve Jürges, 2005).

Ayrıca doğum sırasında, çocukluk veya gençlik döneminde ortaya çıkan özürllükler eğitim olasılıklarını kısıtlayabilmektedir. Ayrıca, düşük eğitim seviyesine sahip kişilerin tehlikeli ve vasıf gerektirmeyen işlerde çalışıyor olması da bu bağı güçlendiriyor olabilir. Bu iki etkiden birinin daha etkili olup olmadığını veya her ikisinin iç içe geçip geçmediğini söylemek henüz mümkün değildir (Börsch-Supan ve Jürges, 2005).







Sonuç olarak özürlü kişilerin iş piyasasında açık biçimde dezavantajlı bir konumda buldukları söylenebilir. (Burcu, 2007). Bu durum 2007 ve 2008 Avrupa Özürlüler Eylem Planında da dile getirilmiştir ve böylece özürlü bireyler için iş piyasasında temel bir politika değişikliğine ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

Avrupa’da, özürllük alanında yaşanan sorunlar ve bunlara yönelik yapılan tüm önlemler bir yana; halkın ve siyasi karar alıcılarının özürlü bireylerle ve yaşanan ayrımcı uygulamalarla ilgili düşüncesi de son derece önemlidir. Bu, hem elde edilen sosyal verilerle gelecekte hedeflenen kararların alınması hem de alınan kararların hayat geçmesi bakımından yararlı olacaktır. Bu çerçevede, 2008 yılında Avrupa Birliği’nin ölçüm merkezi olarak lanse edilen “Eurobarometer”, tüm Avrupa Birliği çapında yaptığı “2008 Ayrımcılık Araştırması” sonucu çarpıcı veriler elde etmiştir.

27 Avrupa Birliği üyesi vatandaşlarıyla yapılan bu ayrımcılık araştırmasında elde edilen ilk bulgu ayrımcılığın görülme sıklığıdır. Bu sonuca göre; üye devletlerin kendi vatandaşlarının verdiği cevaplarda özürlü ayrımcılığının en yaygın olduğu ülke Fransa’dır (%61). Ardından İtalya (%56) ve Portekiz (%55) gelmektedir. Avrupa Birliği ortalaması %45’tir ve özürlü ayrımcılığının en az görüldüğü ülke Malta (%21) ve İrlanda’dır (%25). Birliğe 2007 yılında dahil olan Romanya’da %38 ve Bulgaristan’da ise %32’dir (Eurobarometer, 2008).

Elde edilen tüm bulgular diğer ayrımcılık temelleriyle karşılaştırıldığında, özürlü ayrımcılığının Avrupa Birliği'nde yaygın olduğu ve ülke sıralamasında genelde üçüncü sırada yer aldığı görülmektedir. Ancak 2007 yılı rakamlarıyla değerlendirildiğinde görülme sıklığı azalmıştır. Avrupa Birliği vatandaşlarına göre, son 12 ay içinde özürlü ayrımcılığıyla karşılaşma oranı 2008 yılında %7'dir. Bu durumun en yüksek olduğu ülke Avusturya, İsveç ve İngiltere'dir (%11). En az görülen ülke ise Malta'dır (%3).

Tablo 3.3.: Halkın Özürlü Komşuya Sahip Olma Memnuniyeti ve Özürlü Bir Kişinin Yüksek Düzeyli Siyasi Konuma Sahip Olmasından Duyulan Memnuniyet

| | Özürlü Bir Komşuya Sahip Olmaktan Duyulan Memnuniyet Derecesi | Yüksek Düzeyli Siyasi Bir Makamda Bulunan Özürlü Kişiden Duyulan Memnuniyet Derecesi |
|---------------------------------|---|--|
| AB Ortalamaları |  AB Ortalaması 9.1 |  AB Ortalaması 8.0 |
| Ülkelere Göre En Yüksek Oranlar |  G.Kıbrıs (9.9) |  Finlandiya (9.2) |
| |  Birleşik Krallık (9.8) |  Danimarka, Birleşik Krallık (9.0) |
| |  İsveç (9.7) |  |
| Ülkelere Göre En Düşük Oranlar |  Avusturya (8.3) |  Bulgaristan (5.7) |
| |  İtalya (8.2) |  Çek Cumhuriyeti, Portekiz, Slovenya (6.2) |
| |  Çek Cumhuriyeti (7.2) |  |

Tablo 3.3.'te görüldüğü gibi; araştırmanın önemli bulgularından biri de halkın, özürlü bir komşuya sahip olma memnuniyetine ilişkindir. Bu değerlendirme 10 puan üzerinden yapılmıştır ve elde edilen sonuca göre, Avrupa Birliği ortalaması 9,1'dir ve en düşük ortalamaya sahip ülke Çek Cumhuriyetidir (7,2).

Araştırmanın bir diğer sonucuysa halkın, özürlü bir kişinin yüksek düzeyli siyasi konumuna sahip olmasından duyduğu memnuniyetle ilgilidir. Bu memnuniyet derecesinde elde edilen sonucun AB ortalaması, diğer kategoriye göre daha düşüktür ve 10 üzerinden 8,0'dir. Bu konuda en yüksek orana sahip ülke Finlandiya (9,2); en düşük ülkeyse yine Çek Cumhuriyeti, Portekiz ve Slovakya'dır (6,2). Aynı

araştırmaya göre; şimdiye kadar özürlü ayrımcılığına birebir maruz kaldığını düşünenlerin oranı ve Almanya, Fransa ve Finlandiya'da %17; Avusturya, Çek Cumhuriyeti ve İngiltere'de %16; İsveç ve Danimarka'da ise %15'tir. Yine aynı araştırmada, üye devletlerin vatandaşlarının %91'i ulaşılabilirlik konusunda daha çok para ve çaba sarf edilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir (Eurobarometer, 2008).

3.4. Avrupa Birliği Sosyal Politikasında Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele Yöntemleri

Özürlü nüfusu tespit etmeye yönelik bazı çalışmalara göre, Avrupa Birliği'nde ortalama 50 ve dünyada ise 500 milyon özürlü birey sayısı olduğu ifade edilmektedir (Özürlüler Bürosu, 2006). 2008 yılı Avrupa Özürlüler Eylem Planında da belirtildiği gibi; Avrupa Birliği'nde genel olarak istihdam edilme oranlarındaki düşüş seviyesi, özürlü bireyler için daha şiddetli bir şekilde cereyan etmekte ve diğer pek çok alanda da aynı sorunlar yaşanmaktadır. Ancak özellikle, işgücü piyasasında özürlü bireyler toptan bir şekilde dışarıda tutulmak istenmektedir. Zihinsel veya öğrenme yetisi az olan özürlü bireylerde istihdam edilme oranı çok daha düşüktür, ayrıca daha yüksek eğitim seviyesine sahip olanlarda da kariyer olarak yüksek düzeyde meslek sahibi olma oranları da çok düşüktür. Oysa bu oran, hiçbir yeti kaybı olmayanlarda %85'tir (Avrupa Özürlüler Eylem Planı, 2008).

2002'de üye devletlerde, özürlü bireylerin %48'i işe girmek için destek eğitimine ihtiyaç duymaktadırlar ve bunların sadece %21'i işe girebilmektedir. Daha genel bir yaş aralığında bakacak olursak 16-64 yaş aralığında olan istihdam yeteneği azalmış özürlü bireylerin istihdam edilme oranı %50 iken; hiçbir yeti kaybı olmayanlarda bu oran %82'dir (Avrupa Özürlüler Eylem Planı, 2008).

Bu çerçevede, Avrupa Birliği'nde özürlü ayrımcılığının önlenmesi gereği, kaçınılmaz bir şekilde sosyal politikanın temellerinden biri haline gelmiştir. Avrupa Birliği devletleri bu sorunun kapsamlıca tanımlanabilmesi, nedenlerinin tespit edilebilmesi ve önlenmesine yönelik adımların sürekliliği için ayrımcılıkla

mücadeleyi gündemlerinin ana maddeleri arasında tutmaktadırlar. Bu, bir dizi farklı bağlamda anlaşma metinlerinde de ifadesini bulmuştur. Örneğin AB Temel Haklar Şartı Aralık 2000’de törenle ilan edilmiş ve burada özürlü ayrımcılığı yasaklanmıştır. Amsterdam Anlaşması, Avrupa Birliği’ni ayrımcılık türlerine karşı önlem almaya olanak tanıyan yetkilendirici bir nitelik taşımaktadır. Avrupa Birliği, bu maddeden hareketle, üç kısımdan oluşan bir ayrımcılıkla mücadele stratejisini hayata geçirmiştir:

- 13. maddede sayılan tüm alanlardaki (cinsiyet ayrımcılığı hariç) ayrımcılıkla mücadele etmek üzere hazırlanan 2001-2006 Topluluk Eylem Programı (Karar 2000/750/EC).
- Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin Direktif (Konsey Direktifi 2000/43/EC).
- İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Konsey Direktifi (Konsey Direktifi 2000/78/EC).

3.4.1. Ayrımcılıkla Mücadele Topluluk Eylem Programı

2000/43/EC ve 2000/78/EC sayılı ayrımcılıkla mücadele direktiflerini kapsayan Eylem Programı bir geçiş sürecini öngörmektedir. 2000–2006 yıllarını kapsayan bu program, Topluluk düzeyinde ve üye devletlerde ayrımcılığı önleme ve ayrımcılıkla mücadele ile ilgili yasal gelişmeleri ve çabaları desteklemiştir. Özürsüzlülerin de dâhil olduğu ayrımcılıkla mücadele etme amacı çerçevesinde, programın alt hedefleri şunlardır (www.ozida.gov.tr, 2008):

- Ayrımcılık olgusu hakkında bilgi verilmesi ve bu konudaki politikaların ve uygulamaların etkinliğinin değerlendirilmesi yoluyla ayrımcılık hakkındaki anlayışın geliştirilmesi,
- Avrupa’da yaygın bir bilgi ağı oluşturmak ve uygulanan iyi örneklerin yaygınlaştırılmasını sağlamak suretiyle ayrımcılığı önleme ve ayrımcılıkla etkin mücadele imkânlarını geliştirme,

- Farkındalık oluşturma kampanyalarını da içine alan ayrımcılıkla mücadele uygulamalarının yaygınlaştırılması.

Programın faaliyetler kısmında, belirlenen amaçlar çerçevesinde aşağıdaki eylemlerin uluslar üstü düzeyde gerçekleştirilmesi gerektiği belirtilmiştir:

- Ayrımcılıkla ilgili faktörlerin analizi ve ayrımcılığa karşı yasal düzenlemelerin ve uygulamaların etkinliğinin değerlendirilmesi,
- Uluslar üstü işbirliği ve Avrupa düzeyinde ayrımcılığın önlenmesi ve ayrımcılıkla mücadele eden sivil toplum kuruluşlarını da içine alan ortaklar arasında ağın geliştirilmesi,
- Ayrımcılıkla mücadelede Avrupa boyutunu vurgulayan ve programın sonuçlarını bildiren yayın, kampanya ve etkinliklerle farkındalık uyandırılması (Avrupa Komisyonu, 2006).

Programın 2001–2006 yılları arasında uygulanması için 100 milyon Euro ayrılmıştır. Programın faaliyetleri daha somutlaştırılmış ve yapılacak eylemler olarak şunlar belirlenmiştir:

3.4.1.1. Analiz ve Değerlendirme

Analiz ve değerlendirme kapsamında aşağıdaki önlemler desteklenmiştir (www.ozida.gov.tr, 2008):

- Ayrımcılık konusunda ulusal yasalar ve uygulamalar uyarınca Toplulukta karşılaştırılabilir istatistiklerin oluşturulması ve yaygınlaştırılması,
- Ulusal yasalar ve uygulamalar uyarınca ayrımcılığa karşı oluşturulan politika ve uygulamaların geliştirilmesi, yöntemlerin yaygınlaştırılması ve etkinliğin değerlendirilmesi,
- Anti ayrımcılık ve uygulamaların etkisini değerlendirme aracı olan gösterge ve yöntemleri geliştirme ve bunları değerlendirerek analiz etme,

- Çeşitli ayrımcılık konularını kendi içinde ve birbirleriyle karşılaştıran tematik çalışmaların yapılması.

3.4.1.2. Kapasite Geliştirme

Ayrımcılıkla mücadele kapsamında uygulanan programların etkinliğinin ve kapasitelerinin artırılması için aşağıdaki faaliyetlerin yapılması belirlenmiştir (The European Network Of Legal Experts in Non-Discrimination Field, 2008):

- En az üç üye devlet arasında bilgi, alınan dersler ve iyi uygulamalar hakkında alışveriş yapılması. Bu alışverişler, seçilen konularla ilgili süreç, yöntem ve araçların etkinliklerinin karşılaştırılması, iyi uygulamaların karşılıklı transferi, personel değişimleri, ortak ürün, süreç, strateji ve yöntemlerin geliştirilmesi, değişik bağlamlarla uyarlanması, iyi uygulama olarak tanımlanan araçlar ve süreçler veya sonuçların yaygınlaştırılması, materyallerin ve etkinliklerin görünür kılınması şeklinde olabilir.
- Ayrımcılıkla mücadele konusunda deneyimli ve ayrımcılığa uğrayanları savunan Avrupa düzeyindeki ilgili sivil toplum kuruluşlarına, ayrımcılıkla mücadeleye bütüncül ve eş güdümlü bir yaklaşımın sağlanması için fondan ödeme yapılması (Communicating Equality and Non-Discrimination in The European Union, 2008).

3.4.1.3. Farkındalık Uyandırma

Program doğrultusunda, farkındalık uyandırmak için yapılması gerekenler aşağıda belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2006):

- Konferans ve seminer düzenleme,
- Üye devletlerce Birlik hukukunun uygulanmasını destekleyen Avrupa çapındaki tesislerin organize edilmesi,

- Avrupa medya kampanyalarını organize etmek ve uygulamak,
- Tanımlama bilgi değişimini desteklemek,
- Programın amaçlarını internet aracılığıyla yayılmasını sağlamak ve iyi uygulama örnekleri geliştirmek,
- Çeşitlilik İçin Ayrımcılıkla Mücadele Kampanyası, Avrupa Kamyon Turu, Çeşitlilik Koşusu, MTV’de tanıtım kampanyaları düzenlemiştir.

Bu program, 2006 yılı sonunda bitmiştir ancak Komisyon bu program dahilindeki çabalarının 2007-2013 programlama dönemi için oluşturulan PROGRES (İstihdam ve Sosyal Dayanışma Programı) kapsamında yürütülmesini öngörmüştür. Bu program, ayrımcılıkla mücadele programı da dahil olmak üzere geçmişteki dört Topluluk programı birleştirilmiştir. PROGRES programının dördüncü bölümü ayrımcılıkla mücadele ve farkındalık yaratmadır (www.ozida.gov.tr, 2008).

Ayrımcılıkla mücadele için belirlenen hedefler doğrultusunda yapılacak faaliyetler ve çalışmalar için belli bir süre öngören bu program, eksiklerine rağmen özellikle farkındalık uyandırma ve kapasite geliştirme konusunda başarılı örnekler vermiştir. Ayrıca, Birliğe yeni üye olan ve bu konuda eksikleri bulunan devletlerin, yapacakları faaliyetlerde ve çeşitli düzenlemelerde yönlendirici bir rolü olmuştur. Böylece bu program, ayrımcılıkla mücadele konusunda Avrupa Birliği’nin önemli bir aşama kaydetmesine yardımcı olmuş ve bu anlamda ilerleyen dönemde yapılacak faaliyetler ve alınacak kararlar için iyi bir referans kaynağı olmuştur (Bell, 2008).

3.4.2. İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Konsey Direktifi (2000/78/EC)

Avrupa Birliğinde özürlü bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadele, ikinci en büyük temel 2000/78/EC Konsey Direktifi’dir. Özürlü ayrımcılığının da dâhil olduğu beş temel (özürlülük, din, inanç, yaş, cinsel yönelim) kapsayan bu direktif, 2000/750 Topluluk Programının da önemli ayağını oluşturmaktadır. 2000/78/EC Direktifi, son dönemde hazırlanmış düzenleyici politikalardan biridir ve özürlü bireylerin

istihdama katılmaları ve bunu sürdürmede karşılaştıkları engelleri bertaraf etmeyi amaçlamaktadır (Bell, 2008). 2000/43/EC Konsey Direktifi ise, sadece ırksal anlamda ayrımcılıkla mücadeleyi öngörmektedir. Sonuç olarak direktiflerden 2000/78/EC üzerinde odaklanmak, Avrupa Birliği'nin özürlü ayrımcılığı ile mücadelesinin anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

3.4.2.1.Direktifin Kapsamı

İstihdam Çerçeve Direktifi (2000/78/EC)'nin 3. maddesi aşağıdaki alanlarda koruma sağlamaktadır (Avrupa Komisyonu, 2006):

- Faaliyet alanı ne olursa olsun meslekte yükselme dahil profesyonel hiyerarşinin her kademesinde seçilme kriterleri ve işe alma koşulları dahil istihdam edilme koşulları, kendi namına çalışma veya bir mesleğin icrası,
- Pratik iş tecrübesi dâhil mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri mesleki eğitim ve yeniden eğitimin bütün türlerine ve her düzeyinde erişim,
- İşten çıkarma ve ücretler dâhil olmak üzere istihdam ve çalışma koşulları,
- İşçi, işveren örgütleri ile profesyonel örgütlere üyelik.

2000/78/EC'nin kişi bakımından kapsamını değerlendirecek olursak; hem kamusal hem de özel sektörde, gerçek ve tüzel kişilerin ayrımcılık uygulamalarını yasaklamaktadır. Bir şahsa ait işletme, büyük bir özel sektör firması, bir belediye, bakanlık ya da kamu kuruluşu korunan alanlarda ayrımcılık yapmama konusunda aynı sorumluluğa sahiptir. Bu direktif bireyleri, yani gerçek kişileri, ayrımcılığa karşı korumaktadır (Avrupa Komisyonu, 2004).

3.4.2.2. Direktifte Yer Alan Kavramlar

Bu kavramların açıklanması aracılığıyla; direktifte yer alan maddelerin detayları ve ülkelerin uyması gereken kurallar ortaya koyulmaktadır.

3.4.2.2.1. Açık Bir Mesleki Gereklilik

2000/78/EC sayılı Direktif, ayrımcılığın yasaklandığı bütün alanlarda açık bir mesleki gerekliliğin varlığı durumunda istisna getirmektedir. Böylece, bir işveren, işin doğası ya da yapılacak işin koşulları nedeniyle, yani ‘açık bir mesleki gerekliliğin’ bulunması durumunda, belli bir pozisyona ırk ve etnik köken, özürlülük, din ya da inanç, cinsel yönelim ya da yaş alanlarında belli özellikleri olan bir kişiyi seçebilir. Ancak şu şartla ki, bu seçimde meşru bir amaçtan hareket edilmiş olsun ve mesleki gereklilik ile seçim arasında bir orantılılık bulunsun (Communicating Equality and Non-Discrimination in The European Union, 2008). Örneğin, bir film yönetmeni, filminde Nelson Mandela’yı oynayacak bir siyah oyuncu arayabilir. Böyle bir durumda, bir siyahın istihdam edilmesi açık bir mesleki gerekliliktir. Bir ayrımcılık temeli için uygulanacak mesleki gereklilik istisnası, başka bir temel için aynı istisnanın uygulanmasını haklı çıkarmaz (Athens Youth Declaration, 2003).

Belli bir iş için istihdam edilecek kişilerin özelliklerinin belirlenmesinde uzun bir süredir yerleşmiş olan uygulamalar meşru amaç ve orantılılık ölçütlerini karşılamaya yeterli değildir. Örneğin, bir işverenin otel resepsiyonisti için aradığı ‘genç ve enerjik olma’ şartını mesleki gereklilik temelinde haklı çıkarabilmesi olanaklı değildir. Böyle bir şart yaş ve özürlülük temelleri bakımından ayrımcı olacaktır (www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm, 2008).

3.4.2.2.2. Yaş Temelinde Davranış Farklılıkları

İstihdam Çerçeve Direktifi (2000/78/EC)’nin 6. maddesi üye devletlerin yaş temelinde farklı davranışa izin vermelerine olanak tanıyan ek bazı istisnalar getirmelerine onay verir. Ancak söz konusu istisnalar bir gereklilik sonucu olmadığından uygulanmaları konusunda devletler karar verecektir. Bu istisnalar:

- Genç kişiler, yaşlı işçiler ve bakım sorumlulukları olan kişilerin mesleki entegrasyonlarını artırmak veya korunmalarını sağlamak amacıyla, işten çıkarma ve ücretle ilgili konular da dahil olmak üzere istihdam ve mesleki eğitime erişim, istihdam ve işle ilgili özel koşullar getirilmesi,
- İstihdama ya da istihdamla bağlantılı bazı avantajlara erişim için yaş, mesleki deneyim ya da hizmet kıdemi konularında asgari koşulların tespit edilmesi,
- İstihdam için pozisyonun eğitim gerekleri ya da emekli olmadan önce makul bir süre istihdam edilme gereği göstermesi durumunda işe alma için azami bir yaşın tespit edilmesi (Avrupa Komisyonu, 2006).

3.4.2.2.3. Pozitif Eylem

2000/78/EC sayılı Direktif, uygulamada tam eşitliğe ulaşmanın halihazırdaki ya da gelecekteki ayrımcılığı yasaklamadan daha fazlasını gerektirdiğini kabul eder ve bu nedenle ırk ya da etnik köken, din ya da inanç, özürlülük, cinsel yönelim ya da yaş ile tanımlanan grupların zarar gördüğü tarihsel dezavantajların giderilmesi veya tazmini için önlemler alınmasına izin verir. Eğer belli gruplar belli türden işlerde istihdam edilmiyorsa, o gruptan kişilere o tür işle ilgili eğitim verilmesi pozitif eylemin kapsamındadır. Pozitif eylem, yeni kişiler istihdama kazandırılırken, dezavantajlı grup üyelerinin başvuru yapmalarını cesaretlendirmek üzere, iş ilanlarının çeşitli yöntemlerle kamuya duyurulması, planlı, hedefi belirlenmiş ek bazı faaliyetlerde bulunulması, gerektiğinde destek verilmesi gibi unsurları da içerir (The Eurorpan Network Of Legal Experts in Non-Discrimination Field, 2008).

Bu direktif ayrıca, özürlü bireylerin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması hakkında yeni hükümlerin getirilmesini, çalışma ortamına entegrasyonlarını koruyucu ve teşvik edici var olan özel olanakları sürdürmesini ya da yeni olanaklar sağlayan tedbirlerin oluşturulmasını da öngörmektedir.

3.4.2.2.4. Özürlüler için Uygun Olanaklar

2000/78/EC sayılı Direktif'in hazırlanması sırasında İngiltere'nin özürsüzlüğün tanımlanması yönündeki teklif önerisi kabul görmemiştir. Bunun nedeni, tüm Avrupa Birliği üyesi ülkeler bakımından kabul edilebilir ortak bir tanım getirmenin zorluğu olabilir. Bu halde tanımın, Direktif'in uygulanması sırasında ortaya çıkacak sorunlar üzerinden belirlenmesinin tercih edilmiş olduğu sonucuna varılabilir (Gül, 2006). Böylece, bu direktifte özürsüzlük tanımlaması yapılmamıştır. Ve böyle bir tercihin neticesinde, 2006 yılında ATAD'ın *Navas v. Eurest Colectividades SA*. adlı davada özürsüzlük kavramının kapsamının açıklığa kavuşturulması istenmiştir. Divan, özürsüzlük tanımının ayrı bir şekilde yapılarak her durumda ortak bir şekilde tanımlanması gerektiğini ifade etmiştir. (Sonia Chacon Navas v. Eurest Colectividades SA, Case C-13/05, 11 July 2006). Alınan kararda; hastalığın, 2000/78 sayılı Direktif'te bahsi geçen ayrımcılık yasağının uygulanacağı zeminlerden biri olarak kabul edilemeyeceği belirtilmiştir. Bu davayla ilgili detaylı bir açıklama çalışmanın ilerleyen kısmında ele alınacaktır.

Direktif, özürsüzlüğün tanımını yapmamakla birlikte, özürsüzlüğe dayalı ayrımcılığı, türlerine ayırarak ayrıntılı olarak tanımlamıştır. Buna göre devletler doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı yasaklamak, tacizi ayrımcılığın bir türü olarak düzenlemek ve özürsüzlü bireyler bakımından makul uyumlaştırma yükümlülüğünü öngörmek durumundadır (Gül, 2006).

Böylece, istihdam Direktifi (2000/78/EC)'nin 5. maddesi işverenlerden özürsüzlü bir kişinin istihdama erişimini, katılımını, işinde ilerlemesini ve eğitimini sağlayacak uygun önlemleri almalarını öngörmektedir. Örneğin;

- İşverenin işitme özürsüzlülerin eğitimden yararlanabilmesi için işaret dili çevirmeni kullanması,
- İşyerinde geçirdiği kaza sonucunda bedensel çalışmada bulunamayacak kişiye işveren tarafından ofis işleri konusunda eğitim verilmesi,
- Tekerlekli sandalye kullanan bir kişi idari sekreterlik işine başvurur, ancak işyeri 4. katta ise işveren, eğer aynı binanın zemin katında da

faaliyet gösteriyorsa bu kişiyi zemin katta görevlendirir ve zemin kattaki çalışanını 4. kata alır. Bununla birlikte, işveren sadece 4. katta faaliyet gösteriyorsa ve binada asansör yoksa,

- İşverenin o kişinin engelini ortadan kaldırarak çalıştırabilmesi için uygun olanaklar sağlanamayabilir (işveren üzerine orantısız bir yük gelmeksizin).
- İşveren, rehber köpekle işine gelip giden bir görme özürlünün işe gelişini kolaylaştırmak amacıyla çalışanın çalışma saatlerini değiştirebilir ve işe geliş-gidiş zamanını yoğun şehir trafiğinin olmadığı saatlere kaydırabilir.

Bu başlıkta yer alan düzenlemeler, özürlü bireylere eşit muamele ilkesine uygun davranabilmeyi temin edebilmek maksadını taşımakta ve işverenlerin yükümlülüğünü somutlaştırmaktadır. İşyerlerinin, özürlü bireylerin fiziki ve diğer ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi yükümlülüğü üye olacak devletleri en çok zorlayacak noktadır. Ancak söz konusu yük, ilgili üye devletin özürlüler politikası çerçevesinde mevcut önlemlere yeterli çare getirdiği ölçüde oransız olamayacağı da ifade edilmiştir (<http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/index.html>, 2008).

3.4.2.2.5. Raporlama, Özelleşmiş Kurumlar ve Yasal Destek

Üye devletlerin, Irk Direktifi (2000/43/EC) ile ilgili uygulamalarını 19 Temmuz 2005 tarihinde; İstihdam Çerçeve Direktifi ile ilgili uygulamalarını 2 Aralık 2005 tarihinde Avrupa Birliği'ne rapor etmek zorunda olduğu ve bu tarihlerden sonra her beş yılda bir raporlar tekrarlanacağı ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2006).

Irk Direktifinde (2000/43/EC) her üye devlete eşit muameleyi destekleyecek bir kurum oluşturma yükümlülüğü getirilmektedir. Bu kurumların temel görevleri, ayrımcılık mağdurlarına bağımsız yardım sağlamak, bağımsız bilimsel çalışmalar ve istatistikler hazırlamak, bağımsız raporlar hazırlamak ve önerilerde bulunmaktır. Ancak 2000/78/EC Direktifinde böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Üye

devletler buna rağmen, var olan veya sonradan oluşturdukları eşitlik kurumlarına özrü bireyleri de dahil etmişlerdir.

2000/78/EC direktifinde, derneklere ve meşru bir çıkarı savunan diğer organizasyonlara ayrımcılık mağdurlarını destekleyebilme ve onlar adına yasal başvurularda bulunabilme (mağdurların onayını almak koşuluyla) olanağı tanır. Hangi organizasyonların ‘Meşru bir çıkarı’ savunduklarına dair ölçüt ulusal hukuk tarafından belirlenir. Ayrıca direktif, üye devletlerin işyeri sözleşmelerini teşvik etmek amacıyla sosyal taraflarla ve eşit muamele ilkesini geliştirmek amacıyla da sivil toplum kuruluşlarıyla diyalogu geliştirmesini gerekli kılmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2006).

Direktif, maddi hukuka ilişkin yükümlülüklerin yanında, Direktif’in ulusal hukukta etkili olarak uygulanmasını sağlamaya yönelik, son derece temel 3 yükümlülük daha öngörmektedir. Bunlardan ilki, Direktif’in 9. maddesinde yer alan ve kendileri aleyhine eşit muamele ilkesinin ihlal edildiği kanaatinde olan kişilerin başvurabileceği “yargısal ve idari hak arama yolları”nın sağlanması yükümlülüğüdür. Usuli nitelikteki ikinci yükümlülük, ispat yükünün yer değiştirmesine ilişkindir. Direktif’in 10. maddesi, farklı muamelenin ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden birine dayandığını ispat etmenin güçlüğü nedeniyle, ispat yükünün işveren üzerinde olması gerekliliğini öngörmüştür. Üçüncü yükümlülük ise, ayrımcılığı yasaklayan her hukuki düzenlemenin olmazsa olmaz bir parçasını teşkil etmesi gereken “mağduriyet” yasağıdır. Direktif’in 11. maddesinde düzenlenen bu yasak, ayrımcılığa uğradığı iddiasıyla yargısal ve/veya idari hak arama yollarına başvuran kişilerin, salt bu nedenle işten çıkarılmaya ve diğer her tür olumsuz muameleye maruz bırakılmaya karşı korunmalarını öngörmektedir (Gül, 2006).

3.4.2.3. Hakların Savunulması ve İspat Yükünün Karşı Tarafa Geçmesi

Direktif’in 9. maddesi, kendilerine yönelik eşit muamele ilkesinin ihlal edildiğini düşünen kişilerin, bu olumsuz durum ortadan kalksa dahi, iç hukukta takip

edeceği yolları (adli ve idari) üye devletlerin kabul edeceğini ve bu konuda kişilere yardımcı olması gerektiğini ifade eder. Ayrıca üye devletlerin, bu direktif hükümlerinin uygulanmasında meşru çıkarı olan dernek, kuruluş ve sair hukuki oluşumların, kendi ulusal yasalarında belirtilen kriterler uyarınca Direktifin zorunlu kıldığı yükümlülüklerin uygulanması için açık olan her tür adli ve idari işlemde şikayetçinin onayıyla şikayetçi adına hareket edebilmesini veya ona yardımcı olabildiğini garanti altına alacağını da belirtmiştir (Avrupa Komisyonu, 2006).

İstihdam Çerçeve Direktifi'nin 10. maddesi, ayrımcılığın ispatlanmasının zorluğundan hareket ederek, ispat yükünün el değiştirmesine ilişkin şu hükme yer vermişlerdir:

“... kendilerine eşit işlem ilkesinin uygulanmaması suretiyle yanlış davranıldığını değerlendiren kişiler bir mahkemeye veya yetkili makama doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığın gerçekleştiğini ortaya koyabilecek esaslar sunduklarında, eşit işlem ilkesinin ihlal edilmediğini ispat etme yükümlülüğü davalıya ait olur” (Avrupa Komisyonu, 2006).

İspat yükünün karşı tarafa geçmesi, ayrımcı eylemlere karşı etkili bir yargısal korumanın sağlanabilmesi ile yakından ilişkilidir (Avrupa Komisyonu, 2006).

İspat yükünün karşı tarafa geçmesi kuralı, ceza usul hukukunda ve bazı üye devletlerin soruşturma usulünde uygulanmamaktadır. İspat yükünün karşı tarafa geçmesi kuralının sadece yargı organlarındaki usullere değil, yetkili tüm makamlar (örneğin idari makamlar) önündeki usullere de uygulanacağını altını çizmek gerekir (Cooper, 2004).

İspat yükünün karşı tarafa geçmesi, ayrımcı eylemlere karşı etkili bir yargısal korumanın sağlanabilmesi ile yakından ilişkilidir. Bununla birlikte, Direktifler çerçevesinde, ispat yükünün karşı tarafa otomatik olarak geçmez. İspat yükü, davacının salt ayrımcılık gördüğü iddiası üzerine değil, aynı zamanda gösterilen olgulardan ayrımcılığın gerçekleştiği hakkında bir varsayımın çıkarılması gerekir. Bu olguların neler olduğu iç hukuk ve içtihatlarla bağlıdır (Hendriks, 2002).

Ayrımcılığın gerçekleştiğini ortaya koyabilmek için mağdurlara yardımcı olabilecek bir çok prosedürel araç mevcuttur. Bu araçlar, testleri, istatistikleri, görsel ve işitsel kayıtları (video, ses bandı gibi) ve anketleri kapsar. ABD’de yaygın olarak kullanılan test yapma istihdamda doğrudan ayrımcılık ve konut hakkı ya da servislere erişim gibi alanlarda kullanılır. Belçika’da test delil olarak kabul edilmektedir. Orta ve Doğu Avrupa’da hükümet dışı organizasyonlar bireyleri (örneğin iş arayanları) denek olarak kullanmaktadır. Denekler, tüm nitelikleri diğerleriyle eşit ancak tek bir niteliği ayrımcılığın gerçekleşeceği alanla ilişkili (genellikle ırk ve etnik köken) kişilerden seçilir (Nolan ve Gannon, 2004).

Görsel ve işitsel kayıtlar bazı ülkelerde delil olarak kullanılabilir (örneğin, Çek Cumhuriyeti) ancak bazı ülkelerde de delil değeri yoktur. Britanya’da anket usulü iş arayanların niçin iş taleplerinin red edildiği konusunda işverenlerden kısa sürede yanıt almalarını sağlar. Britanya mahkemeleri ankete verilen yanıtlardan ya da işverenin anketi yanıtlamaması yahut zamanında yanıtlamamasından ayrımcılıkla ilgili çıkarımlarda bulunurlar (<http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/index.html>, 2008).

3.4.2.4. Ek Önlemler ve Yaptırımlar

2000/78/EC Direktifinde tüm bu düzenlemelere ek olarak; yasal çerçevede ve sosyal diyalogu geliştirme boyutunda bazı ek önlemlerin alınması öngörülmüştür. Üye devletler;

- Eşit muamele ilkesine aykırı bütün yasa, tüzük ve idari hükümleri kaldırılmasına yönelik,
- Bireysel ya da toplu sözleşmelerdeki, işletmelerin iç kurallarında var olan, kar amaçlı ve kar amacı gütmeyen kuruluşların tüzüklerindeki, işçi, işveren ve bağımsız meslek örgütlerinin tüzüklerindeki eşit muamele ilkesine aykırı hükümlerin hükümsüz olmasını veya hükümsüz kılındığının açıklanmasını veya değiştirilmesini temin edecek önlemleri alırlar.

- Kendi gelenek ve uygulamalarına uygun olacak şekilde, işyerlerinde uygulamanın izlenmesi, toplu sözleşmeler, adil yönetim kurallarının yanı sıra deneyim ve örnek uygulama alışverişi yollarına başvurma da dâhil olmak üzere, eşit muamele uygulamalarının geliştirilmesi anlayışıyla sosyal taraflar arasında sosyal diyalogu geliştirici uygun önlemleri alırlar (Avrupa Komisyonu, 2006).

Uygulama konusunda 2000/78 sayılı Direktif'in 18. Maddesinin ilk paragrafında üye devletlerin direktife uyum sağlamak amacıyla en geç 2 Aralık 2003 tarihine kadar gerekli yasaları, yönetmelikleri ve idari hükümleri kabul etmeleri gerektiği açıklanmaktadır. Buna rağmen, aynı maddenin ikinci paragrafında şu ifade yer almaktadır;

“Özel koşulları dikkate almak üzere üye devletler, mevcut olması halinde bu Direktifin yaş ve özürlü ayrımcılığı ile ilgili hükümlerini uygulamak amacıyla 2 Aralık 2003'ten itibaren bir yazı ile 3 yıllık, yani toplam 6 yıllık bir ek süre alabileceklerdir. Bu durumda, komisyona derhal bilgi vereceklerdir. Bu ilave sürenin kullanmaya karar veren herhangi bir üye devlet, yaş ve özürlü ayrımcılığını bertaraf etmek için almakta olduğu önlemler ve uygulamaya yönelik olarak kaydettiği ilerleme konusunda Komisyona, Komisyon da Konseye yıllık olarak rapor verecektir”.

Örneğin, Büyük Britanya, İrlanda ve İspanya, direktifi uygulamaya koymak amacıyla böyle bir ek süre talep etmiş olduğundan, bu üye devlet için söz konusu uygulama süresi 2 Aralık 2006'dır (ATAD, 2008).

2000/78/EC'ye göre, üye devletler, direktifi iç hukuka aktarırken, ayrımcılığın önlenmesine yönelik ulusal yasaların ihlal edilmesini yaptırıma bağlamayı ve bu yaptırımların uygulanmasını garanti altına almak zorundadır. Bu noktada, ayrımcı uygulamalar için getirilecek yaptırımlar, mağdurların kişisel zararlarını giderecek düzeyde ve sorumlular ile diğer kişilerin gelecekte benzer davranışlardan kaçınmalarını sağlayacak şekilde 'etkili, orantılı ve caydırıcı' olması

gerektiği de ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2002). Diğer bir deyişle, yaptırımlar sayesinde ayrımcılık kurbanına uygun kişisel tazminat tahsis edilebilmeli ve gelecekteki olası ayrımcılık uygulamalarının gerçekleştirilmesi nlenebilmelidir. Yaptırımlar, st limiti belirlenmemiş tazminatların ödetilmesi şeklinde uygulanabilir.

3.4.2.5. 2000/78/EC'e Göre Avrupa Birliği Hukukunun Uygulanmaması

AB yesi bir devlet direktifleri iç hukuka öngörülen süre içinde tam ve doğru bir şekilde aktarmadıkları takdirde, bireyler ulusal mahkemeler önünde Direktiflerin hükümlerine dayanabilirler. Buna 'direktiflerin doğrudan etkisi' ilkesi adı verilir. Böyle bir durumda bireylerin, dayanılan hükümlerin ulusal mahkeme tarafından uygulanabilir nitelikte açık ve kayıtsız bir ilkeye yer verdiğini göstermeleri gerekir. Bununla birlikte doğrudan etkinin sadece kamusal kurumlara karşı ya da 'Devletten kaynaklanan sorunlar' söz konusu olduğunda uygulanacağı şeklinde genel bir kabul vardır (Developing Anti-Discrimination Law in EU, 2007).

Ayrımcılık ile ilgili Direktiflerin hangi hükümlerinin doğrudan, hangilerinin dolaylı etkiye sahip olduğuna karar verecek organ Avrupa Adalet Divanı'dır.

Eğer bir ye Devlet ngrlen süre içinde herhangi bir Direktifi uygulamaz ise, bireyin uğrayacağı zararlardan devlet sorumlu olacaktır. Bu zarara, Avrupa Adalet Divanı'nın 1991 yılında ilk kez bu konu hakkında karar verdiği *Francovich and Bonifaci-İtalya* (C-6/90 ve C-9/90) davasına referans verilerek 'Francovich zararı' adı verilmiştir.

Francovich kararında, Mahkeme söz konusu ilkenin uygulanabilmesi için üç koşulun gerekli ve yeterli olduğunu ileri srmştir:

- İhlal edilen kuralın bireylere hak getiren bir kural olması,
- Bu hakkın içeriğinin söz konusu direktifin hükümleri temelinde belirlenebilir olması,

- Bireyin uğradığı zarar ya da kayıp ile devletin sorumluluğunu yerine getirmemesi arasında illiyet bağının bulunması (Akgül, 2008).

Bu koşullara ek olarak AB hukukunun ihlali bireyin zarar görmesine yol açacak derecede ciddi bir ihlal olmalıdır. Avrupa Adalet Divanı daha sonraki kararlarında Francovich zararı ilkesini geliştirmiştir. İlke günümüzde, ister tümüyle uygulamama isterse eksik ya da tam uygulamama şeklinde olsun üye devletlerin tüm ihlallerinde kullanılmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2006).

3.5. İstihdamda Özürlü Ayrımcılığıyla Mücadele

Serbest piyasanın faaliyet gösterdiği Avrupa Birliği'nde, piyasa aktörlerinin her zaman rasyonel şekilde davranacakları veya nihai olarak rasyonel davranmaya başlayacakları varsayımına dayanan ve idealizmi yansıtan ekonomik model toplumsal gerçekleri yansıtmamaktadır. Avrupa Birliği'nde, özürlü kişilerin çalışma hayatında diğer kimseler kadar verimli olmadıklarına, hatta kişilerin işlev ve yapı bozuklukları ve/veya yetiyitimleri yapılacak iş bakımından hiçbir etkiye sahip olmasa dahi, söz konusu işi hiç veya yeteri kadar iyi yapamayacaklarına dair önyargılar nedeniyle, özürlü kişiler diğer adaylardan daha yüksek niteliklere sahip olsalar dahi işe alınmamaktadır (EC, Social Affairs and Equal Opportunities – Publications, 2008). Bu husus İngiltere gibi sosyal politikada ileri olan ülkelerde dahi geçerlidir ve burada açılan ayrımcılık davaları sonucu en fazla ceza verilen husus, istihdamda özürlü ayrımcılığı konusudur (Cooper, 2004).

İstihdam konusu, Avrupa Birliği sosyal politikasında özürlü bireylere yönelik ayrımcılığın belini kırarak temel çıkış noktası olarak görülmektedir. Bu durum, Birliğin yayımladığı direktiflerde, Eylem Programlarında ve üye devletlerin ayrımcılık karşıtı politikalarında kolayca gözlemlenebilmektedir (Nolan ve Gannon, 2004).

İstihdam alanında özürlü bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadele hedefini Avrupa Birliği'nde temel olarak saptayan, 2000/78/EC sayılı Direktif'tir. Eylem Programı ise, her iki direktifin de hayata geçmesini sağlamada ön ayak olan bir planlama sürecidir.

2000/78/EC sayılı İş ve Meslekte Eşit Muamele Direktifinin gerekçeler bölümünün 16 ve 17'nci maddelerinde şu ifadeler yer almaktadır:

“İşyerinde özürlü insanların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak alınan önlemler, özürlü bireylere yönelik ayrımcılık ile mücadelede önemli bir rol oynamaktadır. Bu direktif, istihdamda veya mesleki eğitimde özürlü bireylere yönelik makul tedbirlerin sağlanması yükümlülüğüne halel getirmeksizin, temel işlevleri ve becerileri yeterli bulunmayan bireylerin işe alımını, terfisini veya bu bireylerin mesleki eğitime tabi tutulmasını gerektirmez.” (ATAD, Coleman, 2008).

Bu ifade, temel günlük yaşam gereklerini yerine getiremeyen ağır dereceye sahip özürlü bireylerin, işe alınmama durumu bunun ayrımcılık olarak yorumlanmayacağı şeklinde düşünülebilir. Ayrıca bu, Direktifte bahsedilen meşru bir amaca dayanan mesleki gerek neticesinde ortaya çıkabilecek ayrımcılığın istisnası durumuna da paraleldir. Üye devletlerin çoğu, ağır özürlü bireylerin dâhil olduğu korumalı işyerleri aracılığıyla bu soruna çare bulmaya çalışmaktadır (Pavan and Woolfe, 2004).

Direktifin, kapsam başlıklı kısmında; meslekte yükselme dâhil istihdam kademesinin her aşamasında, işe alma ve seçilmede, bir mesleğin icrası ve kendi mesleğin yerine getirilmesinde, mesleki eğitimin her türünde ve aşamasında, her türlü işten çıkarmada ve istihdam koşullarında, iş ve işveren kuruluşlarına üyelik ve elde edilen tüm menfaatlerde özürlü ayrımcılığı yasak dâhilindedir. Bu yasaklar, hem özel şirketleri hem de kamu kurum ve kuruluşlarını kapsamaktadır (www.ec.europa.eu/publicopinion/index_en.htm, 2008).

2000/78/EC Direktifi, belli bir mesleğin tabiatı gereği ya da icra edildiği bağlam itibarı ile, o mesleğin bir özelliğini esas alarak ve ancak söz konusu mesleki

özelliğın gerçek ve belirleyici bir gereksinimi teşkil etmesi, amacın meşru, gereksinimin ise orantılı olması halinde, özörlü bireylere yönelik muamele farklılığının ayrımcılık olarak kabul edilmeyeceğini belirtmiştir (2000/78 4. madde).

Ayrıca, bu konuda üye devletlerin düzenmelerinde de belirtirliğı gibi ayrımcılık iddiasının önemli bir sebebe dayanması gerektiğine ve gereksiz-afaki iddiaların olmaması gerekmektedir. Ancak, verilen bir mahkeme kararına göstermektedir ki bu nedenlerin pek çoğı haklı bir nedene dayanmaktadır. Örneğın; masa başı görevi yapan ve öğrenme güçlüğü olan özörlünün evrak tasnifinde yetersiz olması nedeniyle işten çıkarılması haklı bir nedene dayanmamaktadır ve bu çerçevede açılmış bu dava gereksiz görülmemiştir. Diğer bir mahkeme kararında ise tam tersi bir sonuç vardır. Sedef hastalığı olan ve bir firmanın modellik ilanına başvuran özörlü bireyin reddedilmesi sonucu açılan davda; davacı haksız görölmüş ve mesleki gereklilik ve gereksiz-afakî bir iddia olduğı gerekçesiyle dava esasa girmeden reddedilmiştir (O’Cinnie, 2007).

Direktifin ilk maddesinde; özörlü bireylerle ilgili olarak işveren, kişi ve kurumların, madde 5’te belirtilen makul uyumlaştırma tedbirlerini, kendilerinin yaşadıkları Birlik üyesi devletin ulusal mevzuatlarınca zorunlu tutulmadıkları takdirde yükümlü olmadıklarını belirtmektedir. Ancak 2008 yılı sonunda Birlik üyesi devletlerde bu direktifi ulusal mevzuatlarına uyarlamayan kalmamıştır (Bell, 2008).

Avrupa Birliğı sosyal politikasında ve bu direktifte, özörlü bireylerin iş piyasasına adaptasyonunu sağlamak ve ayrımcılıkla mücadelede daha verimli sonuçlar almak amacıyla iki önemli araç bulunmaktadır. Bunlardan ilki; makul uyumlaştırma tedbirleri ile bunun bir çıktısı olan pozitif eylemdir. Bu iki araç, birbirini tamamlamaktadır ve alınan yasal kararların hayata geçmesine yardımcı olmaktadır (Blank, 2005).

Direktifte, özörlü bireylerle ilgili olarak eşit muamele ilkesine uygun davranabilmeyi temin edebilmek maksadıyla makul ölçüde yardımcı olunacağı ve işverenlerin, orantısız bir yük yüklemeyeceği takdirde, özörlü bir kimsenin işe girmesi,

katılması veya işte ilerlemesi ve eğitimden geçmesi için uygun önlemleri alacağı ifade edilmiştir. Ayrıca söz konusu yük için, ilgili üye devletin özürhler politikası çerçevesinde yeterli desteği ve önlemleri alması gerektiği de belirtilmiştir (2000/78/EC madde 5). Kısacası, bu tedbirler, özürhü kişilerin iş yerlerinde gereksinimlerini karşılamaya ve işyerini bu kişilerin özürhlerine uygun şekilde uyarlamaya yöneliktir. Bu tür tedbirler özürhü bireylerin iş ortamına entegrasyonunu sağlamak veya kolaylaştırmak amacıyla hazırlanmış olup, doğal olarak, sadece özürhü bireyleri kapsamakta ve bu makul uyumlaştırma tedbir yükümlülüğü ise bu kişilerin işverenlerine ve üye devletlere düşmektedir (ATAD, Coleman, 2008).

Bu makul tedbirler şu hususları içerebilmektedir:

- Özürhülerin çalışma saatlerinin düzenlenmesi, yeniden görev dağılımı ile eğitim veya entegrasyon kaynaklarının sağlanması,
- Göreve alınma, yükselme, ücret, göreve devam etme, kurum içi eğitim olanaklarından faydalanma ve emeklilik gibi konularda diğer çalışanlar gibi aynı kolaylığın sağlanması,
- İşyerindeki tuvalet-kantin ve iş çevresinin özürhü bireye uygun şekilde düzenlenmesi,
- Kurum doktorunun özürhülük konusunda eğitilmiş olması,
- İş rotasyonun ve çalışma yöntemlerinin özürhü bireyleri de gözeterek düzenlenmesi,
- Kurum içi mesleki eğitim faaliyetlerine tam katılımın sağlanması,
- İş ve binaya ulaşım ağıının gerekirse servis aracılığıyla sağlanması,
- İş makinesi ve aletlerin özürhü bireylerin kullanabileceği konuma getirilmesi ve iş tanımlarının özürhü bireyin durumunun gözetilerek yapılması (Bell, 2008).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, makul uyumlaştırma yapılmamış olmasını ilgili sözleşmelerde düzenlenen çeşitli hakların ihlaline neden olabileceğine açıkça hükmederek; özürhü bireylerin insan hak ve özgürlüklerinden yararlanmaları bakımından makul uyumlaştırmanın zorunlu olduğunu ortaya koymuştur (Avrupa Komisyonu, 2006).

Diğer bir unsur olan pozitif eylem; direktiflerde de bahsedildiği üzere, üye devletlerden makul uyumlaştırma tedbirleri ve diğer olumlu düzenlemelerin yapılması yönünde somut adımların atılmasını isteyen bir yapıdır. Bunlardan başlıcaları ise şunlardır (Bell, 2008, Bowe, 1998):

- Tüm mesleki eğitim ve uygulamalarında ayrımcılıkla mücadeleye yönelik bölümlerin konulması ve bunun zorunlu tutulması,
- İstihdam sırasında maruz kalınan ayrımcı uygulamalar karşısında kişinin kendisini korumaya veya bunu önlemeye yönelik var olan çeşitli yolların gösterilmesi ve öğretilmesi için devletçe çeşitli dönemlerde kurum içi eğitim programlarının düzenlenmesi ve sivil toplum örgütlerinin de bu konuda desteklenmesi,
- İş kazalarını önlemeye yönelik özel teknik detaylar, iş çevresi-koşullarının ulaşılabilir hale getirilmesi için devletin fon sağlaması,
- İşverene teknik yardım, ücret sübvansiyonu, kredi sağlama gibi çeşitli destek fonların sağlanması,
- Özürlülerin ailelerini dikkate alacak koruma tedbirlerinin geliştirilmesi,
- İş sisteminin ve yapısının anlaşılabilir olması ve özürlü bireye uygun olarak basitleştirilmesi,
- Özel iş merkezi bürolarının özürle irtibatta olması ve bireysel ihtiyaçlarda devreye girebilmesi,
- Sosyal Güvenlik Katkı payının bir kısmının devletçe ödenmesi,
- Mesleki eğitimde devletin profesyonel uzman desteğinin sağlanması.

3.6. Ayrımcılıkla Mücadele Konusunda Özürlülerin İstihdamına İlişkin Bazı Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerin Durum Raporları

2000/78/EC Direktifi'nde, üye devletlerin Direktifin uygulanmasıyla ilgili gelişmeleri Komisyon, Avrupa Parlamentosuna ve Konsey'e bir rapor ile bilgilendirmeleri gerektiği ifade edilmiştir. Uygulamada en çok başarılı olan ülkelere ait yayımlanan raporlar bu bölümde yer almıştır.

3.6.1. Avusturya

1997 yılına kadar Anayasada ayrımcılıkla mücadeleye yönelik, ne hükümet ne de devlet düzeyinde doğrudan bir düzenleme bulunmamaktaydı. Ancak 1997 yılında Federal Hükümet anayasada insan hakları bölümüne özürllere yönelik ayrımcılıkla mücadele etmek amacıyla yeni bir madde eklemiştir. Özellikle işgücü piyasası, ulaşım ve diğer tüm hakların kullanımında federal hükümet bu hükmü uygulayacaktır (Davy, 2004).

Böylece Anayasa devlete kamusal sorumluluğu yüklemiş bulunmaktadır. Devlet her durumda ve her düzeyde (yasal-idari-hukuki) bu sorumlulukla bu ilkeyi uygulamak zorundadır. Eğer devlet bu sorumluluğu yerine getiremez veya bunun aleyhinde karar alırsa, bireysel düzeyde dava açma yolu açıktır ve bu yolla alınan kararın iptal edilmesi mümkündür. Ancak yine de, uygulamada sorunlar mevcuttur ve kişisel başvuru yoluyla mahkemede iptal kararı zor alınmaktadır (Davy, 2004).

Özürllü bireyler için ayrımcı uygulamaları önlemeye yönelik “yaptırım” başlığını taşıyan 2 yasal koruma mekanizması mevcuttur. İlki, eğer kişiye özründen dolayı ayrımcılık yapan ve de mahkemece saptanan kişiye 1090 Euro para cezası uygulanmaktadır. Bu daha çok, ulaşım ve servis hizmetlerine erişimde karşılaşılabilen ayrımcı uygulamalara yönelik tedbir niteliğindedir. Diğer koruma ise; daha çok istihdam alanındadır ve çeşitli yaptırımları vardır. Tüm bu yaptırım ve önlemler sonucunda özürllü ayrımcılığı son yıllarda azalma göstermiştir (Davy, 2004).

Özürllü bireylerin istihdamını düzenleyen temel yasa olan *Beinst 1969* yasası kota sistemini öngörmektedir ve her işverenin 25 çalışan başına 1 özürllü birey çalıştırmasını öngörmüştür. Belirlenen özürllülük oranı ise %50’dir ve eğer bu kotaya uyulmazsa 2004 rakamlarına göre her aybaşına 196 Euro para cezası verilmektedir. Özürllü bireylerin istihdamını arttırmak için devlet fonundan ve yine devlet destekli özel şirket sponsorlarıyla çalışmalar yürütülmektedir. Ayrıca, *Beinst 1969* yasası özürllü bireylerin işten çıkarılmasına karşı 2 koruma mekanizması geliştirir. İlki 4

haftalık genel çalışma şartıdır ve bu mekanizma sayesinde özürlü bireyin 4 haftalık çalışma sürecinden önce işten çıkarılmayacağı şart koşulmuştur. Diğer işe; devlet ile sivil toplum örgütleri tarafından oluşturulacak bir heyet ile özürünün durumu ve o işteki verimliliğini tespit ederek işten çıkarılma konusunda anlaşma yoluna gitme sağlanmaktadır. Bu oluşturulan heyette alınan uzlaşma kararları genelde özürünün lehinedir (Davy, 2004).

Beinst 1969 yasasında, özürlü bireylerin istihdamıyla ilgili ek yardım ve iyileştirme ödeneği öngörülmekte, ancak bunu talep etmek bir hak olarak görülmemektedir. Ayrıca son on yıl içinde, mahkemelerin verdiği kararlar doğrultusunda kişinin özründen ötürü, işverenin işçinin sözleşmesini feshetmesi makul görülmeyeceği yönünde içtihat oluşmuştur. Bu özellikle sonradan oluşabilecek fiziksel veya zihinsel yetersizlik için geçerlidir. 2000/78/EC sayılı direktifin 5. maddesine göre; özürlü birey işverenin makul uyumlaştırma yükümlülüğünü talep etme hakkına sahiptir. 2004 yılı yasa tasarısında ayrıca, bunu yerine getiremeyen işverene ceza verilmektedir. Ancak bu durumda özürlü çalışan birey işinden olabilmektedir. Direktifte yer alan 5.madde, tüm Avrupa Birliği devletlerinde olduğu gibi Avusturya'da da işverenleri ve siyasi karar alıcıları en çok zorlayacak unsurdur. İşgücü kaybı sonucu işini kaybeden özürlü birey tüm önlemlere rağmen işini kaybederse tekrar aynı iş kolunda veya gerekli eğitim verilerek farklı bir iş kolunda veya sektörde iş bulması için çeşitli kurslar ve programlar düzenlenmektedir. Tüm bu düzenlemelere ve önlemlere rağmen uygulamada istenilen etki sağlanamamıştır. Ayrıca 200/78 sayılı direktifinde yer alan taahhütlerin yerine getirilmesi tam anlamıyla sağlanamamıştır (Shindlauer, 2007).

2005 yılı özürlü bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadele açısından altın bir yıl olmuştur. Öncelikle Eşit Muamele Komisyonu ve Ofisi Kanunu; ardından Özürsüzlülerin İstihdamı Kanunu ve Özürlü Bireylerin Eşitliği Kanunu ve son olarak da Federal Özürlü Bireyler Kanunu yayımlanır (Shindlauer, 2007).

2005 yılı Özürlü Bireylerin Eşitliği Kanunu diğer yasalardan farklı olarak; mal ve hizmet alımında federal düzeyde ve devletler düzeyinde özürlü bireylere eşit

muamelede bulunulması gerektiğini dile getirmektedir. Ayrıca bu kanun, özürli bireylerin eğitim-öğreniminde ve konut ediniminde ayrımcılık yapılamayacağını ve devletlerin de ek özel tedbirler alması gerektiğini söyler. Özürli bireylere işsizlik sigortası olarak 2007 rakamlarıyla her ay 209 Euro ödenmektedir. 2005 yılı Özürli Bireylerin Eşitliği Kanunu, Ulusal Özürli Bireyler Konseyinin kurulmasını ve arabuluculuk rolüyle farkındalık yaratma amacı taşımasını öngörmektedir. 2006 yılında faaliyete geçen ve ombudsmalık düzeyinde olan bu kurum, özürli bireylerin durumu hakkında araştırma yapmak, rapor yayımlamak ve hukuksal olaylarda görüş bildirmek gibi görevleri bulunmaktadır. 2005 yılı Özürli Bireylerin Eşitliği Kanunu dolaylı-doğrudan ayrımcılığın ve tacizin tanımını yapmakta ve bunları yasaklamaktadır (Shindlauer, 2007).

Eurobarometre'in tüm Avrupa Birliği'nde yaptığı "2008 Ayrımcılık Araştırması"nda çarpıcı sonuçlar elde edilmiştir. Avusturya'da da yapılan bu araştırmaya göre; Avusturya vatandaşları 6 temel ayrımcılık nedeni göz önünde bulundurulduğunda (özürlülük, dinsel, etnik, cinsiyet, cinsel yönelim ve yaş) özürli ayrımcılığının toplumsal yaşamda görülme sıklığını %38 olarak belirlemişlerdir. Ve buna göre diğer temeller dikkate alındığında, özürli ayrımcılığı 3.sırada yer almaktadır. Avrupa Birliği'nde bu oran %45'tir ve Avrupa Birliği ortalamasının altındadır. Araştırmanın diğer sonucuna göre; Avusturya vatandaşlarının özürli bireylerden rahatsız olmamalarıyla ilgili yapılan puanlamada ise 10 tam puan üzerinden 8,3'lük bir sonuç çıkmıştır ve AB ortalamasının altındadır (9,1). Diğer bir sonuca göre de, halkın %63'ü Avusturya hükümetinin ayrımcılıkla mücadele politikasını desteklemektedir. Son bulguda ise, özürli bireylere özellikle işyerinde özel tedbirlerin alınması gerektiğini düşünenlerin oranı %74'tür ve Avrupa Birliği ortalaması burada %83'tür (Eurobarometre, 2008).

3.6.2. Fransa

Fransa'da özellikle 90 sonrasında özürli bireylere yönelik, daha çok istihdam alanında, devlet bakanlığı bünyesinde düzenlemeler yapılmıştır. Bunların en başında

2004 yılında kabul edilip 2005 yılında yürürlüğe giren Özürlülerin Fırsat Eşitliği Kanunu'dur. Özürlü bireylere yönelik; fırsat eşitliği, toplumsal tam katılım, vatandaşlık haklarından faydalanma ve ayrımcılıkla mücadele ilkeleri esas alınmıştır. Ayrımcılıkla mücadele konusu Fransa'da ilk kez ön planda değildir. 2004'te yayımlanan bu kanun çok geniş ölçüde kamuoyu desteği almıştır ve hazırlanışında sivil toplum örgütleri ile işçi-işveren temsilcilerinin de katılımı sağlanmıştır. Kanunun ortaya koyduğu hedefler tüm özür grupları için geçerlidir. Kanunun diğer hedefleri arasında; sonradan oluşabilecek özür lülük sonucunda belli bir tazminatın ödenmesi, sosyal hayata tam katılım, binalara erişimin sağlanması, istihdam ve eğitime girişin kolaylaştırılması, idari yönetim ve bürokratik süreçte yalınlığın ve de rasyonel prosedürlerin sağlanması yer almaktadır (www.ec.europa.eu ,2008).

2004'ten önce yayımlanan ilgili kanunlar ise şöyledir: 1975 yılı Özürlü Bireyler Temel Yasası, 1987 Özürlü Bireyler İstihdam Yasası, 2001 yılı Ayrımcılıkla Mücadele Yasası, 2002 yılı Sosyal Modernizasyon Yasasıdır.

Eşitlik prensibi ilk defa 1789 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde, ardından 1958 yılındaki anayasada yer almıştır. Eşitlik esası Fransız hukukunun ve sosyal hayatın vazgeçilmez bir gerçeğidir. Ceza Kanununun 225-1. maddesinde ayrımcılık tanımlanmış ve özürlü ayrımcılığı da yasaklanmıştır. 225-2. maddesinde ise; istihdamda, mal-hizmetlere erişimde ve eğitimde oluşabilecek ayrımcı uygulamalar eğer ispat edilirse hapis cezası verilebilecektir (www.ec.europa.eu, 2008). Ancak özürlü ayrımcılığına dair mahkemelerde açılan dava sayısı azdır.

2004 yılındaki Yeni Ayrımcılık Kanununun ilk bölümü; ayrımcılıkla mücadele ilkesi başlığını taşımakta ve dolaylı-doğrudan ayrımcılık ve taciz istihdamın her evresinde yasaklanmıştır. Ayrıca bu kanunda, özellikle kamu alanlarına ulaşılabilirlik konusunda da ifadeler yer almaktadır. Yeni yapılacak binaların, ulaşım araçlarının ve tüm teknoloji olanaklarının özürlü bireylere uygun şekilde tasarlanması gerektiği ifade edilmektedir. Belirtilen tüm bu düzenlemeler, teknik-mimari ve finansal nedenlerle sınırlanamayacağı yasada belirtilmiştir.

Özellikle ağır derecedeki özürlü bireylerin istihdamını kolaylaştıran iş yardım merkezleri (CAT) bulunmaktadır ve korumalı işyerlerinin işgücü piyasasında aktif bir rolü vardır. Fransız işgücü piyasasında, demode olan kota uygulaması sınırı %6'dır ve 20 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanmaktadır. Ayrıca özürlü bireyin işten çıkarılması konusunda başka ve benzer işe adapte etme, 3 ay iş sözleşmesinin iptalinin geciktirilmesi ve ikna yöntemleri uygulanabilmektedir.

Ayrımcılıkla ilgili açılan belli davalara bakacak olursak Fransız hukukunun özürlü ayrımcılığıyla ilgili uygulamadaki tavrı hakkında bilgi sahibi olabiliriz. Örnek gösterilebilecek olay şu şekilde cereyan etmiştir: 2005 yılında Paris'te C.Thetier adıyla açılan davada; solunum cihazını kullanan ve trenle Paris-Lyon arasında yolculuk yapmak isteyen davacı, bu durumunu bilet alırken görevliye de belirtmiştir. Yolculuk için yerini almak isteyen C.Thetier solunum cihazını kullanması için gerekli olan elektrik prizinin yanına oturmak istemiş ancak ilgili görevli tarafından koltuğunun burası olmadığı ve yerine geçmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ancak solunum cihazını kullanmak zorunda olan bu özürlü bireye, bunun çözüm yolu olarak tren tuvaleti gösterilmiş ve tüm yolculuğunu bu tuvalette geçirmiştir. Özürlü raporuna sahip olan bu kişi, ayrımcılık iddiasıyla tren şirketine dava açmış ve tren şirketi de 2000 Euro'luk para cezasına çarptırılmıştır. (www.ec.europa.eu, 2008).

2005 yılında kabul edilen Eşit Haklar ve Özürlüler İçin Sosyal İçerme Kanunu yayımlanmıştır. İstihdam, eğitim, sosyal hak, mal-hizmetlere erişim ve günlük yaşam gibi alanları kapsamaktadır. Bu alanlarda pozitif eylem ve makul uyumlaştırma tedbirleri öngörülmüştür.

Makul uyumlaştırma hususu, kentsel tüm mekanların kullanımında karşılaşılabilecek ayrımcılığın bertaraf edilmesi ekseninde şekillenmektedir. 2006 yılında Devlet Bakanlığınca çıkarılan yönergeyle özürlülüğün önemi ve farkındalığını arttırmak için yapılacak çalışmalara "Destek Fonu" sağlanmıştır. 2005 yılında yayımlanan özürlüler kanunu, kamu ulaşımında özürlü bireyler için erişilebilirliğin sağlanması için 3 yıl; kaldırım, merdiven, binalar, sokak-caddelerin ve

diğer tüm kamu alanlarında erişebilirliğin sağlanması için 10 yıllık süre tanımaktadır (www.ec.europa.eu, 2008).

2008 yılında Eurobarometre'in yaptığı "Ayrımcılık" araştırması sonuçlarına göre; Fransız vatandaşları 6 temel ayrımcılık nedeni göz önünde bulundurulduğunda (özürlülük, dinsel, etnik, cinsiyet, cinsel yönelim ve yaş) özürlü ayrımcılığının toplumsal yaşamda görülme sıklığını %61 olarak belirlemişlerdir. Ve diğer temellere göre özürlü ayrımcılığı 3.sırada yer almaktadır. %61'lik bu oran Avrupa Birliği ortalaması olan %45'in çok üstündedir ve diğer 27 ülke dikkate alındığında özürlü ayrımcılığının görülme sıklığı bakımından Fransa ilk sırada gelmektedir. Araştırmanın diğer bulgusuna göre; özürlü bireyden rahatsız olmama katsayısı 10 puan üzerinden 9,4'tür ve bu oran da Fransız vatandaşları arasında özürlü bireylere yönelik hoşgörü ve farkındalığın yüksek olduğu sonucunu göstermektedir. Ancak bu araştırma, Fransız vatandaşlarının hükümetin ayrımcılık politikasına verdiği desteğin çok düşük olduğunu (%41) göstermektedir. Son olarak; Fransız vatandaşlarına göre işyerinde özürlü bireylere özel destek ve tedbirlerin alınması gerektiğini düşünenlerin oranı %85'tir. Bu konuda Avrupa Birliği ortalaması %83'tür (Eurobarometre, 2008).

3.6.3. İrlanda

1998 yılı İstihdam Eşitlik Yasası, 2000 yılı Eşit Statü Yasası ve 2004 yılı Eşitlik Kanunu ayrımcılıkla mücadelenin ve direktiflerin gerekliliklerini karşılaması bakımından önemlidir. 1998 İstihdam Eşitlik Yasası özürlülüğü de kapsayan 9 alanda ayrımcılığı yasaklamaktadır. İstihdamda, mesleki eğitimde, iş ilanlarında, toplu sözleşmelerde, emeklilikte ve istihdam bürolarında ayrımcılık yasaklanmıştır. Makul uyumlaştırma burada da mevcuttur. 2000 yılı Eşit Statü Yasasıyla, Eşitlik Ofisi veya Eşitlik Mahkemesi olarak adlandırılan kurum oluşturulmuştur. Eşitlik Mahkemesi bağımsız bir şekilde ve anayasal hak ilkelerini esas alarak çalışmaktadır (Qunilivan, 2007).

1998 yılı İstihdam Eşitlik Yasası ve 2004 yılı Eşitlik Yasası özürli bireylere yönelik tacizi de yasaklamaktadır. Bu yasalar, özürli bireyin görev alabileceği tüm alanlarda, müşteriyle olan ilişkisinde, iş arkadaşları ve patronuyla olan diyalog ve de iletişimde tacizi yasaklamaktadır. Eşitlik Yasası, sadece özürli bireyle kurulabilecek ikili ilişkilerde değil ayrıca, her türlü resim, kelime, ses ve diğer küçük düşürücü ifadelerin de yasaklanmasını öngörmektedir (Qunilivan, 2007).

İş kazalarını önlemeye yönelik özel teknik detaylar, iş çevresi- koşullarının ulaşılabilir hale getirilmesi, iş makinelerinin ve araç-gereçlerinin özürli bireylerin de kullanabileceği hale getirilmesi ve iş saatlerinin özürli bireylere uygun olarak uyarlanması İrlanda Hükümeti'nin özel önem verdiği belli başlı işyeri uyumlaştırmalarıdır.

2004 yılı yasası makul uyumlaştırma konusunda, 2000/78/EC sayılı Direktif'e uygun şekilde gerekli düzenlemeleri yapmıştır. Yasa, ayrımcılığın bertaraf edilmesinde temel olan tüm özürli bireylerin faydalı ve diğer çalışanlarla aynı seviyede olduğu bilincinin aşılması doğrultusunda hareket edilmesi gerektiğini belirtir. İşverene ilgili cezaları vermektten ziyade; özürli bireylere eğer gerekli yardımcı araç-gereç ve tedbirler alınırsa diğer tüm çalışanlar gibi faydalı olduğu düşüncesinin aşılması gerekliliği bu yasanın temellerinden biridir. Makul uyumlaştırma konusunda ayrıca, özürli bireylerin işyerinde tecrit edilmiş veya ayrı ortamlarda istihdam edilmelerine de karşı çıkmaktadır (Qunilivan, 2007).

1998 yılı Kanununda da öngörülen ve 2004 yılı Eşitlik Kanunuyla kesin olarak kurulan Eşitlik Kurumu, ayrımcılığın azaltılması ve eşit fırsatların sağlanmasını, ilgili kişi ve kurumlara bilgi akışını sağlama ve çeşitli yasal konularda fikir beyan etme gibi belli başlı görevleri bulunmaktadır. Özellikle kanunun hayata geçip geçmediğinin incelenmesi bakımından yapılacak bu eylemler, diğer araştırma ve çalışmalara ön ayak olmaktadır. Bu kurum ayrıca kişi adına açılacak davada taraf olup dava da açabilmektedir (www.humanconsultancy.com, 2008).

2000 yılında kurulan Eşitlik Mahkemesi; mahkeme benzeri bir rolü bulunmaktadır ve gelen şikayetleri inceleme, arabuluculuk ve rapor verme yetkileri vardır. Kararları kesindir ve kamu gücüne sahiptir, ancak kararı üst mahkemede temyiz edilebilir. İşten çıkarmanın da dahil olduğu özürlü ayrımcılığı iddiasıyla yapılacak şikayet öncelikle bu kuruma yapılmaktadır. Burada mahkeme uzlaşma yolunu denemekte ve bundan olumlu bir sonuç alınmadığı takdirde durum değerlendirilmekte ve karar verilmektedir. Mahkeme karar verirken eşitlik ilkesini ve bu güne kadar alınan yasal karar ve kanunları göz önünde bulundurmaktadır. Mahkeme tazminat kararı da verebilmektedir; ancak bunun üst bir limiti vardır (2005 yılı için 12,697 Euro). Mahkeme işverene bu cezayı verebileceği gibi alternatif bir yol olarak, eğer özürlü çalışan kabul ederse, işçiyi tekrar işe alma yolunu da sunabilmektedir (Qunilivan, 2007).

2008 yılında Eurobarometre'in yaptığı "Ayrımcılık" araştırması sonuçlarına göre; İrlanda vatandaşları 6 temel ayrımcılık nedeni göz önünde bulundurulduğunda özürlü ayrımcılığının toplumsal yaşamda görülme sıklığını %25 olarak belirlemişlerdir. Ve diğer temellere göre özürlü ayrımcılığı 3.sırada yer almaktadır. %25'lik bu oran Avrupa Birliği ortalaması olan %45'in çok altındadır. Araştırmanın diğer bir sonucuna göre; özürlü bireyden halkın rahatsız olmama durumlarını gösteren orandır ve bu 10 puan üzerinden 9.5'tur. Ayrıca hükümetin yürüttüğü ayrımcılıkla mücadele politikasına halkın verdiği destek %56'dır. Son olarak özürlü bireylere işyerinde özel tedbirlerin alınması gerektiğini düşünenlerin oranı %85'tir (Eurobarometre, 2008).

3.6.4. İngiltere

1995 yılı Özürlü Bireylerin Ayrımcılığı Yasası (DDA) istihdamda, eğitimde, mal ve hizmetlere ulaşmada ve arsa-mlak alımında özürlü ayrımcılığını yasaklamıştır. DDA, 1996'da yürürlüğe girmiştir ve ilgili yönetmelikler ve tebliğler yayımlanmıştır. Pek çok mahkeme DDA'da yapılan düzenlemeler doğrultusunda karar verilmiştir. Bu çerçevede, İstihdam Mahkemesi, İstihdam Yüksek Mahkemesi

ve Yüksek Mahkemece DDA çerçevesinde olumlu kararlar alınmıştır. DDA'ya göre özürlü birey ayrımcılık iddiasıyla mahkemeye, ayrımcılığa maruz kaldığı andan itibaren 3 ay içinde başvurması gerekmektedir (Cooper, 2004).

2000 yılında, 1999 yılına göre % 73'lük bir artışla toplam 639,000 Sterlin (1 milyon Euro) özürlü ayrımcılığı nedeniyle tazminat parası ödenmesine hükmedilmiştir. 2002 yılında ise %85'lik artışla 1,1 milyon Sterlin (1,8 milyon Euro) tazminat parası ödenmesine karar verilmiştir. Ödenmesi gereken bu tazminata yol açan en büyük neden işten çıkarmadır. Kesilen bu cezalar kayda değer bir şekilde son yıllarda artmıştır ve şu anda soya ve cinsiyete bağlı ayrımcılıktan daha fazladır ve de diğer ayrımcılık nedenleriyle karşılaştırıldığında ilk sırada gelmektedir.

DDA, işe alınma aşamasındaki tercih sürecinde özürüllüğe dayanan ayrımcı uygulama ve davranışları da yasaklamıştır. Ayrıca, görevde yükselme, eğitim, otomasyon, işe son verme, tazminat ödeme, iş ilişkileri ve diğer tüm fırsat ve özlük hakların elde edilmesi ve kullanılmasında ayrımcılığı yasaklamaktadır. Ayrıca 2004 yılında yapılan değişiklikle, özürlü bireyin itibarını zedeleyen ve ona gözdağı veren, düşmanca bakan, küçük düşürmeye çalışan, utandıran veya iticiliğe neden olan söz, hareket ve davranışların ayrımcılık kapsamında değerlendirileceği belirtilmiştir (Cooper, 2004).

DDA ayrıca özürlü bireyi tanımlamıştır. Buna göre: "Fiziksel veya zihinsel yetersizliği olup, bu nedenle günlük yaşam aktivitelerini yerine getirmede zorlanan ve bu durumdan uzun süredir olumsuz etkilenen bireydir." Bu olumsuz durumun süresinin 12 ay ve daha fazla olması gerektiği yönünde fikir birliği vardır (Bell, 2008, Barnes, 2005).

DDA makul uyumlaştırma başlığı altında, işverenlere işyerinde ve iş çevresinde özürlü bireylerin diğer çalışanlarla aynı verimlilik düzeyinde olduğu bilinciyle hareket ederek gerekli düzenlemeleri yapması gerektiğini belirtir. Fakat işverenler, eğer işçi için bu düzenlemelerin gerekli olduğunu bilmiyorlarsa veya buna yönelik bir uyarı gelmediyse tüm sorumluluğun onlarda olmadığını; özürlü bireyin

de bu düzenlemeleri işverenden talep etmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu bildirimle rağmen, gerekli düzenlemeler işverence yapılmazsa özürlü birey ayrımcılık başvurusunda bulunabilmektedir. İşverene gerekli düzenlemeleri yapması konusunda talepte bulunurken şunlar gözetilmelidir (Cooper, 2004):

- Şirket hedefleriyle örtüşüyor mu?
- Tedbirler uygulanabilir mi?
- Tedbirler aşırı derecede ve şirketin finansal imkanlarını aşacak derecede mi?
- İşverenin çalışma alanını olumsuz yönde etkiliyor mu?

Bu başlıklar özellikle çoğu sivil toplum örgütü tarafından eleştirilmektedir ancak yapılan işyeri kontrolleri sırasında bu hususlar özürlü bireylerin lehine olacak şekilde yorumlanmakta ve uygulanmaktadır (Bell, 2008, Cooper, 2004).

DDA ile sorunlu olan kota sistemi kaldırılmıştır. İstihdam sektöründe özürlü bireylere yönelik ayrımcılığı önleme ve pozitif eylem programları hazırlanmakta ve uygulanmaktadır. DDA ile başlayan ve makul uyumlaştırma tedbirleri başlığını taşıyan bu eylemlerden bazıları; İşe Giriş Planı, İstihdama Adım Planı, İşe Hazırlık Planı, Özürlülerin Bağımsız Yaşam Planı, Özürlülerin Vergi Planı, Özürlü Bireyler İçin Yeni Bir İş (New Deal) ve Özürlü Yetişkinler için Konut Eğitimi Planıdır (Cooper, 2004).

2005 İngiltere Özürlüler Ayrımcılıkla Mücadele Yasasıyla birlikte, özürlü bireylere toplu taşımacılıktan yararlanmalarını kolaylaştırmaya, ulaşılabilirliklerini sağlamaya yönelik yeni haklar tanınmıştır. Bunun yanında yasa, daha önce değinildiği üzere kurumsal ayrımcılıkla mücadele de kamu sektörüne önemli görevler vermekte olup, mahalli idarelerin birçok işlevini içerecek şekilde genişletilmiştir. Ancak, mevcut durum göz önüne alındığında mahalli idarelere verilen görevler konusunda (özürlü mahkûmlara yönelik düzenlemeler, seçimlere katılım, kaldırılmalar ve otoyolların ulaşılabilirliklerinin düzenlenmesi vb.) belirsizlik hüküm sürmektedir. Ayrıca, Yasanın 2005 versiyonuyla birlikte, özürlü kiracılara

kiraladıkları ev içerisinde gerekli düzenlemeler yapabilmek ve yardımcı araç ve servislerden yararlanabilme hakları da tanınmıştır. Bunun yanında, özürli bireylere (özürli konuklar dahil) üye sayısı 25 olan özel klüplere üye olabilmelerini kolaylaştırmaya yönelik haklar da tanınmıştır (Duygun, 2007).

2008 yılında Eurobarometre'in yaptığı "Ayrımcılık" araştırması sonuçlarına göre; İngiliz vatandaşları 6 temel ayrımcılık nedeni göz önünde bulundurulduğunda (özürlülük, dinsel, etnik, cinsiyet, cinsel yönelim ve yaş) özürli ayrımcılığının toplumsal yaşamda görülme sıklığını %47 olarak belirlemişlerdir. Ve diğer temellere göre özürli ayrımcılığı 3.sırada yer almaktadır. %47'lik bu oran Avrupa Birliği ortalaması olan %45'in üstündedir. Araştırmanın diğer bir sonucuna göre; özürli bireylerden rahatsız olmama oranı 9,8'dir ve Avrupa Birliği ortalamasının üstündedir (9,1). Araştırmaya göre, hükümetin ayrımcılıkla mücadele politikasına halkın verdiği destek %55'tir. Son olarak da, istihdamda özürli bireylere özel tedbirlerin alınması gerektiğini düşünenlerin oranı %87'dir. Bu oran Avrupa Birliği ortalamasından yüksektir (%83) (Eurobarometre, 2008).

3.6.5. İsveç

1999 yılı İş Hayatında Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele Yasası yayımlanmıştır. Bu yasa daha çok, İngiltere ve ABD'deki özürli kanunundan esinlenerek hazırlanmıştır ve odak noktası istihdam alanında karşılaşılabilecek ayrımcılığın önlenmesidir. İsveç'te ayrımcılıkla mücadele için oluşturulan hukuksal altyapı karışıktır. Ancak 1999 yılında yayımlanan bu yasa, özürli ayrımcılığıyla mücadelede geniş kapsamlı ve düzenli mekanizma öngörmektedir (Lappalainen, 2004).

1999 yılındaki kanun ayrıca, işyerindeki mesleki eğitim kursuna katılım, adaylık süreci ve işe alım sürecindeki değerlendirme aşamasında ayrımcılığı yasaklamaktadır. İşe alımda tüm bu koruma mekanizmasına karşı ortaya çıkabilecek

istisna kural; işin gerekliliği ve kabul edilebilir bir gerekliliktir. Örneğin alınacak koruma görevlisinin fiziksel özürülü olmaması gibi.

İsveç'te özürülü ayrımcılığı işsizlikle birleştğinde daha yoğun bir şekilde görülmektedir. Özürülülerin istihdama katılımını sağlamak için işyerleri özendirilmekte ve sübvansiyonlar sağlanmaktadır. Ancak yine de, uygulamada istenilen mükemmellik başarısı sağlanamamıştır.

Eşitlik prensibi, anayasal ve diğer ulusal yasalarda taahhüt edilmiştir. Anayasanın birinci ve ikinci bölümlerinde tüm toplumsal alanlarda, kamu kurumlarının demokrasi ilkelerine göre hareket edeceği ve tüm bireylerin topluma tam ve eşit katılımını sağlaması için çabalayacağı ifade edilmiştir. Ve tüm kamu kurumlarının, özürülülük, cinsiyet, ten rengi, ulusal ve etnik orijin, dil, din, cinsel yönelim, yaş ve diğer nedenlerle doğabilecek ayrımcılığa karşı mücadele edeceği kesin bir şekilde dile getirilmiştir. İş Kanununda da yine aynı temellerde doğabilecek ayrımcılık yasaklanmıştır. 2001 yılında değiştirilen eğitim kanununda, yüksek öğrenim sırasında ortaya çıkabilecek özürülü ayrımcılığı yasaklanmıştır. Ayrıca Ceza Kanunu da, bu temeller nedeniyle doğabilecek ayrımcı uygulamalara karşı hapis cezasını öngörmektedir (Lappalainen, 2004).

Yasal açıdan İsveç, ayrımcılıkla mücadelede diğer Avrupa Birliği ülkelerine göre İngiltere'yle birlikte daha erken davranmış ve alınan kararların hayata geçmesi daha kolay olmuştur. İsveç'te, pozitif eylem tedbirleri alınmakta ancak öncelikle; özürülü birey çalıştırma ve işyerinde gereken düzenlemelerin yapılması bilincinin bir zorunluluktan ziyade sosyal sorumluluk gereği olduğu ve özürülü bireylerin de tüm bireyler gibi eş faydaya sahip olduğu fikrini işverenlere ve üst düzey karar alıcılara adapte edilmeye çalışılmaktadır (www.humanconsultancy.com., 2008).

2003 yılında Ayrımcılık Yasağı Kanunu, istihdam alanın dışında, mal ve hizmetlere erişim, sosyal güvenlik-yardım, konut edinme ve eğitim alanında özürülülüğü de kapsayan 7 temelde ayrımcılığı yasaklamaktadır. Ardından 2006 yılında Öğrenci Ayrımcılığı Yasası aynı şekilde özürülü ayrımcılığını yasaklamıştır.

2006 yılında yayımlanan bu kanun, anaokulundan yüksek öğrenime kadar tüm öğrencileri kapsamaktadır. Yüksek öğrenimin sadece başvuru aşamasında geçerli olan bu kanun, eğitim alanında özürlü ayrımcılığını önlemede son yıllarda adından sıkça bahsettirmiştir (Numhauser and Hening, 2007).

2008 yılında Eurobarometre'in yaptığı Ayrımcılık araştırması sonuçlarına göre; İsveç vatandaşları 6 temel ayrımcılık nedeni göz önünde bulundurulduğunda özürlü ayrımcılığının toplumsal yaşamda görülme sıklığını %46 olarak belirlemişlerdir. Ve diğer temellere göre özürlü ayrımcılığı 3.sırada yer almaktadır. %46'lık bu oran Avrupa Birliği ortalaması olan %45'in üstündedir. Özürlü bireylerden rahatsız olmama oranı 9,7'dir. Yine aynı araştırmaya göre İsveç vatandaşlarının hükümetin ayrımcılık politikasına verdiği destek %32'dir ve bu Avrupa Birliği ortalamasının çok altındadır (%52). Ve son olarak, istihdamda özürlü bireylere özel düzenleme yapılması gerektiğini düşünenlerin oranı %77'dir ve bu oran da Avrupa Birliği ortalaması olan %83'ün altındadır (Eurobarometre, 2008).

3.6.6. Almanya

İstihdam alanında özürlü ayrımcılığını yasaklayan temel düzenleme 2001 yılında yürürlüğe giren 9. Sosyal Kod Kitabı'dır. İşe alımda, istihdam sırasında, işte yükselmede, iş ilişkisinde, sözleşmenin feshinde ve emeklilikte ayrımcılıkla mücadele hedeflenmiştir. Ayrıca bu kanun özürlü kadınlar hakkında yapılan ilk en kapsamlı düzenlemedir (Degener, 2004).

2001 yılında, 2000/78/EC sayılı direktife paralel olarak; mal – hizmetlere ulaşım alanında ayrımcılıkla mücadele yasaklanmış ve buna özürlü bireyler de dahil edilmiştir.

Anayasanın 3. maddesi kamu alanlarında ve iş piyasasında ayrımcılığı kesin bir dille yasaklamaktadır ve Medeni Kanun bu anayasal ilkeyi benimsemiştir. 2003 yılında yayımlanan 10. Sosyal Kod Kitabı da, sosyal hizmetler ve sosyal işlerde

ayrımcılığı yasaklar. 2002 yılı Özürlü Bireylerin Eşitliği Yasası ile federal yapıda ve devlet dairelerinde özürlü ayrımcılığı yasaklanmıştır. Bu kanun daha çok, devlet ve kamu kurumları bünyesinde şekillenmektedir. Bu kanun daha çok şu alanları kapsamaktadır (Degener, 2004):

- “Federal yönetim bünyesinde özürlü ayrımcılığı yasaklanmış,
- Federal binalar, iş organizasyonları ve girişimlerinde özürlü ayrımcılığı yasaktır ve uzlaşma hedeflenmektedir.
- Özürlü organizasyonları vekâlet ve temsil yetisi artırılmalıdır.
- Federal düzeyde tüm kurum ve kuruluşlarda özürlü bireylerin bilgiye ulaşılabilirliği sağlanmalıdır.
- Cinsiyet eşitliği sağlanmalıdır ayrıca özürsüzler üst kurulu kurulmalıdır.”

9. Sosyal Kitapta ve 2002 Özürlü Bireylerin Eşitliği Yasasında özürsüzlük tanımlanmıştır. 9. Sosyal kitapta sadece %50 üzerinde özürsüzlük oranına sahip özürsüz bireylere istihdam alanında ayrımcılık yapılamaz denmektedir (Degener, 2004). 9. Sosyal Kod Kitabı 20 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde %5 özürsüz kotası koymuştur. İşverenler yılın belli zamanlarında çalıştırdıkları özürsüz birey sayısını devlet istihdam ofislerine bildirmektedir (Mahlmann, 2007). Devlet tarafından hem özürsüz bireyin iş alımında hem de istihdamı sırasında işverenin finansal yükünü hafifletecek kısa ve orta vadede maddi destek ve bağışıklar sağlanmaktadır. Ayrıca pozitif eylem başlığında devletin işverene teknik yardım, ücret sübvansiyonu, kredi sağlama gibi çeşitli destek fonları bulunmaktadır.

2006 yılında özürsüz bireyleri de kapsayan Eşit Muamele Çerçeve Kanunu yayımlanmıştır. Kapsam olarak özel ve kamu sektöründeki işverenler, mal-hizmetlerin edinilmesinde, kamu hizmetlerinin sunulmasında, eğitim ve mesleki eğitimde dolaylı-doğrudan ayrımcılık ve taciz yasaklanmış ve kapsamı daha da genişletilmiştir. Almanya’daki tüm bu düzenlemeler hayata geçme noktasında birtakım sorunlara rağmen uygulanmaktadır. Devletle işveren arasındaki uyum, ayrımcılığın her boyutunda olmasa da son yıllarda özellikle artmıştır. Ancak bu durumun uzun vadeli olması için, sadece devletin teknik ve maddi destek

sağlamasıyla değil; işverenin de bunu isteyerek ve bilinçli bir şekilde uyguluyor olması gerekmektedir (Mahlmann, 2007).

Bu bilincin tespit edilmesi bakımından 2008 yılında Eurobarometre'in yaptığı "Ayrımcılık" araştırması sonuçlarına göre; Alman vatandaşları 6 temel ayrımcılık nedeni göz önünde bulundurulduğunda (özürlülük, dinsel, etnik, cinsiyet, cinsel yönelim ve yaş) özürlü ayrımcılığının toplumsal yaşamda görülme sıklığını %37 olarak belirlemişlerdir. Ve diğer temellere göre özürlü ayrımcılığı 3.sırada yer almaktadır. %37'lik bu oran Avrupa Birliği ortalaması olan %45'in altındadır. Yine aynı araştırmada, özürlülükten rahatsız olmama oranı 9,1'dir ve Avrupa Birliği'nin ortalamasıyla aynıdır (9,1). Araştırmanın diğer bir sonucuna göre, Alman Hükümetine ayrımcılık politikasına halkın verdiği destek %55'tir ve bu Avrupa Birliği ortalamasından yüksektir (%52). Son olarak araştırmada, işyerinde özürlü bireylere özel tedbirlerin alınması gerektiğini düşünenlerin oranı %83'tür ve bu oran Avrupa Birliği ortalamasıyla aynı düzeydedir (Eurobarometre, 2008).

3.6.7. Danimarka

2004 yılı sonuna kadar özürlülük ve yaşlı bireyler alanında 2000/78/EC Direktifi doğrultusunda özürlü ayrımcılığıyla ilgili doğrudan bir düzenleme yapılmamıştır. Diğer Avrupa Birliği ülkeleriyle karşılaştırıldığında hukuksal ve uygulama boyutunda eksiklikler mevcuttur. 2003 yılında diğer tüm ayrımcılık temellerinde gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Aynı yıl cılız bir kanun olan 577 sayılı Kanunla özürlü bireylere istihdam alanında eşit muamelede bulunulması gerektiği ifade edilmiştir (Hansen, 2007).

Beklenen düzenleme 2005 yılında gerçekleşmiş ve Danimarka hukuk literatürüne özürlü bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadele olgusu "İstihdamda Ayrımcılıkla Mücadele Yasası"yla kazandırılmıştır. Ancak Avrupa Komisyonu tarafından uygulama ve altyapı tahsisi için ayrılan zaman 2009 yılı sonunda dolacaktır ve hala eksiklikler bulunmaktadır (Hansen, 2007).

2005 yılında Parlamento Ombudsmanlığı, çalışma alanında yer alan özürli bireylere eşit muamelede bulunulması esasını daha da genişletmiştir ve çalışmalarına hız kazandırmıştır. 2005 yılında yayımlanan kanun daha çok işgücü piyasasına yöneliktir. Özel ve kamu işgücü piyasasında, işverenin özürli ve özürli olmayan işçiler arasında fark gözetmeksizin herkese eşit davranması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, 2005 yılında İş Kanununda da özürli ayrımcılığı yasaklanmıştır (www.humanconsultancy.com, 2008).

2005 yılına kadar Danimarka hukukunda, ayrımcılıkla mücadele terimi çok sık kullanılan bir olgu değildi; yerine hukuksal eşitlik prensibi kullanılmaktaydı. 2005 yılında yayımlanan yeni ayrımcılık kanunuyla birlikte; daha önce Ombudsmanlığın aldığı kararların sadece kamuda yer alan özürli bireyler için geçerli olduğu hükmü değişmiş ve özel sektörde çalışan özürli bireyleri de içine alacak şekilde etki alanı genişletilmiştir. Ayrıca bu düzenlemeyle dolaylı-doğrudan ayrımcılık ve taciz tanımlanmış ve de yasaklanmıştır (Hansen, 2007).

2008 yılında Eurobarometre'in yaptığı "Ayrımcılık" araştırması sonuçlarına göre; Danimarka vatandaşları 6 temel ayrımcılık nedeni göz önünde bulundurulduğunda (özürlülük, dinsel, etnik, cinsiyet, cinsel yönelim ve yaş) özürli ayrımcılığının toplumsal yaşamda görülme sıklığını %31 olarak belirlemişlerdir. Ve diğer temellere göre özürli ayrımcılığı 3.sırada yer almaktadır. %31'lik bu oran Avrupa Birliği ortalaması olan %45'in altındadır. Yine aynı araştırmada, özürlülükten rahatsız olmama oranı 9,6'dır. Araştırmanın diğer bir sonucuna göre; Danimarka vatandaşlarının hükümetin ayrımcılıkla mücadelede yürüttüğü politikaya verdiği destek %53'tür ve bu oran AB ortalamasının üstündedir. Araştırmanın son bulgusuna göre; istihdamda özürli bireylere özel destek hizmetlerinin sağlanması gerektiğini düşünenlerin oranı %83'tür ve bu oran Avrupa Birliği ortalamasıyla aynıdır (Eurobarometre, 2008).

3.6.8. Yunanistan

2005 yılında yayımlanan “Eşit Muamele Kanunu” istihdamda özürlü ayrımcılığını da kapsayan bir takım düzenlemeler getirmiştir. Bu kanun özellikle ve detaylı bir şekilde istihdam alanında eşit muameleyi öngörmektedir. Bu kanunda 2000/78/EC sayılı Direktife uygun olarak dolaylı ve doğrudan ayrımcılıkla taciz yasaklanmıştır. Ayrımcılık çeşitlerini bertaraf etmek için iki çeşit koruma mekanizması öngörülmektedir:

- Ayrımcılıkla nesnel gereklilikleri göz önünde bulundurarak mücadele etmek,
- Pozitif eylem ve makul uyumlaştırma gibi ulusal zorlama araçlarıyla çalışanın korunması (www.eu.europa, 2008).

2005 yılında yayımlanan Eşit Muamele Kanunu kapsamında, özürlü bireylerin işyerlerinde korunması, güvenliklerinin sağlanması ve bunların sürdürülmesini hedef alan düzenlemelerin yapılmasının ayrımcılık olarak değerlendirilmeyeceğini belirtmiştir. Yani kanun pozitif ayrımcılığa müsaade etmiştir. Yeni düzenlemeye göre; işverene ayrımcılık nedeniyle 150 ile 9000 Euro arasında ceza verilebilmektedir ve bu ispat yükümlülüğü, 2000/78/EC sayılı Direktife uygun şekilde, eğer şartlar elveriyorsa davacıdan davalıya geçeceği kabul edilmiştir.

1997 yılından beri var olan Ombudsmanlık kurumu, 2001 yılında yapılan anayasal revizyonla bağımsız bir kurum haline gelmiştir. 180 personelin çalıştığı kurumda 72 avukat görev yapmaktadır. 2001 yılında yapılan düzenlemeye rağmen kurumun ceza verme ehliyeti bulunmamaktadır. Ancak, davalara taraf olma, ilgili kurum ve işyerinin hukuksal ve eşit muamele durumu hakkında rapor yazma ve bunları ilgili mahkemeye sunma, kamu kurum ve kuruluşlarının ayrımcı uygulamalarının ortadan kaldırılması için baskı mekanizması oluşturma, yıllık rapor yayımlama, taraflar arasında arabuluculuk yapma, kişilere danışmanlık yapma ve sorumlu kişi ve taraflara uyarılarda bulunmak gibi temel görevleri bulunmaktadır.

Bu kurumun taraf olduğu bir örnek olay vermek gerekirse olay; Olympic Airliness Havayolları şirketinin, özürlü bireylerin ulaşılabilirliğinde gerekli makul uyumlaştırmayı sağlayamaması sonucu gelen şikayetle ortaya çıkmıştır. Gerekli incelemeler sonucu, yapması gereken düzenlemeleri yapmayan adı geçen havayolu şirketine uyarılarda bulunulmuş ve kanun gereği makul uyumlaştırma düzenlemelerini yapması gerektiği ifade edilmiştir. Ancak, gerekli ulaşılabilirlik düzenlemelerini yapamamakta ısrarcı olan havayolu şirketi, Ombudsmanlık kurumunun Ulaştırma Bakanlığıyla yaptığı ikili görüşmeleri ve uyarıları sonucu, gerekli düzenlemeleri yapmak zorunda kalmıştır. Dava yoluna girmeden ve ilgili kamu kurumuna yapılan başvuru sonucu bu olay kısa sürede çözümlenmiştir.

2005 yılında yayımlanan Eşit Muamele Kanunuyla birlikte; faaliyet alanını arttıran Ombudsmanlık kurumunun, eşitlik prensibinin ihlalleriyle ilgili açılan davalarda araştırma yapması hususu daha meşru hale gelmiştir. Ayrımcılığa uğradığını düşünen bireylere yasal destek, yönlendirme, araştırma raporu düzenleme ve danışmanlık hizmeti sağlayan kurum, tüm bu başvuruları ve değerlendirmeleri kapsayan yıllık rapor yayımlamaktadır. Bu kuruma benzer diğer teşkilatlanmalar ise; Eşit Muamele Komitesi ve İş Denetçiliği'dir (www.ec.europa, 2008).

2008 yılında Eurobarometre'in yaptığı "Ayrımcılık" araştırması sonuçlarına göre; Yunan vatandaşları 6 temel ayrımcılık nedeni göz önünde bulundurulduğunda (özürlülük, dinsel, etnik, cinsiyet, cinsel yönelim ve yaş) özürlü ayrımcılığının toplumsal yaşamda görülme sıklığını %49 olarak belirlemişlerdir. Ve diğer temellere göre özürlü ayrımcılığı 3.sırada yer almaktadır. %49'lik bu oran Avrupa Birliği ortalaması olan %45'in üstündedir. Aynı araştırmada, özürlülükten rahatsız olmama oranı 9,3'tür. Araştırmanın diğer sonucuna göre; Yunan vatandaşlarının hükümetin ayrımcılıkla mücadelede yürüttüğü politikaya verdiği destek %49'dur. Araştırmanın son bulgusuna göre; istihdamda özürlü bireylere özel destek hizmetlerinin sağlanması gerektiğini düşünenlerin oranı %94'tür ve bu oran Avrupa Birliği ortalamasının üstündedir (%83) (Eurobarometre, 2008).

3.6.9. Finlandiya

Özürli ayrımcılığını da kapsayan anayasal düzeyde ayrımcılık yasağı ilk kez 1999 yılında yapılan anayasa değişikliğiyle gerçekleştirilmiştir. Anayasal düzenlemenin dışında yapılan diğer düzenleme 2004 yılında çıkarılan Ayrımcılıkla Mücadele Kanunu'dur. Ayrımcılıkla Mücadele Kanununda, eğitime giriş ve eğitim sırasında özürli bireyleri de kapsayan çeşitli olumlu değişikler yapılmıştır. Ayrımcılık kanununun 5.maddesinde eğitim ve mesleki eğitimde ayrımcılıkla mücadele edilmesi ve fırsat eşitliğine uygun şekilde hareket edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Uygulamada, tüm bunların dışında özel eğitime ihtiyaç duyan veya eğitim sırasında öğrenme güçlüğü çeken özürli bireylere ek özel eğitim tedbirleri verilmektedir (Makkonen, 2007).

Korumalı işyeri tabiri Finlandiya'da çok uzun bir geçmişe sahip değildir. 1982 tarihli Sosyal Yardım Yasası ikili bir ayırım ortaya koymaktadır: İlki özürli bireylerin işgücü piyasasında istihdam edilmelerine yardımcı olan Destek Önlemleri ve diğeri ise, özürli bireylerin verimliliklerini arttırarak bireysel yeteneklerini ortaya çıkartan, yükselten ve de bunların sürmesini sağlayan İş Aktiviteleri Önlemleri'dir. Bu iki unsur birbirini tamamlamakta ve iş gücü piyasasında yer alan özürli bireylere yönelik geliştirilecek politikalara temel teşkil etmektedir. Böylece bu iki temeli de esas alan, Sosyal Destek Kanunu 2004 yılında yayımlanır. Bu kanunla, özürli bireylerin işgücü piyasasına kazandırılmaları için hükümet tarafından işverene aylık 760 Euro istihdam yardım paketi sağlanmaktadır. Ayrıca, eğer şirketin çalışan sayısının %30'u özürli bireyse şirket, sosyal şirket bünyesine alınmakta ve sübvansiyon, muafiyet, ek destek yardımları alabilmektedir (Makkonen, 2007).

Ombudsmanlık kurumu önce etnik temelli ayrımcılığı önlemek amacıyla kurulmuş, ancak daha sonra kapsamı genişletilmiştir. Görevleri:

- Özellikle istihdam alanında ilgili tüm kanunların (özellikle 2004 Ayrımcılıkla Mücadele Kanununun) uygulanmasını sağlanmak için denetleme ve gözleme rolü,

- Toplumsal dayanışma ve hoşgörüyü tüm bireylere aşlamak ve bunun artmasını sağlamak,
- Ayrımcılık temelinde yer alan grupların durumlarını izlemek ve haklarının artmasını sağlamak,
- Eşit muamele ilkesinin farkındalığının artmasına yönelik çalışmalar yapmak ve buna yönelik rapor akışı sağlamak,
- Sivil toplum örgütlerinin ve işverenlerin konuyla ilgili sorumluluklarının bilincinde olmasını sağlamaya çalışmak.

Bu kurum gerektiğinde; eğitim faaliyetleri hazırlayabilmekte, ayrımcı uygulamalar neticesinde doğabilecek eşit olmayan muamelenin tespit edilmesini ve ortadan kaldırılmasına yönelik çalışabilmekte, mağdur kişilere yasal ve teknik destek sağlayabilmekte ve ayrımcılıkla mücadelede farkındalığın artmasına yönelik çalışmalar yapabilmektedir. 2005 yılında kurumun tüm bu hedeflerine özürlü bireyler de dahil edilmiş ve çalışmaları da bu yönde hız kazanmıştır. Ayrıca kurum 2005 yılında bu düzenlemeyle, kişiler ve kurumlar arasında arabuluculuk yapma, tavsiyelerde bulunma, sivil toplumla doğrudan ilişki içine girme, kurumlara bilgi akışı sağlama ve davalara taraf olma gibi yetkilerini arttırmıştır (Makkonen, 2007).

2001 yılı İstihdam Sözleşmesi Antlaşmasında yer alan, ayrımcılıkla mücadelede yapılması gereken zorunluluklar arasında makul uyumlaştırma yer almaktadır. Gerekli uyumlaştırmaların işverence sağlanmaması durumunda, dolaylı ayrımcılığın ve dezavantajlılığın ortaya çıkabileceği ve de diğer işçilerle karşılaştırıldığında özürlü çalışanın daha az verimli olacağı ifade edilmiştir.

Ayrıca 2004 yılı Ayrımcılıkla Mücadele Kanununa göre; özürlü bireyin işe ilk başvurusunda veya işe alımında herkes gibi tabii olacağı yarışma sınavı sırasında gerekli hazırlık, araç-gereç veya yardımcı birey sağlanamazsa; bu durumun da ayrımcılık nedeni olarak görüleceği belirtilmiştir (www.humanconsultancy.com, 2008).

2008 yılında Eurobarometre'in yaptığı "Ayrımcılık" araştırması sonuçlarına göre; Finlandiya vatandaşları 6 temel ayrımcılık nedeni göz önünde bulundurulduğunda (özürlülük, dinsel, etnik, cinsiyet, cinsel yönelim ve yaş) özürlü ayrımcılığının toplumsal yaşamda görülme sıklığını %45 olarak belirlemişlerdir. Ve diğer temellere bakıldığında özürlü ayrımcılığı 3.sırada yer almaktadır. Aynı araştırmada, özürlülükten rahatsız olmama oranı 9,1'dir. Araştırmanın diğer sonucuna göre ise, Finlandiya vatandaşlarının hükümetin ayrımcılıkla mücadelede yürüttüğü politikaya verdiği destek %67'dir. Bu oran Avrupa Birliğinde %52'dir ve halkın hükümete verdiği desteğin diğer AB ülkelerine göre yüksek olduğuna işaret etmektedir. Araştırmanın son bulgusuna göre; istihdamda özürlü bireylere özel destek hizmetlerinin sağlanması gerektiğini düşünenlerin oranı %82'dir ve bu oran Avrupa Birliği ortalamasının altındadır. (%83) (Eurobarometre, 2008).

3.7. Avrupa Birliği'nde Eşitlik Kurumları ve İsveç Özürlü Bireyler Ombudsmanlığı

3.7.1. Avrupa Birliği'nde Eşitlik Kurumları

Avrupa Birliği'nde ayrımcılıkla mücadele alanında alınan kararların hayata geçmesini sağlayan eşitlik kurumlarıdır. Bu kurumlar, ayrımcılıkla mücadele kanunlarınca öngörülen alanlarda soruşturma yapan yaptırım uygulayan ve çoğu merkezi yönetime bağlı uzmanlaşmış kuruluşlardır. Ayrıca genellikle, ulusal diğer kamu otoritelerinin sınırlaması olmadan bağımsızca görevlerini yerine getirebilmektedirler. Eşitlik kurumları, ülkelerin Ayrımcılıkla Mücadele Eylem Planının koordinatörüdür ve program dâhilinde Avrupa Konseyi tarafından hibe edilen fonlara erişim imkânları vardır.

İrksal Eşitlik Direktifinin kendine özgü en temel unsuru; tüm bireyler için eşit muamele ilkesini esas alan bir kurumun kurulması gerektiğine işaret etmesidir. Bu kurum, bireysel başvuru dava zeminine dayanmaktadır. Karşılıklı dengeleyici ve aracı kurum niteliğinde olan bu yapının işleyişinde esnek bir zemine sahip olması

öngörölmüştür. Avrupa Birliği'nde bu kurumlar 3 işlevi yerine getirmesi konusunda yetkili kılınmaktadır: Kurbanlara bağımsız yardım, ayrımcılık alanında tüm mağdurları da kapsayacak şekilde bağımsız araştırma yapmak ve raporlar yayımlamak (Bell, 2008).

Tüm AB ölkelerini kapsayan standart bir eşitlik kurumu örneği bulunmamaktadır. Eşitlik kurumlarının oluşturulması sırasında Birlik çapındaki çoğu ölkede, kurumsal değişim konusunda dengesizlik vardır. Bazı ölkelerde, yeni eşitlik kurumları oluşturulmuş; bazı ölkeler var olan kurumlarında reforma gitmişler; Çek Cumhuriyeti, Malta, İspanya gibi ölkeler ise hala kurumsal bir düzenleme yapmamıştır. Ayrıca, bu kurumların yapılandırılması ve adlandırılmasında da çeşitli farklılıkları vardır. Örneğin bazı ölkelerde “Özörlöler Ombudsmanlık Kurumu”, “Eşitlik Ofisi”, “Eşitlik Mahkemesi” ve “Eşit Muamele Komisyonu” adları ile ifade edilen eşitlik kurumları örnekleri bulunmaktadır (www.stop-discrimination.com, 2008).

Tüm karar verme sürecinde, ayrımcılık alanında mücadele etmek için eşitlik kurumlarının oluşturulması direktiflerle birlikte baskın bir trend haline gelmiştir. Bu tür kurumlar İngiltere, Avusturya, Kıbrıs, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İsveç, Romanya ve Macaristan'da farklı zeminleri de kapsayacak şekilde kapsamlı şekilde yer almaktadır (Bell, 2008).

İstihdam Eşitlik Direktifinin ve Irksal Eşitlik Direktifinin imzalanmasıyla üye devletlerde ikincil etkiler meydana getirmiştir. İstihdam Eşitlik Direktifi, eşitlik kurumunu zorunlu kılmamasına rağmen, ulusal hukukta sürekli olarak ırksal ayrımcılıkla ilgili yapılan düzenlemeler ve mevzuat taraması bu durumun diğer zeminlere de sıçramasına neden olmuştur. Bunun en güzel örneği İngiltere'dir. Bu ölkede Irksal Eşitlik Komisyonları her zaman vardı ve aslını söylemek gerekirse direktiflerin uygulanmasında ek kurumsal bir yapı oluşturulması ihtiyacı da yoktu. Daha önceden; ırksal, cinsiyet ve özörlölük temelli var olan kurumlara, yeni kanun çalışmalarıyla birlikte ortaya çıkan yaş-dinsel-cinsel yönelim alanlarının da eklenmesi gereği ortaya çıkmıştır. Böylece, mevzuatta yaşanan reform sürecini fırsat

bilen ve değerlendiren hükümetler mevcut kurumların ve yeni temellerin, Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu başlığı altında toplanması için çalışmalar yapmıştır (Bell, 2008).

3.7.2. İsvç zrl Bireyler Ombudsmanlığı

Bu kurum, hükümete bağlı birim olarak zrl bireylerin haklarını kullanmasını ve bu hakların kullanılmasında eşitlik ilkesinin hayata geçmesini sağlamaya çalışmaktadır. Ayrımcılıkla mücadele etme ve insan haklarının hak temelli yaklaşım çerçevesinde kullanılmasını sağlama, kurumun belirgin özellikleridir. Temel gayesi, zrl bireylerin topluma tam katılımının sağlanmasıdır ve genel vizyonu ise sosyal iermedir. Bu kurumda 1 başkan ve 15 görevli personel bulunmaktadır. Başlıca görevleri şunlardır(www.ho.se, 2008):

- Ayrımcı tutum ve davranışlara yönelik kuruma gönderilen raporları incelemek ve rapor hazırlamak,
- Ayrımcılıkla mücadeleyle ilgili bilgi akışı sağlamak, kişilere danışmanlık yapmak ve tavsiyelerde bulunmak,
- şikayetlerle ilgili araştırma yapmak ve kurumlara konuya dair rapor göndermek,
- Yasal ve uygulamaya yönelik değişiklik önerilerinde bulunmak,
- Diğer ilgili ajans ve organizasyonları koordine etmek,
- Uluslararası organizasyonlara katılmak ve buralarda rol almak,
- lke vatandaşlarının ayrımcılıkla ilgili 4 temel kanuna uymalarını sağlamak. Bu temel kanunlar; zrl Bireylere Yönelik İş Yaşamında Ayrımcılıkla Mücadelenin Yasaklanması Kanunu, niversite ğrencileri Eşit Muamele Kanunu, Ayrımcılığın Yasaklanmasına Dair Kanun, ocuk ve ğrencilere Yönelik Ayrımcı ve Diğer Küçük Düşürücü Muamelelerin Yasaklanmasına Yönelik Kanundur.

Bu kurumun diğer çalışma alanı uzun süreli hasta olan bireylere yöneliktir. Bu bireylere yönelik Eylem Planları hazırlanmaktadır ve amacı ise ayrımcı muamele ve uygulamaların ortadan kaldırılmasıdır. İsvet zrller Ombudsmalık Kurumu yani Handikap Ombudsmannen (HO) bu eylemlerini; BM zrller için Eşit Fırsatlar Temelinde Standart Kurallara uygun Şekilde yerine getirmektedir. Ayrıca bu kurum Uluslararası insan hakları kurumlarına, ulusal ülke raporları aracılığıyla zrl bireylerin durumları hakkında bilgi akışı sağlanmaktadır (www.ho.se, 2008).

Özürlüler Ombudsmanı, iş hayatında ve diğer alanlarda zrl bireylerin ayrımcılık iddialarını araştırılması ve izlenmesinden sorumlu kurumdur. Özellikle eğitim ve istihdamda karşılaşılabilecek ayrımcılık iddialarında, diğer ombudsmanlıklarla koordinasyon içerisinde çalışır. Tüm alanlarda karşılaşılabilecek zrl ayrımcılığına yönelik oluşturulacak hukuksal düzenlemelerde birincil düzeyde düzenleyici ve yönlendirici kurum niteliğine de sahiptir. Açılacak davalarda, birincil düzeyde yetkili olan İş Mahkemesidir. Özürlüler Ombudsmanlığı bu konuda ikincil düzeyde yetkiye sahiptir. Ayrıca bu kurum, vekillik sıfatıyla davaya müdahil olabilmektedir (Lappalainen, 2004). 2005 yılında 79 Şikayet yapılmıştır. Bunlardan 18 Şikayet ise niversite ğrencileri Kanunu'yla ilgilidir (Numhauser, Hening, 2007).

İsvet'te ayrımcılık iddiasına yönelik alınan bir karar rneği vermek gerekirse; 2003 yılı 47 sayılı İstihdam Mahkemesi kararı verilebilir. Diyabet hastası olan ve zrl sağlık raporu olan bireyin, petrol rafinerisinde son derece tecrübeli olduğu sistem operatörlüğü için yaptığı başvurunun zrllğ nedeniyle reddedilmesi üzerine; kişi ayrımcılık iddiasıyla mahkemeye dava açmıştır. Olayı Ombudsmalık da takip etmiş ve Şirket ve de durum hakkında hazırlanan raporu mahkemeye sunmuştur. Şirket mahkeme tarafından yapılan inceleme sonucu haksız bulunmuş ve bu kişiyi derhal işe alınması gerektiği; aksi takdirde ceza verileceği belirtilmiştir. Ancak kararında ısrarcı olan Őirkete 33,300 Euro para cezası verilmiştir (www.ho.se, 2008).

HO'nun internet ağı sistemi sayesinde Şikayet ve davalar buradan takip edilmekte ve kişilere ulaşılabilmektedir. HO'nun yargıyı doğrudan olmasa da, dolaylı

olarak (avukat sağlama, rapor ve tavsiyelerde bulunma, bilirkişilik yapma, emsal karar sunma gibi faaliyetlerle) etkileyebilmektedir. Yargı organlarının dışında kişiler buraya yapacakları bireysel başvuruyla, bir soruşturmanın veya araştırmanın yapılmasını isteyebilirler. Bu araştırma sonucunda olaya göre, ayrımcılığın olup olmadığı ve kimin suçlu olduğu rapor edilmektedir. Özürlüler Ombudsmanlık Kanununun amaç kısmında, HO'nun, özürlü bireylerin toplumsal yaşama tam katılımını ve eşit yaşam koşullarına sahip olmalarını sağlamak için çalışacağı ifade edilmiştir (www.parablyprojetet.com, 2008).

3.maddeye göre, HO gerekli gördüğü takdirde kişilerin özürleri nedeniyle ayrımcılığa veya kötü muameleye tabii tutulmasını önlemek için iş kuruluşlarıyla, yetkili mercilerce veya diğer ilgili organizasyonlarla işbirliği içinde olacaktır. HO ayrıca, bilgilendirme etkinlikleri yoluyla da yukarıda bahsedilen görevlerini yerine getirmeye çalışır. 4. maddede, özürlü bireylere yönelik hizmet verme yükümlülüğü bulunan yetkili birimlerin, bölge konseylerinin ve belediyelerin özürlü bireylerle ilgili yapacakları etkinliklerde Ombudsmanlığa bilgi vermeleri gerektiği belirtilir. Bu kurumlar ayrıca, HO'nun belirlediği kısıtlara uygun biçimde uluslararası kurumlarla müzakerelerde bulunmak zorundadırlar (The Finish Ministry Social Affaiers and Health, 2006). 5. madde ise; HO'nun özel bir danışma konseyiyle temsil edileceği ve bu konsey başkanının Ombudsman olduğu belirtilmiştir. Ombudsmanın üye ve başkanının hükümetçe belli bir süreliğine atanacağı ifade edilmiştir.

1 Ocak 2009'dan itibaren Özürlüler Ombudsmanlığı diğer Ombudsmanlıklar olan Etnik, Eşit Fırsatlar (cinsiyet), Cinsel Yönelim Ombudsmanlıklarıyla birleşmiş ve Ayrımcılık Ombudsmanlığı adını almıştır. Özürlüler Ombudsmanlığı, diğer Ombudsmanlıklar gibi kamu gücüyle donatılmıştır. Kurum, başkanın yönlendirmesi ve gelen talepler doğrultusunda çalışmalarını yürütür. Ayrıca HO, 2002 yılı sonunda toplam 210 rapor yayımlamıştır. Ayrımcılıkla ilgili bu raporların çoğu çevre koşullarının ulaşılabilirliğe uygun hale getirilmesiyle ilgilidir. Ve diğer raporlarsa, eğitim sisteminde ve işyerinde görülen kötü muamele ve ayrımcı uygulamalara dairdir (Numhauser, Hening, 2007).

3.8. Avrupa Topluluğu Adalet Divanı'nda Özürlü Ayrımcılığıyla İlgili Açılmış Dava Örnekleri

Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD)'da bugüne kadar özürlü ayrımcılığıyla ilgili açılmış 2 dava örneği bulunmaktadır. İlki; özürlülük tanımına ve özürlü ayrımcılığına özerk bir anlam verilerek her durumda aynı şekilde yorumlanmasının sağlanması gerektiğine işaret eden *Navas v. Eures* davasıdır. Diğer dava ise; istihdamda özürlü ayrımcılığı kaynağının sadece kişinin özürlü olmasına dayanmadığına, ayrıca kendisinin bakmakla mükellef olduğu özürlü bir çocuğa sahip olmasından da doğabileceğine vurgu yapan *S.Coleman v. A. Law* adlı davadır.

3.8.1. S.C. Navas v. Eures Colectividades SA. Davası (C-13/5, 2006)

2000/78/EC İstihdam Direktifinde özürlülük tanımı yapılmamıştır, ama Avrupa Birliği üye devletlere bu konuda bir takdir yetkisi vermekle beraber, bu takdir yetkisinin Direktifin genel amacını ortaya koyan 1. maddesi ile sınırlı olduğu açıktır. Direktiflerde, ulusal özürlülük politikaları tamamen hak temelli yaklaşıma dayandırılmaktaysa da, araştırmalar Avrupa Birliği'nde ulusal düzeyde özürlülük tanımının tamamen sosyal modele göre yapılmadığını göstermektedir. Çok az sayıda ülke sosyal modele uygun formatta özürlülük tanımı yapmıştır. Tanımlamalar daha çok sosyal yardım aylığı kanunlarında veya özürlü bireylerin toplumsal entegrasyonlarını sağlamaya yönelik özel kanunlarda yapılmıştır. Bu tanımlamalar bazen devletler tarafından sağlanmaya çalışılan düzenlemelerin alanını belirlemede kullanılmaktadır. Buna en iyi örnekse; Almanya'da sağlanan makul uyumlaştırma tedbirlerinin Federal yasalarda yapılan özürlülük tanımına göre belirlenen yüksek özürlülük oranlarına sahip kişilerle sınırlı tutulmasıdır. Burada belirlenen oran, işgücü kaybında %50 veya genel özürlülük oranında %30'dur. Yani bireysel ve sosyal çevreyle bütünleşmiş sosyal modele uyumlu bir değerlendirme yapılmamıştır (Bell, 2008).

Direktiflerle birlikte, Birlik çapında özürlülük tanımı önemli bir konu haline gelmiştir. Nitekim 2000/78/EC çerçevesinde, ATAD önüne ön karar talebiyle gelen ilk mesele, hastalığı nedeniyle işine kısa sürede geri dönemeyecek bir kişinin işten çıkarılmasının, Direktif kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine ilişkindir. ATAD, özürlülük tanımlamasında Topluluk Hukukunun uygulanması gerektiğini ve ülkelerin tümünü kapsayacak aynı tarz ve düzenli bir tanımlamanın yapılması gerektiğini belirtir. Mahkeme, ulusal hukuk tanımlamalarının ayrımcılık temelinde nasıl genel geçer ve homojen olması gerektiğini araştırmıştır. Böylece mahkeme, üye devletlerin çoğunda herhangi bir aksaklığa veya soruna neden olmayacak şekilde, özürlülük tanımını yeniden yapılmasını sağlayarak bu zorunluluğun dengeye oturmasını sağlamıştır (Bell, 2008).

3.8.1.1. Dava ile İlgili Bilgiler ve Gelişim Süreci

Bayan Chacón Navas, hazır yemek alanında hizmet veren bir teşebbüs olan Eurest şirketinde işe başlamıştır. 14 Ekim 2003 tarihinde kendisine, hastalığı nedeni ile çalışmaya uygun olmadığına dair bir sağlık raporu verilmiştir. Bayan Navas'ın tedavisinin görülmekte olduğu kamu sağlık kurumu, kendisinin kısa süre içinde işine dönemeyeceğine kanaat getirmiştir (ATAD, Navas, 2006).

28 Mayıs 2004'de Eurest, hiçbir açıklamada bulunmaksızın Bayan Navas'a yazılı olarak işten çıkarıldığını tebliğ etmiştir ve işten çıkarmanın yasal olmadığını kabul ederek kendisine tazminat teklifinde bulunmuştur. 29 Temmuz 2004 tarihinde Bayan Navas, sağlık durumu nedeniyle 8 ay boyunca işinden izinli olarak ayrı kalması sonucu eşit muamele ilkesine aykırı bir biçimde ayrımcılığa maruz kaldığı ve bu nedenle işten çıkarıldığı iddiası ile Eurest'e dava açmıştır. Başvurusunda, Eurest'in kendisini eski görevinde yeniden işe almasını talep etmiştir. Davaya bakan 33 No'lu Ulusal İş Mahkemesi, hastalığın geri dönülemez bir özre sebep olabileceği gerekçesiyle, hastalık temelinde iş sözleşmesinin feshinin özürlülük temelinde ayrımcılığın bir şekli olduğu görüşünde bulunmuştur. Mahkeme, İspanya içtihat hukukuna göre, özel kişiler arasındaki ilişkilerde yasaklanan ayrımcılık kapsamında

hastalık konusuna açıkça yer verilmediğinden, bu tür işten çıkarmaların geçersizlikten çok kanunsuz sayıldığına dair bazı emsaller bulunduğunu ifade etmiştir.

Ancak mahkeme, İspanyol hukukunda özürlülük tanımının olmamasından ve hastalığın 2000/78/EC Direktif kapsamında ayrımcılık kapsamında değerlendirilip değerlendirilmediğini tespit edemediğinden ön karar talebi için ATAD'a başvurmuştur (ÇSGB, 2007).

Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmanın 234. maddesi kapsamına giren ve ulusal mahkemelerle Adalet Divanı'nın işlevleri arasında açık bir ayırım yapılmasını gerektiren davaların görülmesinde, dava ile ilgili gerçeklerin herhangi bir şekilde tespiti, ulusal mahkemelerin yükümlülüğündedir. Dava ile ilgili mevcut bilgiler ışığında karar verebilmek için bir ön karar talebinde bulunma ve ATAD'a sunulacak soruların dava ile ilişkisinin tespiti yükümlülükleri de, yine sadece ve sadece davanın görülmekte olduğu ve nihai adli kararın sorumluluğunu yüklenmek zorunda olan mahkemeye aittir. Sonuç olarak, sunulan soruların Topluluk hukukunun yorumlanmasını gerektirmesi halinde, Adalet Divanı (Yüksek Mahkeme), ilke olarak bir karar vermekle mükelleftir.

Bu çerçevede ulusal mahkeme, kovuşturmayı durdurarak, bir ön karar talebi ile Adalet Divanı'na aşağıdaki soruları iletmeye karar vermiştir (ATAD, Navas, 2006);

- 1. maddesinde özürlülüğe dayalı ayrımcılıkla mücadele için genel bir çerçeve oluşturan 2000/78/EC sayılı Direktifin koruma kapsamına, işvereni tarafından sadece hastalığı nedeni ile işten çıkarılan bir ...[işçi] de dâhil edilebilir mi?
- Buna ek olarak, hastalığın 2000/78/EC sayılı Direktif ile sağlanan özürlülüğe dayalı ayrımcılığa karşı koruma çerçevesi içinde yer almaması ve birinci sorunun olumsuz şekilde cevaplandırılması halinde, 2000/78/EC sayılı Direktifin ayrımcılığını yasakladığı alanlara ek olarak hastalık da niteleyici bir özellik olarak bu alanlar arasında yer alabilir mi?

ATAD, İspanyol mahkemenin ön karar talebi doğrultusunda yaptığı çıkarımda şu sonuca ulaşmıştır: “Ulusal mahkemece, hastalığına bağlı olarak çalışamayacağı ve işine kısa süre içinde dönemeyeceği sağlık raporu ile belgelenen Bayan Chacón Navas’ın, sadece hastalığı nedeni ile belirli bir süre işine devam edemediği için işten kovulduğuna ve bunun da ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirdiğine hükmetmiştir.” Kısacası İspanyol mahkemesi, hastalık nedenini ayrımcılık temeline yerleştirmiş ve kişinin bu nedenle işten çıkarılmasını kanunsuz olarak atfetmiştir.

Eurest ön karar talebinin kabul edilemez olduğunu iddia etmektedir, çünkü İspanya Mahkemeleri, özellikle de “Tribunal Supremo” adı verilen yüksek mahkeme, Topluluk mevzuatı ışığında hastalığı nedeniyle çalışamayacağı belgelenen işçilerin işten çıkarılmasına dair davalarda ayrımcılığın mevcut olmadığına hükmetmiştir. Ayrıca, Eurest; Bayan Navas’ı hastalığı nedeniyle işinden uzak olduğu için değil, o dönemde Bayan Navas’ın işine artık gereksinim duyulmadığı için işten çıkardığını iddia etmektedir. Ancak ATAD, ulusal mahkemelerin Topluluk mevzuatını daha önce yorumlamış olması, bir ön karar talebinin kabul edilemez olduğunu ispat etmediğini belirlemiştir.

3.8.1.2. ATAD’ın Özürlülük Tanımı ve Karar için Gerekçeler

Divan, eşitlik ilkesine bağlı olarak, Topluluk hukuku dâhilinde yer alan ve anlamının ve kapsamının tespiti için üye devletlerin hukukuna atıfta bulunmaya dair açık bir hüküm içermeyen yasal düzenlemelerdeki terimlerin, söz konusu yasal düzenlemenin hükümleri ve amaçları çerçevesinde, Topluluk genelinde değişmez ve otonom bir tanımının yapılması gerektiğini vurgulamıştır (ATAD, Navas, 2006).

ATAD, bu bağlamda özürlülük kavramını şu şekilde tanımlamıştır:

“Özürlülük kavramı; bedensel, zihinsel veya psikolojik bozukluklara neden olan ve söz konusu kişinin mesleki yaşama katılımını engelleyen kısıtlılıkları tanımlayacak şekilde kabul edilmelidir. Bununla birlikte, “özürlülük” kavramı söz

konusu Direktifin 1.maddesindeki anlamı ile kullanılarak, kasıtlı olarak “hastalık”tan farklı bir terim seçilmiştir. Bu nedenle bu iki kavram, olağan bir biçimde birbirinin yerine kullanılamaz” (ATAD Navas, 2006).

Topluluk hukukunda işyerlerinin özürlü bireylere uyarlanması ile ilgili tedbirlere verilen önem, mesleki yaşama katılımın uzun zaman boyunca engellenmiş olduğu durumlara odaklandığı ve kısıtlılık halinin “özürlülük” kavramı kapsamında kalabilmesi için, uzun bir zaman boyunca sürmesi gerektiği ayrıca ifade edilir.

Bu açıklamaya göre; Topluluk mevzuatını yorumlama yetkisine sahip olan ATAD; işvereni tarafından yalnızca hastalığı nedeni ile işten çıkarılan bir kişinin, istihdamda ve işte eşit muamele için genel bir çerçeve oluşturan 2000/78/EC sayılı Direktif’in özürlü ayrımcılığı ile mücadele kapsamına dâhil olamayacağını açıkça belirtmiştir.

ATAD’ın İspanyol mahkemesinin yukarıda bahsedilen sorulara yönelik olarak verdiği cevaplar şu şekildedir (ATAD Navas, 2006):

- İşvereni tarafından yalnızca hastalığı nedeni ile işten çıkarılan bir kişi, istihdamda ve işte eşit muamele için genel bir çerçeve oluşturan 2000/78/EC sayılı Direktif’in özürlü ayrımcılığı ile mücadele kapsamında yer almamaktadır.
- 2000/78/EC sayılı Direktif’in 2(1). ve 3(1)(c). maddelerinde bahsi geçen, işten çıkarma konusunda özürlülük temelinde ayrımcılık yasağı ile; özürlü bireylere yönelik makul tedbirlerin sağlanması yükümlülüğüne dayalı olarak bir çalışanın işinin temel gerekliliklerini yerine getirme becerisine, kabiliyetine ve elverişliliğine haiz olmamasının sebep gösterilemediği özürlülüğe dayalı işten çıkarmalar yasaklanmıştır.
- İkinci soruya yönelik olarak, AT Antlaşmasının hiçbir hükmünde hastalığa yönelik ayrımcılık yasaklanmamıştır. Dolayısıyla, söz konusu ayrımcılık türü için bir Konsey tedbirine yasal dayanak teşkil etmemektedir (ATAD, Navas, 2006).

ATAD, özürlü bireyin işin gereklerini yerine getiremediği veya işe ait beceri ve yeteneğe sahip olamadığı gerekçesiyle işten çıkarılmasını ayrımcılık kapsamında değerlendirmemektedir. Bu durum, işe alım sırasında eğer özürlü kişi yeterli deneyim ve yeteneğe sahipse veya sahip olduğu özrü işin gereklerini yerine getirmesine mani değilse; işveren tarafından yapılacak sübjektif ve olumsuz değerlendirme geçerli olmayacaktır.

3.8.1.3. Alınan Karar ve Kararın Değerlendirmesi

ATAD, yukarıda bahsedilen gerekçeler ve açıklamalar doğrultusunda şu kararları almıştır (ATAD Navas, 2006):

- İşvereni tarafından yalnızca hastalığı nedeni ile işten çıkarılan bir kişi, istihdamda ve işte eşit muamele için genel bir çerçeve oluşturan 27 Kasım 2000 tarih ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifinin özürlü ayrımcılığı ile mücadele kapsamında yer almamaktadır.
- İstihdamda ve işte eşit muamele için genel bir çerçeve oluşturan 2000/78/EC sayılı Direktif'in 2(1). Ve 3(1)(c). maddelerinde yer bulan işten çıkarma bakımından özürlülük temelinde ayrımcılık yasağı, özürlü bireyler için iş yerlerinde makul tedbirlerin yapılması yükümlülüğü ışığında, özürlü bir çalışanın işinin gerekliliklerini yerine getirmek için gerekli becerilere, yeteneğe ve uygunluğa sahip olmamasının sebep olarak gösterilemediği her türlü işten çıkarmayı men etmektedir.
- Hastalık, 2000/78/EC sayılı Direktif'te bahsi geçen ayrımcılık yasağının uygulanacağı zeminlerden biri olarak kabul edilemez.

Bu karar, özellikle ulusal mevzuatlarında özürlülük tanımlaması yaparken daha çok tıbbi modeli tercih eden üye devletlere genel bir seçenek sunmaktadır ve hastalıkla özürlülük ibarelerinin aynı olamayacağını ifade etmiştir. Böylece, Topluluk hukukunda işyerlerinin özürlü bireylere uyarlanması ile ilgili tedbirlere

verilen önemin, mesleki yaşama katılımın uzun zaman boyunca engellenmiş olduğu duruma odaklanması gerektiği şeklinde yorumlanabilir.

ATAD, Navas'ın iddiasını reddetmesine rağmen, kararının kesinlikle özrürlülük temelinde bir kişinin işten çıkarılmasının Direktif tarafından sağlanan ayrımcılık tanımı içinde yer aldığını açıklığı kavuşturmuştur (ÇSGB, 2007). Ayrıca bu kararla, 2000/78/EC sayılı Direktif'in kıyas yoluyla, 1. maddede listelenen alanlardaki ayrımcı uygulamalardan başka alanları da kapsayabileceği anlamı ortadan kaldırılmaktadır ve ayrımcılıkla mücadelede korunması gereken grupların ve kişilerin kimler olduğu yönünde kesin bir çizgi çekilmektedir.

Görüldüğü gibi, Divan özrürlülüğe neden olan hastalıklarla özrürlülüğe neden olmayan hastalıklar arasında herhangi bir ayrıma gitmemiş ve kişinin kısa süre süreli hastalığı nedeniyle özrürlü ayrımcılığı kapsamında korunamayacağına hükmetmiştir. Divan'ın, kısa süreli ve herhangi bir özre neden olmayan hastalığa dayalı olarak işten çıkartmanın; özrürlü ayrımcılığına neden olamayacağı yönünde adlığı kararı yerindedir. Ancak, ilerleyen zamanda var olan hastalığından ötürü özrürlülükle baş başa kalacak olan birey, bu nedenle ayrımcılığa maruz kaldığında, bahsedilen koruma kapsamına dâhil olamayacaktır. Ve böylece 2000/78/EC Direktifinin uygulama alanın, yapılan dar yorum nedeniyle kısıtlı kalması söz olacaktır. Divanın burada diğer ayrımcılık zeminlerinden farklı olarak, özrürlülüğe neden olabilecek hastalıklar bakımından ayrıca bir yorum getirmesiyle; hastalık evresinde sonradan doğabilecek özrürlülük durumunun da gözetilmesi gereğini içeren olumlu ve kapsayıcı bir çözüme emsal oluşturulması sağlanacaktır.

3.8.2. S.Coleman v. A.Law Davası (C-303/06, 2008)

Bu davada ATAD, kişinin özrürlü ayrımcılığına maruz kaldığını ve özrürlü ayrımcılığı yasağının sadece kendisi özrürlü olan bireylerle sınırlı olmadığını ifade etmiştir. Böylece, ayrımcılıkla mücadelenin kapsamını genişletmiş ve bu durumun

sadece özürlü bireyleri kapsamadığı, diğer ayrımcılık temellerinde de geçerli olduğu ayrıca belirtilmiştir.

3.8.2.1. Dava ile İlgili Bilgiler ve Gelişim Süreci

Bayan Coleman Ocak 2001’de eski işverenin (A.Law ve S.Law) yanında sekreter olarak çalışmaya başlamıştır. 2002 yılında, apneik (geçici solunum durması) atakları ve konjenital laringomalazi (solunum güçlüğü) hastalığı olan bir erkek çocuk dünyaya getirmiştir. Oğlunun bu rahatsızlıkları özel bakım gerektirmektedir. Davanın tarafı Bayan Coleman, çocuğunun bakımını kendisi üstlenmiştir. 4 Mart 2005’te Bayan Coleman, işten kendi isteğiyle ayrılmıştır ve bu şekilde eski işvereni ile olan iş sözleşmesi hükmünü yitirmiştir (ATAD, Coleman, 2008).

Bayan Coleman 30 Ağustos 2005’de, haksız yere ve zımnî olarak işten kovulduğu ve özürlü çocuğunun bakımını üstlendiği için kendisine diğer çalışanlara kıyasla daha farklı davranıldığı iddiasıyla Güney Londra’da bulunan İş Mahkemesi’nde dava açmıştır. Şikayetinde, söz konusu nedenlerden dolayı eski işverenin yanında çalışmaktan vazgeçmek zorunda kaldığını beyan etmiştir. Talepte bulunan mahkeme, Bayan Coleman’ın işten çıkarılması ile ilgili davayı ertelemiştir, ancak ayrımcılık iddiasını incelemek üzere 17 Şubat 2007’de bir hazırlık tahkikatı yapmıştır.

Söz konusu ulusal mahkeme tarafından gerçekleştirilen ön tahkikatta, Bayan Coleman, özürlü çocuğu nedeniyle eski işvereni tarafından kötü muameleye maruz kaldığına dair iddiasını içeren şikayetini ulusal mevzuata, özellikle de 2000/78/EC sayılı Direktif’in iç mevzuata aktarımı için hazırlanan hükümlere dayandırıp dayandıramayacağı incelenmiştir.

Birleşik Krallık hukukuna göre, bir hazırlık tahkikatının başlatılması durumunda, davanın görülmekte olduğu mahkeme veya Divanda, gerçeklerin davacı tarafından sunulan iddialardaki gibi olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle ulusal

mahkeme, Bayan Coleman'ın davasında ihtilafa sebep olarak kabul gören gerçekleri aşağıdaki şekilde kabul etmiştir (ATAD, Coleman, 2008):

- Bayan Coleman doğum iznini kullandıktan sonra işe döndüğünde, eski işinde görev alamayacağı işvereni tarafından kendisine bildirilmiştir. Oysa, özürsüz çocuk sahibi ebeveynlerin eski görevlerinde işe başlamalarına izin verilmiştir.
- Bayan Coleman'ın eski işvereni, çalışma saatleri ve çalışma koşulları bakımından özürsüz çocuk sahibi diğer çalışanlara gösterdiği esnekliği Coleman'a da göstermeyi reddetmiştir.
- Özürsüz çocuk sahibi çalışanlara mesai saatleri dahilinde izin veriliyor iken, özürlü çocuğunun bakımını gerçekleştirmek için meslektaşları gibi izin talep eden Bayan Coleman'a "tembel" denilmiştir
- Coleman, kendisine karşı sergilenen kötü tutum nedeni eski işyerine yazılı başvuruda bulunmuştur, ancak gerekli ilginin gösterilmediğini görünce bu başvurudan vazgeçmiştir.
- Bayan Coleman'ın kendisi ve çocuğu hakkında kötü ve küçük düşürücü yorumlar yapılmıştır. Özürsüz çocuklarının bakımı nedeniyle izin veya çalışma saatlerinde esneklik isteyen diğer çalışanlar hakkında bu tür yorumlar yapılmamıştır.
- Oğlunun durumuna bağlı olarak iş yerine bazen geç gelmek zorunda kalan Bayan Coleman'a geç kalmaya devam etmesi halinde işine son verileceği bildirilmiştir. Benzer sebeplerden dolayı işe geç gelen özürsüz çocuk sahibi diğer çalışanlara karşı ise böyle bir tutum sergilenmemiştir.

Güney Londra'daki İş Mahkemesi, Topluluk hukukunun yorumlanmasının talep etmeden önce davayı değerlendirerek kovuşturmayı ertelemeye ve bir ön karar talebi ile aşağıdaki soruları Adalet Divanı'na iletmeye karar vermiştir (ATAD, Coleman, 2008):

- Özürlülere yönelik ayrımcılığın yasaklanması bağlamında 2000/78/EC sayılı Direktif, kötü muamele ve doğrudan ayrımcılığa karşı sadece özürlü kişilerin kendilerini mi korumaya almaktadır?
- Yukarıdaki birinci sorunun cevabı “Evet” ise, kendileri özürlü olmadığı halde özürlü bir kişi ile olan ilişkilerine bağlı olarak tacize veya kötü muamele maruz kalan çalışanlar 2000/78/EC sayılı Direktif kapsamında korunmakta mıdır?
- Bir işverenin herhangi bir çalışanına bakımını üstlendiği özürlü çocuğu nedeniyle diğer çalışanlarına davrandığından veya davranacağından daha kötü davranması durumunda, böyle bir tutum 2000/78/EC sayılı Direktif tarafından belirlenen eşit muamele ilkesi bağlamında ayrımcılık olarak değerlendirilebilir mi?
- Bir işverenin herhangi bir çalışanına bakımını üstlendiği özürlü çocuğu nedeniyle kötü muamelede bulunması durumunda, bu davranış 2000/78/EC sayılı Direktif ile belirlenen eşit muamele ilkesinin ihlali olarak yorumlanabilir mi?

Bu sırada, davanın görüldüğü ilgili mahkeme Adalet Divanı'nın, Bayan Coleman'ın beyanlarına dayanarak 2000/78/EC sayılı Direktifi yorumlamayı kabul etmemesi halinde, maddi hatalara bağlı olarak davanın düşeceğine kanaat getirmiştir. Bu nedenle Mahkeme, Bayan Coleman'ın kötü muamele veya kasıtlı kötü davranışlara maruz kalıp kalmadığının tespitinden önce Direktif'in, Birleşik Krallık mevzuatının izin verdiği şekilde, Bayan Coleman'ın durumundaki bir kişinin işten çıkarılması durumunda uygulanabilir olup olmadığının yorumlanması için başvuruda bulunmaya karar vermiştir. Bu nedenlerden dolayı ATAD, ön karar talebine ilişkin soruların söz konusu dava sürecinde etkili olacağını belirleyerek; doğru olduğu varsayılan bilgiler doğrultusunda bu soruların cevaplanması kabul etmiştir.

3.8.2.2. ATAD'ın Konuya Yorumu ve Karara İlişkin Gerekçeleri

Bu dava anlaşıldığı üzere, bir çalışanın aleyhte davranışlara maruz kaldığına dair iddialarına dayalı, söz konusu çalışanın sorumlu olduğu çocuğunun özrü temelinde sunulmuştur.

Bilindiği gibi 2000/78/EC Direktifinin en temel dayanaklarından biri, 2(1) sayılı maddesinde bahsedilen ve özürlülük nedenini de kapsayan nedenlerden herhangi biri gerekçe gösterilerek eşit muamelenin *ne olursa olsun* doğrudan ve dolaylı şekilde ihmal edilemeyeceği ibaresidir. Kısacası Direktif'in istihdam ve iş alanına yönelik amaçları arasında özürlülük temelindeki her türlü ayrımcılıkla mücadele de yer almaktadır (Avrupa Komisyonu, 2006).

Ayrıca, bu Direktif'in 3(1)(c) maddesinde; 2000/78/EC'nin hem kamu hem de özel sektör açısından geçerli olduğu ve işten çıkartma ve ödemeyi de içeren, istihdam ve çalışma koşulları konularında Topluluğa verilen yetki alanlarının sınırları çerçevesinde tüm kişileri kapsadığı belirtilmektedir.

Birleşik Krallık Hükümeti, Direktif'te ifade edilen doğrudan ayrımcılık yasağının, söz konusu davadaki Bayan Coleman gibi, kendisi özürlü olmayan kişileri kapsamadığı şeklinde yorumlanması gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca, Birleşik Krallık C-13/05 sayılı *Chacón Navas* [2006] ECR I-6467 kararı emsal alınarak, 2000/78/EC sayılı Direktif'in *ratione personae* (kişi itibariyle yetki) kapsamının katı bir biçimde yorumlanması gerektiğini savunmaktadır. İngiliz kanunlarına bakacak olursak Özürlü Ayrımcılığı Yasası (DDA)'nın, 2003 Yönetmeliği ile değişik 3A(1). Bölümünde şu ifade yer almaktadır (ATAD Coleman, 2008):

- “Özrü bir kişiye özürlülüğü nedeniyle, herhangi bir özürlülüğü bulunmayan diğer kişilere davrandığından veya davranacağından daha kötü davranırsa,
- Böyle bir davranışı haklı çıkaracak bir açıklamada bulunamıyorsa, özrü ayrımcılığı yapmış olur.”

ATAD, 2000/78/EC sayılı Direktif'in özellikle özürlü kişilerin gereksinimlerini karşılamaya yönelik hükümler içerdiği gerçeği, söz konusu Direktif'te yer alan eşit muamele ilkesinin sadece özürlülük temelinde ve özürlü kişilere yönelik doğrudan ayrımcılığı yasakladığı şeklinde yorumlanmaması gerektiğini ifade etmiştir. ATAD ayrıca; özürlü ayrımcılığına maruz kalan bir kişinin kendisi özürlü olmasa da; Bayan Coleman'ın da iddia ettiği gibi, bu kişiye karşı aleyhte davranışların sebebi özürlülük olabileceğini belirtmiştir.

Böyle bir yorumun en büyük dayanağı ise; özürlü ayrımcılığına maruz kalan bir işçi için 2000/78/EC sayılı Direktif'in uygulanma alanını yalnızca kendisi özürlü olan kişilerle sınırlandırmaya yönelik yorumunun yapılması; bu Direktif'in etkinliğinin ve sağlamayı amaçladığı korumanın azalmasına neden olacağı endişesidir. Bu son derece doğru bir tespittir ve bu durum ayrımcılığın koruma alanını genişletecek şekilde yorumlanmıştır.

Direktifte bahsedilen ispat yükümlülüğü hususu bu davada uygulanmıştır. ATAD, ispat yükümlülüğü hususunda üye devletlerin eşit muamele ilkesinin uygulanmaması nedeni ile haksızlığa uğradığına inanan kişilerin bir mahkeme veya yetkili bir makam önünde doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa maruz kaldıklarını ispat edebilmeleri gerektiğinde, söz konusu ilkenin ihlal edilmediğinin ispatı yükümlülüğünün davalıya ait olmasını sağlaması gerektiğine işaret etmiştir. Bu doğrultuda ATAD; Bayan Coleman'ın doğrudan ayrımcılığın meydana geldiğine dair bir hükmün oluşmasına zemin oluşturacak gerçekleri sunabilmesi halinde, eşit muamele ilkesinin etkin biçimde uygulanması bakımından ispat yükünün davalılara geçmesi ve bu kişilerin söz konusu ilkenin ihlal edilmediğini ispat etmeleri gerektiğini belirtmiştir. Kısacası Direktif'te söylendiği gibi ispat yükümlülüğü davalıya geçmiştir.

ATAD'ın İngiliz İş Mahkemesinin sorduğu sorulara verdiği cevap şöyle ifade edilmiştir:

“2000/78/EC sayılı Direktif, özellikle de 1, 2(1). ve (2)(a). maddelerinde yer alan hükümler çerçevesinde belirlenen doğrudan ayrımcılık yasağı, “sadece kendisi

özürlü olan kişileri kapsamamaktadır” şeklinde yorumlanmalıdır. Bir işveren, özürlü olmayan bir işçisine, benzer koşullar altında başka bir işçisine davrandığından, davranmakta olduğundan veya davranacağından daha olumsuz şekilde davranırsa ve bu davranışın nedeninin söz konusu işçinin çocuğunun özürlülüğünden kaynaklandığı tespit edilirse, böyle bir tutum ve davranış 2(2)(a). maddesinde tanımlanan doğrudan ayrımcılık yasağına aykırı olarak değerlendirilir. Ayrıca bu durum taciz için de geçerlidir.” (ATAD, Coleman, 2008).

3.8.2.3. Alınan Karar ve Kararın Değerlendirmesi

Adalet Divanı, yukarıda bahsedilen gerekçeler ve verdiği cevaplar doğrultusunda aşağıdaki kararları almıştır:

- “İstihdamda ve işte eşit muamele için genel çerçeve oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi ve bu direktifin özellikle 1., 2(1), 2(a). maddeleri, doğrudan ayrımcılık yasağının sadece kendisi özürlü olan kişileri kapsamadığı şeklinde yorumlanmalıdır. Bir işveren, özürlü olmayan bir işçisine, benzer koşullar altında başka bir işçisine davrandığından, davranmakta olduğundan veya davranacağından daha olumsuz şekilde davranırsa ve bu davranışın nedeninin söz konusu işçinin çocuğunun özürlülüğünden kaynaklandığı tespit edilirse, böyle bir tutum ve davranış 2(2)(a). maddesinde tanımlanan doğrudan ayrımcılık yasağına aykırıdır.
- 2000/78/EC sayılı Direktif, özellikle de taciz yasağının çerçevesini belirleyen 1, 2(1). ve (3). maddeleri, “sadece kendisi özürlü olan kişileri kapsamamaktadır” şeklinde yorumlanmalıdır. Kendisi özürlü olmayan bir işçiye karşı sergilenen ve taciz olarak nitelendirilebilecek istenmeyen davranışların kaynağının bu işçinin bakımından sorumlu olduğu özürlü çocuğu olduğuna hükmedilirse, böyle bir davranış 2000/78/EC sayılı Direktif’in 2(3). Maddesi kapsamında tanımlanan taciz yasağına ters düşmektedir.” (ATAD, Coleman, 2008).

ATAD, bu dava sonucunda özürlü ayrımcılığının kişi açısından gerçekleştiğini kabul etmiştir. Böylece, 2000/78/EC direktiflerinin özürlü açısından kapsamını genişletmiştir. Sadece özürlü olan bireyin korunması şeklinde yapılan dar yorumun, ayrımcılıkla mücadele politikasıyla örtüşmediğini ve böylece elde edilen sonuçların kısıtlı olacağını ifade etmiştir. Ayrımcılığın görülme şekillerinin sadece özürlü bireyler odağında olmadığı, ayrıca özürlü bireylerin aileleri ve yakınları aracılığıyla da bu sorunun doğabileceğine işaret edilmektedir. Ayrıca özürlü ayrımcılığının dışındaki diğer ayrımcılık zeminlerinde de bu konunun uygulanması gerektiği yönündeki ATAD yorumu dikkat çekicidir.

Ek olarak bu durum, özürlü ayrımcılığıyla mücadelede önemli bir araç olan ve 2000/78/EC sayılı Direktifi'nin 5. ve 7. maddelerinde de belirtilen makul uyumlaştırmayla pozitif eylem tedbirlerinin; üye devletlerce özürlü bireyin ailesini gözeterek yapılmasını gündeme getirecektir. Böylece ayrımcılıkla mücadele sadece kişi odaklı olmayacak ve daha etkin ve kapsayıcı bir rol çizecektir.

3.9. Yeni Ayrımcılıkla Mücadele Direktif Taslağı

2000 yılında yayımlanan İş ve Meslekte Eşit Muamele Direktifinin ardından, Avrupa Konseyi tarafından kapsamı daha geniş ve uygulama alanı daha bütüncül olan yeni ayrımcılıkla mücadele direktif taslağı hazırlanmıştır. 2000/78/EC Direktifi'nin olumlu sonuçlarından cesaret alan Avrupa Birliği, ayrımcılıkla mücadelenin nüfus edeceği alanı sadece istihdamla sınırlandırmak istememiş ve böylece 2009 yılında imzalanması muhtemel olan daha kapsamlı yeni direktif taslağını ön plana çıkarmıştır.

2000/78/EC Direktifi, yükselme dâhil istihdamın her aşamasında, mesleki eğitimin her türünde ve kademesinde özürlü ayrımcılığı hem kamu hem de özel sektör kapsamında yasaklamıştır. Böylece Avrupa Birliği özürlü bireylerin toplumsal yaşama entegrasyonlarında çok önemli bir rolü olan istihdam boyutunda ayrımcılıkla mücadele politikasını hayata geçirmiştir. Ancak, Avrupa Birliği'nde özürlü bireylerin

toplumsal entegrasyonlarını sağlamada ve var olan sorunların çözümünde daha kapsayıcı bir düzenlemenin gerekliliği; istihdamın dışında diğer alanlarda da ayrımcılıkla mücadele hedefi arayışlarına neden olmuştur (Avrupa Komisyonu, 2008).

2000/78/EC Direktifi, sosyal güvenlik, sağlık hizmetleri, eğitim, konut edinme, mal ve hizmetlerin sağlanması ve erişiminde özürlü ayrımcılığını yasaklamamıştır. Bu bakımdan, diğer alanlarda da özürlü ayrımcılığının yasaklanması bütüncül bir ayrımcılıkla mücadele stratejisinin sağlanmasında önem arz etmektedir.

Direktif taslağının gerekçeler kısmında belirtildiği gibi; 2000/78/EC Direktifi özürlü bireylerin de dâhil olduğu 5 farklı ayrımcılık zemininde eşit muamele için ortak bir çatı kurmuştur. Ancak istihdam alanının dışında korunması gereken alanların olduğu gerekçesiyle ayrımcılıkla mücadelenin kapsamı genişletilmek istenmiştir. Bu çerçevede bu taslakla; sosyal korumayı, eğitimi ve mali hizmetlerin temini, konut edindirmeyi içeren ve yaş, cinsel yönelim, özürlülük, din ve inanç hürriyetine bağlı ayrımcılık yasaklanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2008).

Bu alanların dışında taslakta üye devletlerin; özürlü bireylerin kültürel faaliyetlerden yararlanmalarını ve diğer tüm kapalı alanlara eşit bir şekilde erişimini sağlamak için gerekli alt yapının sağlanması amacıyla önlemlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2008).

Belirtilen alanlarda özürlü bireylerin ayrımcılığa uğramadan katılımlarını sağlamak için alınan gerekli önlemler, eşitliğin sağlanmasını garanti etme yolunda önemli bir rolü vardır. Bu doğrultuda taslakta, toplumsal katılım imkânlarını sağlamaya yönelik, orantısız olmayan makul uyumlaştırma tedbirlerinin alınmasının gerektirebileceği ifade edilmiştir. Yükün orantısız olup olmadığını değerlendirirken; organizasyonun doğasını, kaynaklarını, boyutlarını, mal ve hizmetlerin döngüsünü ve kişilerin sağladığı faydayı içeren faktörlerin hesaba katılması gerektiği benimsenmiştir.

Direktif taslağında, özürlü bireylerin ayrımcılıkla yüzleşmelerinde yasal koruma için gerekli araçlara ve yollara diğer tüm bireylerle eşit bir şekilde sahip olması gerektiği belirtilmiştir. Bu çerçevede, kamu kurum ve kuruluşlarının, bireylerin yargı önünde eşit bir şekilde temsil edilmelerini sağlamak için gerekli tedbirleri alması gerektiği ifade edilir (Avrupa Komisyonu, 2008).

2000/43/EC Direktifi alınması gereken tedbirlerin hayata geçmesini sağlamada eşitlik kurumlarının kurulmasını öngörmüş ve yeni taslakta da bu kurumların başarılı oluşu ifade edilerek; diğer alanları da kapsayan kurumların kurulmasını veya var olanların çalışma alanının genişletilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Taslağa göre bu kurumların görevleri şunlardır (Avrupa Komisyonu, 2008):

- Ayrımcılığa dair şikâyetleri takip edip, ayrımcılık mağdurlarına bağımsız destek sağlayarak kamu ve özel kurum ve kuruluşların, organizasyonların ve diğer yasal oluşumlarının, mağdurların haklarına saygılı olmayı sağlama,
- Ayrımcılığa dair bağımsız araştırmalar yürütme,
- Bağımsız raporlar yayımlama ve ayrımcılıkla ilgili her düzeyde yorumlarda veya tavsiyelerde bulunmak.

Taslağın amacı; cinsel köken, yaş, özürlü, din ve inanç sebebiyle oluşan ayrımcılıkla savaşıma üzere bir çatı-ortak çalışma oluşturmaktır. Bu amacın ise, istihdam ve mesleki işlerden başka eşit muamelenin üye devletlerde etkili bir biçimde uygulamaya geçirilmesi bakış açısıyla sağlanması planlanmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2008).

2000/78/EC Direktifinde olduğu gibi bu taslakta da; dolaylı, doğrudan ayrımcılık ve tacizin tanımlaması yapılmıştır. Ancak yine özür lülüğün tanımı yapılmamıştır. 2006 yılında sonuçlanan *Navas v. Eures* davası doğrultusunda sınırları çizilen ve yorumlanan özür lülük tanımlaması doğrultusunda üye devletler karar vermektedir. Taslağın faaliyet alanı aşağıdaki alanları kapsamaktadır:

- Sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerini kapsayan sosyal koruma,
- Sosyal avantajlar,
- Eğitim,
- Kamu tarafından sağlanan ve konut edinmeyi de kapsayan mal ve hizmetlerin sağlanması ve bunlara erişim.

Bu alanlardaki yasağın, toplum üzerindeki g¼çlerin sınırları dâhilinde hem kamu ve hem de özel sektör¼ dikkate alarak; tüm ger¼ek ve tüzel kişilere uygulanması benimsenmiştir. (Avrupa Komisyonu, 2008). Ancak bu taslakta, önceki Direktifin özellikle 5. maddesinde belirtildiği gibi özel iş gücü piyasasındaki şirketlere önemli görevler yüklemesinin aksine; belirlenen alalarda daha çok kamu otoritesi ve gücü ön plana çıkarılmaya çalışılmaktadır.

Taslağın öz¼rl¼ bireylere eşit muamele başlıklı 4. maddesinde; eğitim, sağlık, sosyal koruma, sosyal güvenlik, mal ve hizmetlerin temininin fırsat eşitliği çerçevesinde ger¼ekleşmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu amaçla öz¼rl¼ bireylere yönelik makul uyumlaştırma tedbirlerinin orantısız bir yük getirmeyecek şekilde sağlanması zorunlu olduğu belirtilmiştir. Yine 2000/78/EC Direktifinde olduğu gibi taslakta da, ispat yük¼ davalıya yüklenmiş ve bunun gerekli tedbirleri üye devletlerin sağlaması istenmiştir. Ayrıca üye devletlerden; ulusal kanun ve uygulamalarla uyumlu bu yönergenin kapsadığı alanlarda ve sahalarda ayrımcılığa karşı mücadele etmek için resmi olmayan organizasyonlarla diyalogun cesaretlendirilmesi beklenmektedir (Avrupa Komisyonu, 2008).

Taslağın gerekçeler kısmı 15.maddesinde; sigortacılık ve bankacılık hizmetlerinin sağlanması sürecinde, risk faktörleri ve istatistiksel analizlerde öz¼rl¼lük ve yaşla ilgili ibarelerin olabileceği ifade edilmiştir. Bu ibarelerin, belirtilen metinlerde yer alması ve bunların da değerlendirmede göz önünde bulundurulması taslağa göre ayrımcılık olarak atfedilmemiştir. Örneğin, öz¼rl¼ bireye hayat sigortası yapacak finansal bir şirketin risk tanımlaması unsurlarında öz¼rl¼lük ibaresinin olması, ayrımcılık suçu olarak değerlendirilmeyecektir. Kanımızca, taslak halinde olan bu direktifin ilgili maddesi, ayrımcı uygulamalara

neden olabilecektir ve çıkarılması gerekmektedir. Ancak, Avrupa Birliği'nde finans alanında özellikle kredi başvuruları ve hayat sigortası kapsamında bu ibare sık bir şekilde kullanılmaktadır.

Taslakta üye devletlerin, eşit muamele prensibinin itibar görmesini sağlamak için, özellikle ayrımcı ibare ve ifade içeren metinlerin yeniden düzenlenmesini içerecek şekilde ek tedbirler alması gerektiği belirtilmiştir. Taslak metinde bu tedbirler şu şekilde belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2008):

- Eşit muamele prensipleriyle aykırı her türlü kanuni düzenleme ve idari koşulların iptal edilmesi veya kaldırılması.
- Kar amaçlı veya kar amaçsız kurum ve kuruluşların hazırladıkları sözleşmelerde var olan ve eşit muamele prensiplerine karşıt olan koşulların, taahhütlerin, içsel kuralların, yönetim kurallarının ve yapılan tüm düzenlemelerin ortadan kaldırılması veya kanunsal değişikliğe uğraması.

Taslakta, Avrupa Birliği devletlerinin belirlenen hedefler doğrultusunda alınan ulusal tedbirlerin kişilerce veya kurumlarca ihlal edilmesi durumunda kolay uygulanabilir yaptırımlara dayalı yargı sisteminin oluşturulması ve belirlenen yaptırımların üst limiti olmayacak şekilde etkili ve caydırıcı şekilde uygulanması şart koşulmuştur (<http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/index.html>, 2008).

2000/78/EC Direktifi'nde olduğu gibi, taslak metinde de üye devletlerin gerekli bilgi ve ilerlemeleri Konsey, Parlamento ve Komisyona her 5 yılda bir rapor etmesi zorunlu tutulmuştur. Ancak bu raporda 2000/78/EC'den farklı olarak, Komisyonun üye devletler kadar eşitlik kurumlarıyla da koordineli çalışması gerektiği belirtilmiştir. Kısacası bu taslağın 2000/78/EC'den en büyük farkı; istihdam alanı dışında özürlü ayrımcılığıyla mücadeleyi ve tüm ayrımcılık zeminlerini kapsayan eşitlik kurumlarının kurulmasını öngörmesidir. İstihdam alanında elde edilen başarının belirtilen alanlarda da yaşanması amacını taşıyan tasarı, halen onaylanmamıştır; ancak 2009 yılı içerisinde Konsey tarafından kabul edilmesi beklenmektedir (Avrupa Komisyonu, 2008).

3.10. Avrupa Birliği'nin Ayrımcılıkla Mücadele Politikası Hakkında Genel Değerlendirme

Avrupa Birliği farklı kùltùrlere, dinlere ve ırklara sahip insanları bir arada ve barış içinde yaşatmanın çarpıcı bir projesidir. 27 ùlkenin ve haliyle 27 farklı kùltürün içinde yer aldığı bir topluluğun en önemli meselesinin “Ayrımcılıkla Mücadele” olması kaçınılmazdır. Avrupa Birliği'nin temellerinden olan Avrupa Birliği vatandaşı ve ortak bir kùltür-bakış açısı yaratma olgusu bu mücadelenin amacıdır. Bu amacın temellerinden biri de; özùrlü bireylerin topluma ve iş gücü piyasasına sorun yaşamadan dâhil olmaları ve kendi kendilerine yeterliliklerinin sağlanmasıdır.

Avrupa Birliği çatısı altında özùrlü bireylere ilişkin tüm çabaların temelinde, fırsat eşitliğinin sağlanması amacı yatmaktadır. Ayrımcılıkla mücadele, Birliğin sosyal politikasında önemli yeri olan ve özùrlülük konusunda doğrudan inisiyatif yüklediği yegane temeldir. Bu çerçevede, 1990 yılından itibaren çeşitli ilke ve tavsiye kararları, eylem planları ve yönergeler kabul edilmiştir. Bunlar arasında 2000 yılında kabul edilen İstihdamda ve Meslekte Eşit Muamele Direktifi (2000/78/EC) özùrlü bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadelede son derece önemli bir referans ve dayanak noktası oluşturmuştur.

Bu direktif, özùrlü bireyleri de kapsayan sosyal içerme politika ve hukuku uygulamalarını hak temelli yaklaşıma dayandırmıştır. Direktifte sağlanan en büyük yeniliklerden biri dolaylı, doğrudan ayrımcılığın ve tacizin tanımının yapılmasıdır. Direktiften önce, Avrupa Birliği'nde birkaç ATAD kararı dışında bu tanımlamalarla ilgili içtihat ve uygulama bulunmamaktaydı. Böylece Direktif sayesinde; sadece Birlik çapında etkisi olmayan geniş bir alanı etkileyen ve özùrlülük literatüründe de kabul gören ayrımcılığın görülme şekilleri somutlaştırılmıştır.

2000/78/EC sayılı Direktif; ırksal, etnik, dinsel, özùrlülük, yaş, cinsel yönelim temelinde ayrımcılığı yasaklar. Ülkeler, ulusal yasalarında bu sorumlulukları yasallaştırmışlardır ve bu zeminler arasında ùlkeden ùlkeye değişen büyük farklılıklar olabilmektedir. Bu durum hem görülme sıklığı hem de derinlik bakımından

olabilmektedir; ancak en çok derinliğe sahip olanlar özürlülük ve ırksal-etnik temellerdedir. Bu temellerle ilgili koruma önlemleri hükümetler yasalarına koymuşlar; ancak direktifler görüşülürken başlayan ve konusu terminoloji olan bazı anlaşmazlıklar yaşanmıştır (Bell, 2008).

Direktifte özürlülük tanımının yapılmaması üye devletlere bu konuda bir takdir yetkisi vermekle beraber, bu takdir yetkisinin 2000/78/EC'nin genel amacını ortaya koyan 1. maddesi ile sınırlı olduğu açıktır. Ancak, üye devletlerin bir kısmının mevzuatlarında özürlü ve özürlülük tanımları yer alması karşısında, Direktiflerde yer alan ayrımcılığın kapsamının belirlenmesi ihtiyacı nedeniyle, tanım konusunun kısa zamanda Avrupa Topluluğu Adalet Divanı tarafından açığa kavuşturulması gerekmiştir. Divan 11 Temmuz 2006 tarihli kararında, Direktifin bir tanım getirmediğini ve ulusal mevzuatlara da gönderme yapmadığını; bu nedenle kavrama özerk bir anlam verilerek her vakada aynı şekilde yorumlanmasının sağlanması gerektiğini ifade etmiştir. Divan bu ifadesinin devamında özürlülüğü tanımlamıştır (Gül, 2006). Böylece tıbbi modeli muhafaza etmek isteyen ülkelerin tek paydada yapacakları tanımlamalarda genel bir seçenek sunulmuştur (Bell, 2008).

Bu kararda, kısa süreli bir hastalığa dayanan işten çıkartmanın özürlü ayrımcılığına dayandırılmayacağı vurgulanmıştır. Ancak bu ifadeye ek olarak; hastalık evresinde sonradan doğabilecek özürlülük durumunun da gözetilmesi gereğini içeren bir yorum yapılması ihtiyacı, özürlü ayrımcılığı açısından olumlu ve kapsayıcı bir çözüme emsal oluşturulması için acil olarak alınması gereken karardır. Aksi takdirde; ATAD'ın bu kararıyla 2000/78/EC sayılı Direktifinde benimsenen sosyal model ile bağdaşmayan ve yaşanan sorunu doğrudan ve sadece kişide arayan bir tanımla sınırları belirlenen, kısıtlı bir ayrımcılıkla mücadele potansiyeli ortaya çıkarabilir.

Direktifte, kamu ve özel sektör işverenlerinin özürlü bireylere yönelik makul uyumlaştırma tedbirleri almaları ve üye devletlerden ayrımcı ifadeler barındıran mevzuat düzenlemelerinin ve yasal sözleşmelerinin yeniden düzenlenmesi talep

edilmiştir. Ayrıca üye devletlerin ulusal mevzuatlarını, Direktif ve Ayrımcılıkla Mücadele Eylem Programı doğrultusunda uyumlaştırmaları gerektiği vurgulanmıştır.

Direktiflerin ulusal mevzuata uyarlanması için en son tarih 2003'tü ancak özürlülük ve yaşla ilgili sorumluluklar 2006 yılına kadar uzatılmıştır. 2006'nın sonunda tüm devletler, yeni önlemler paketini mevzuatlarına direktifler doğrultusunda uyarlamışlardır. 27 ülke çeşitli tavizlerde bulunarak boşluklarını direktiflerde yer alan standartlara uygun şekilde doldurmuşlar ve bunları ulusal mevzuata koymuşlardır (www.eu.int.com , www.humanconsultancy.com, 2008).

2000/78/EC sayılı Direktifte işverenlere yüklenen özürlü bireylere yönelik öngörülen makul tedbirler, özürlü bireylere diğer tüm bireylerle eşit davranmaktan öte; bu bireylerin karşı karşıya kaldıkları engellerin bazı ek tedbirlerle ortadan kaldırılarak eşit fırsatların sağlanması temeline dayanmaktadır (Karçkay, 2008). Direktifte, makul uyumlaştırma yapmayan işverenlerin, ayrımcı muamelede bulunduğu dair bir ifade bulunmamaktadır. Ancak üye devletlerde, pozitif eylem tedbirleri yoluyla makul uyumlaştırma konusunda işverenlere gerekli kolaylıklar (kredi sağlama, vergilerin ötelenmesi, uzman personel desteği, sosyal güvencenin devletçe ödenmesi gibi) sağlanmakta ve tüm bu kolaylıklara rağmen eğer haklı ve meşru bir gerekçe olmaksızın özürlü bireye yönelik makul uyumlaştırma tedbirleri alınmazsa, bu dolaylı ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir.

Özürlülüğe dayalı ayrımcılığı yasaklayan 2000/78/EC sayılı Direktif'in konu bakımından kapsamı, Avrupa Birliği'nin cinsiyet ve ırka dayalı ayrımcılığı yasaklayan yönergeler ile karşılaştırıldığında, sınırlı gibi gözükmektedir. 2000/78/EC ile aynı dönemde hazırlanmış olan 2000/43/EC sayılı Irk Yönergesi ise, istihdam ve mesleğe giriş, meslekte yükselme, serbest çalışma, mesleki yönlendirme ve meslek eğitimi, istihdam ve çalışma koşulları, işten çıkarma ve ücret, işçi veya işveren örgütlerine üyelik, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri dâhil olmak üzere sosyal korunma, sosyal avantajlar, eğitim, konut dâhil olmak üzere kamuya sunulan mal ve hizmetlere erişim ve bunları sunma konularında ayrımcılığı yasaklamaktadır. Buna karşılık, Direktif'in konu bakımından kapsamı istihdam ve mesleğe giriş, meslekte

yükselme, serbest çalışma, mesleki yönlendirme ve meslek eğitimi, istihdam ve çalışma koşulları, işten çıkarma ve ücret, işçi veya işveren örgütlerine üyelik ile kapsamı daha mikro düzeyde kalmaktadır. Pek çok yazar ve politika uygulayıcısının Direktifi en çok eleştirdikleri nokta da burada ortaya çıkmaktadır (Gül, 2006).

İş ve istihdamla sınırlı olan koruma mekanizması, daha bütüncül ve makro düzeyde olan sistem talebi, Avrupa Birliği'ni Birleşmiş Milletlerce hazırlanan ve 3 Mayıs 2008'de yürürlüğe giren Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi'ne ve yeni Direktif taslağı hazırlamaya yöneltmiştir. Adı geçen Sözleşme, özürllük sorununu ayrımcılıkla mücadeleyi de içerecek şekilde insan hakları ekseninde değerlendiren ve uluslararası düzeyde taraf devletleri bağlayıcı nitelik taşıyan üst düzey bir metindir.

Bu metin, Birliğin müzakere edip imzaladığı ilk insan hakları sözleşmesidir ve tasdik etmesi beklenen bu yapıdaki ilk sözleşme olacaktır. Geçmişte yalnızca üye devletler insan hakları sözleşmesine katılmıştır. Bu nedenle Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi Avrupa Birliği çerçevesinde tamamen yeni bir yasal statü benimseyecektir ve yalnızca sözleşme belgelerinde değinilmek için geçen bir ek değil, bütünüyle riayet edilecek bir sözleşme olacaktır (Karçkay, 2008).

Yeni direktif taslağı, özürllü ayrımcılığının Avrupa toplumuna daha yoğun bir şekilde nüfus etmesi açısından en az Sözleşme kadar önemlidir. Ancak, Taslağın gerekçeler bölümünde; bankacılık alanında kredi değerlendirme ölçütlerinde özürllük ifadesinin bulunabileceğini ve bunun dikkate alınması halinde ayrımcılığın meydana gelmeyeceği ifadesi yer almaktadır ve bu kanımızca fırsat eşitliği prensibine aykırıdır. 2000/78/EC'de var olan eksikliklerin giderilmesi ve diğer alanlarda da mücadele etme ihtiyacını karşılaması bakımından Direktif Taslağı ve Sözleşme önümüzdeki uzun bir zaman diliminde önemini koruyacaktır.

Ayrımcılıkla mücadelede en önemli araç olan istihdam konusunu ön plana çıkaran, spesifik ve son derece somut adımlar atan ve dağınık olmayan bir mücadele mekanizması öngören 2000/78/EC Direktifi ve Ayrımcılıkla Mücadele Programı,

yapılan tüm bu eleştirilere rağmen özürlü bireylere yönelik diğer düzenlemelerin aksine etkisini kısa sürede göstermiştir .(www.humanconsultancy.com, 2008).

Kusursuz olmasa da, 27 üye devletin reformlar yapması gerçeği Direktifin ulusal mevzuatı şekillendirmede doğrudan etkisi olduğu söylenebilir. Söz konusu etkinin derecesi Ayrımcılıkla Mücadele Yasasıyla yeni tanışmış ülkelerde daha fazladır. Bu durum, 2004-2007 yılları arasında Birliğe yeni dahil olan ülkeler için geçerlidir. Aslında şaşırtıcı olan İngiltere gibi, Ayrımcılıkla Mücadele Yasasının uzun süredir uygulandığı ülkelerde bile Direktifler'in özellikle yasal anlamda etkisinin çok olmasıdır. Direktiflerin İngiliz hukukundaki modelden çok az etkilendiği düşünülse de, direktiflerin uygulanması ulusal eşitlik kurumlarında bir reformu kısmen de olsa tetiklemiştir (Bell, 2008).

Bu 2000/78/EC sayılı Direktif en başta, tek bir ayrımcılıkla mücadele yasasının kabulü için yapılan baskılara katkıda bulunmuştur. Ve böyle bir yasanın hazırlanması sırasında Birlik hukukuna çeşitli göndermeler yapılması, yasal reformlar için dayanak noktası teşkil etmiştir. Bu çerçevede, Birlik hukukunun eşitlik süzgecinden geçirilmesi, ayrımcılıkla mücadele programından doğan Avrupalılaştırmanın daha az hiyerarşik formları olarak görülebilir (www.ec.europa.eu, 2008).

Direktif konusunda üye devletler zaman zaman boşluklarla karşılaşmışlardır. Ancak, eşitlik kurumlarının oluşturulması direktiflerin ulusal mevzuata uyarlanmasında ve bunların hayata geçmesini sağlamada önemli referans sağlamıştır. Bilindiği gibi 2000/78/EC'de eşitlik kurumları zorunlu tutulmamıştır. Ancak üye devletlerin büyük çoğunluğu eşitlik kurumları oluşturmuş ve farklı yollarla da olsa özürüllüğü buraya yerleştirmişlerdir. Ayrımcılıkla mücadele programında eylem planlarıyla, eşitlik kurumları arasında bilgi ağı oluşturulması için fon oluşturulmuş ve ulusal aktörlerle düzenli temas kurmayı sağlamak da hedeflenmiştir. Tüm bu düzenlemelere rağmen esas olan; insan hakları temelinde yaptırım gücüne sahip kurumlardır ve bunun tüm zeminleri içine alan genel çaplı kamu idaresinde olması gerekmektedir.

Araştırmalar, Avrupa Birlięi hukukunun etkisinin kaybolmadığına işaret etmekte ve bu Avrupalılaşma olgusunun ulusal uygulamaları değiştirdiği şeklinde yorumlanmıştır. Ancak hala pek çok yerel farklılık ve boşluk vardır ve bu durum eşitlik kurumlarının yapısını dikkate alarak iç hukuka uygulanması için kasten serbest bırakılan bir dūřuncenin őrünüdür. Oysa ki, Direktiflerde ayrımcılık zeminlerinin ayrı ayrı tanımının olmaması bu sorunun bir erteleme nedeni olarak gōsterilmesine neden olmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2006).

Otoriteler ayrıca, Avrupa Birlięi mevzuatının aktarım sūrecine baęlı olarak mūdahalecilięe ve de hukuki ihtilafa zemin hazırladıęını belirtilmektedir. Ancak, bu sūrecin ulusal sistemdeki etkisi daha çok sivil toplumun i kapasitesine baęlıdır. Bu bakıř açısına gōre; ayrımcılıkla mūcadelenin Avrupa'ya mal edilmesi sūrecinin gerçek boyutu, bu yeni yasa ve kurumların sosyo-politik baęlamda geniř ve kōklū deęiřimlere sebep olduęu gōzlemlenebildięinde belirginleřecektir (Bell, 2008).

Direktiflerin ulusal toplumsal ve siyasi yapıyla ne derece uyuruęu; direktiflerin ne derece kabul gōrdūęünün tespitinde rol oynayan temel etmenlerden biridir. Direktifleri 2000 yılında onaylayan hūkūmetlerden bazılarının o zamandan beri, hiçbir řey yapmaması ve buna raęmen eski birlik őryelerinin (İngiltere, Fransa, İřve) 2 kat daha çok çalıřması gerçeęi i politikanın bir sonucudur. Danimarka ve Polonya gibi bazı őrkelerde 2000 yılından sonra iktidara gelen hūkūmetler art niyetli olarak direktiflerin gūndeme gelmesine karřı çıkmaktadır.

Kağıt őrzerinde uzlaşı sağlansa da uzun vadede, yeni yasaların ve kurumların ulusal politik sistemde edinecekleri yer çoğunlukla, bu yasaların uygulanabilirliğine veya kurumsal dūzenlemelerin amaca uygun olup olmayışına bağlıdır. Bunun gerçekleşmesi durumunda; elde edilecek olumlu sonuçların ıktıları, ilerleyen zamanda őrye devletlerde daha net bir şekilde gōzlemlenebilecektir.

4. AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASI AÇISINDAN TÜRKİYE'DE ÖZÜRLÜLERE YÖNELİK AYRIMCILIKLA MÜCADELE

4.1. Türkiye'de Özürlü Haklarının Tarihsel Gelişimi

Özürlülere yönelik bakış açısı tarihsel koşulların ürünüdür ve kaçınılmaz olarak günümüz dünyasında tüm bireylerin bakış açısını etkilemektedir. Özürlülerin hayat mücadelesi diğer sosyal gruplara nazaran her asırda güç olmuştur (Aktaş, 2001).

Osmanlı ve Selçuklu döneminde, özürlü bireylere yönelik çok yoğun ve belirgin olmayan olumsuz tutum ve davranışlar hâkimdi. Özürlü erkeklere kız vermeme, fiziksel yetersizliği olanların zor iş bulması, küçük düşürücü işlerde çalıştırılma veya fiziksel koşulların özürlü bireylere göre düzenlenmemesi gibi farklı muamele içeren uygulamalar mevcuttu. İş koşullarının daha çok emeğe dayanması ve özürlü bireylerin çıraklık eğitiminde loncalar dışında kurumsal olarak yapının bulunmaması sonucu, özürlü bireylerin işgücü piyasasına dâhil olmalarında sorunlar yaşanabiliyordu (Uşan, 1997).

Ancak, dönemin diğer toplumlarıyla karşılaştırıldığında özürlü bireylere yönelik genelde olumlu bir tutum ve davranış sergilendiği gözlemlenmektedir. Ortaçağ Avrupa'sında şeytani hastalıklara yakalandıkları düşünülen yaşlı ve özürlü bireylerin yakıldığı bir devirde, Osmanlılar cüzamlıları Cüzamhane denilen bakım merkezlerinde koruma altına alırlardı. Bakıma muhtaç cüzamlıların geçimleri ise vakıf gelirleri ile sağlanırdı (Seyyar, 2004). Ayrıca Selçuklu ve Osmanlı döneminde Enderun okulları üstün zekâlı çocukların eğitiminin ilk uygulamaları arasında yer almaktadır (www.sosyalhizmetuzmani.com, 2008).

Osmanlı Devleti'nde özürlü bireylerin sıkıntıya düşmemeleri için pozitif ayrımcılığa gidilmiş, toplumda onurlu bireyler olarak yaşamaları sağlanmaya çalışılmıştır. Bunlardan bazıları; özürlü bireylerin vergiden muaf olmaları, görme özürlü bireylere iş verilmesi ve tüm özürlü bireylerin himaye edilmesidir. Örneğin, iş yapamayacak durumdaki ihtiyarlar ve hastalar hilebaz insanlara ezdirilmemiş ve iş ortamı olmayanlara devlet değişik şekillerde yardım elini uzatmıştır. Ancak bunlar daha çok kısa süreli ve gözle görünür sorunları çözmeye yöneliktir (Küçükdağ, 2006).

Bu dönem içerisinde devletin özürlü bireylerin korunmasına yönelik tedbirleri almasında İslam Dininin kişilere yönelttiği emirlerin ve tavsiyelerin etkisi büyüktür. Bunun yanı sıra, hayır amaçlı kurulmuş vakıflar da özürlü bireylere yönelik hizmetler yürütmüştür. Tazminata kadar olan dönem içerisinde özürlü bireylerin çalışma ve toplumsal hayata katılımlarıyla ilgili bir düzenleme yapılmamıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nun Medeni Kanunu niteliğinde olan Mecellede de bu yönde bir hüküm yoktur (Altan, 1976). Ancak bu süreç içerisinde kısmi olarak özürlü bireylerin emekliliklerine ilişkin düzenlemelere rastlamak mümkündür.

Tazminattan sonraki dönem içerisinde de, özürlü bireylerin korunmasına yönelik kapsamlı düzenlemelere rastlanılmaz. Ancak getirilen düzenlemelerde sınırlı ve kısmi olarak birkaç hüküm vardır. Bunlardan 1869 tarihli Maadin Nizamnasinde madende söz konusu olabilecek kazaların önlenmesini hedefleyen tedbirlerin alınmasına yönelik hükümler yer almıştır (Gülmez, 1991). Bunun yanında bir kaza halinde sorumluluğun tespiti ve ortaya çıkan zararların tazminine ilişkin hükümler de vardır (Uşan, 1997).

16 Nisan 1909 tarihli Tersane-i Amiriyeye Mensup İşçi ve Sairenin Tekâüdiyeleri Hakkında Nizamname ile de yaşlılık ve malullük bakımından bir sandık kurulmuş ve emeklilik düzenlemesi yapılmıştır. (Ağaoğlu, Hüdaioğlu, 1939). Nizamnamenin 17. maddesi, emeklilik maaşını çalışma süresine ve malullük durumuna göre ikiye ayırmıştır.

Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte özürlülük alanındaki çalışmalar uluslararası gelişmelere paralel başlamış, Mustafa Kemal Atatürk tarafından ocuk hakları bağlamında zrl çocukları da kapsayan ilk belge "1924 Cenevre ocuk Hakları Bildirgesi"nin imzalanması bu dönemin ilk adımınu oluşturmuştur (zgbek, 2007). Başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere birçok belgede, zrllğe temelde insan hakları sorunu olarak yaklaşımı; Türkiye Anayasasında ve buna bağlı çıkarılan yasalarda da yerini almıştır. Bu dönemde sosyal hukuk devleti anlayışı ve eşitlik ilkesi çerçevesinde zrl bireylerin kanunlar karşısında tüm vatandaşlara tanınan yasal hak ve görevlere sahip oldukları ifade edilmiştir.

Cumhuriyet sonrası dönem içerisinde zrl bireylerin çalışma hayatı içerisinde bir bütün halinde korunmasına yönelik düzenlemeler yapılamamıştır. Bu alanda yapılan çalışmalar daha çok sakatlık sigortası ve sakat alıştırma yükümlülüğü olarak karşımıza çıkmaktadır (Uşan, 1997).

1930 tarih ve 1580 sayılı Belediyeler Kanunu, çalışamayan durumda ve bakacak kimsesi olmayanlara bakmakla belediyeleri görevlendirmiştir (Arslan, Akyılmaz, Sezginer, Kaya,1995). Bu kanunla devlet ilk kez zrl bireylere yardım için yerel yönetimleri görevlendirmiştir.

1950'li yıllarda özel eğitim açısından önemli gelişmeler izlenmiştir. 1951 yılında çıkarılan bir yasa ile daha önce Sağlık Bakanlığı'na bağlı olan özel eğitim hizmetleri Milli Eğitim Bakanlığı'na devredilmiştir. Bu hareketin çok önemli dönüm noktası sayılabilecek özelliği, artık bu konunun sadece bir sağlık konusu olmayışının farkına varılması ve eğitim boyutunun ağırlık taşımaya başlamasıdır (I. Özürlüler şurası, 1997). Böylece zrl ayrımcılığı sorununu aşmada önemli bir araç olan eğitim yoluyla kısa süreli de olsa çözüm sağlanmaya çalışılmıştır.

1960'lı yıllar toplumsal uyanışın ve kitle hareketinin yaygınlaştığı yıllar olmuştur. Buna paralel olarak özellikle görme zrller arasında hareketlenmeler ve hak arama mücadeleleri dikkat çekmektedir. Körler okullarından mezun olup lise ve yüksekokul eğitimini tamamlayan görme zrllerin sayısı artmaya, görme zrller

arasında meslek sahibi kişiler artmaya başlamıştır. Bu dönemde özürhüleri eğitilebileceği ve üretken hale geleceği düşüncesi toplumda yayılmaya başlamıştır (Gökmen, 2008).

1961 Anayasası'nda "sosyal devlet" ilk kez benimsenmiş ayrıca 1961 Anayasası temel hak ve hürriyetleri geniş ve sistematik bir şekilde düzenlemiştir. Klasik kişi hak ve hürriyetleri ile siyasal haklar genişletilerek güçlendirilmiş, "sosyal haklar ve ödevler" ilk defa sistematik olarak bu anayasada düzenlenmiştir. 1961 Anayasası'nda özürhü bireylerin üretken hale getirilmesine ve özel eğitime ilişkin maddeler açıkça yer alırken, İlköğretim ve Eğitim Kanunu'na özel eğitimle ilgili hükümler konulmuş ve yasaya dayanılarak ilk defa "Özel Eğitim Yönetmeliği" çıkarılmıştır (Gökmen, 2008).

1960'lı yıllarda özürhü bireylerin rehabilitasyonu konusu ele alınmış bir yandan vakıflar aracılığıyla, diğer yandan devlet eliyle rehabilitasyon merkezleri kurulmuştur. 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girer. Bu Kanunun 25.maddesiyle, 50 ve daha fazla işçi çalışan işyerlerinde %3 oranında özürhü birey çalıştırma zorunluluğu gelir. 1976 yılında işsiz özürhüleri ve 65 yaş üzerindeki yaşlıları belirli bir gelire kavuşturan 2022 sayılı Yasa çıkarılmıştır. Böylece, 1980'lere kadar özürhü bireylerin eğitimi, rehabilitasyonu, istihdamında ve istihdam edilemeyenlerin belirli bir gelire kavuşturulması yolunda kısmi de olsa bazı ilerlemeler gözlemlenmiştir (I. Özürhü Şurası, 1997).

1982 Anayasası 10. maddesinde "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir" hükmü yer almaktadır. Anayasa'da doğrudan özürhü kelimesi kullanılmamakla birlikte benzeri sebepler kısmına özürhü bireyler de dâhil edilebilir ancak ayrımcılıkla mücadele açısından muğlâk bir ifade olarak karşımıza çıkmaktadır. Anayasa'nın 5.maddesinde devletin temel görevinin sosyal, hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca, Madde 61/2 ye göre, devletin özürhü bireylerin korunmalarını ve toplumsal yaşama katılımlarını sağlayıcı tedbirleri alması

gerektiği ve Madde 42/7’de durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanların topluma yararlı kılacak tedbirleri alması gerektiği vurgulanmıştır (Anayasa, 1982).

Gerek Anayasa’nın bu hůkűmleri, gerekse uluslararası hukukun ilgili dűzenlemeleri, devletin ۆzűrlű bireylerin maruz kaldıđı ayrımcılıđın her tűrűyle műcadele etmesini ve engellilerin çalıřmalarını kolaylařtırıcı tedbirleri almasını zorunlu kılmaktadır.

Birleřmiř Milletlerin (BM) 1981 yılını ‘‘Uluslararası ۆzűrlűler Yılı’’ olarak ilan etmesi ve 1983 yılından bařlamak űzere izleyen yılı ‘‘Dűnya ۆzűrlűler 10 Yılı’’ olarak kabul etmesi, bu anlamda Tűrkiye’de de bazı çalıřmaların yapılmasının hazırlayıcısı olmuřtur. 1981 yılında, BM ۆnerileri dikkate alınarak, çalıřma ve Sosyal Gűvenlik Bakanlıđı bűnyesinde oluřturulan ve 1985 yılında sűrekli kurul űekline dűnűřtűrűlen Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu çalıřmalarına bařlamıřtır (Gűkmen, 2008).

Diđer taraftan Tűrkiye, ILO’nun 1975 tarihinde kabul etmiř olduđu İnsan Haklarının Deđerlendirilmesinde Mesleki Eđitim ve Yűnlendirmenin Yeri Hakkındaki 142 numaralı Sűzleřmeyi 3850 sayılı Kanun ile 1992 Aralık ayında onaylamıřtır. Sűz konusu Kanunun 3.maddesi uyarınca Tűrkiye ıracılık eđitimi kapsamına alınan ۆzűrlű օđrencilere diđer tűm bireyler gibi aynı hakları sađlamakla yűkűmlűdűr (I. ۆzűrlűler Őurası, 1997).

571 sayılı ‘‘ۆzűrlűler İdaresi Bařkanlıđı Teřkilat ve Gűrevleri Hakkında Kanun Hűkműnde Kararname’’ ile ۆzűrlűler İdaresi Bařkanlıđı kurulmuř ve Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu çalıřmalarına son verilmiřtir. Bařkanlık’ın amacı, ‘‘ۆzűrlűlere yűnelik hizmetlerin dűzenli, etkin ve verimli bir űekilde yűrűtűlmesini temin etmek için; ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluřlar arasında iřbirliđi ve koordinasyonu sađlamak, ۆzűrlűler ile ilgili ulusal politikaların oluřmasına yardımcı olmak, ۆzűrlűlerin problemlerini tespit etmek ve bunların űzűm yollarını arařtırmaktır’’ (571/KHK, 1997). Bu kanunun 2.maddesinde, ۆzűrlűlere yűnelik hizmetlerin yerine getirilmesindeki genel esaslar belirtilmiřtir.

Bunlar:

- “Eşit katılım için, özürülülerin sahip oldukları hak ve yükümlülükler konusunda birey, aile ve toplumun bilinçlendirilmesi, tıbbi bakım ve rehabilitasyonlarının sağlanması, günlük yaşamlarında kendi başlarına yaşayabilme kapasitelerinin artırılması,
- Bilgi, hizmet ve fiziksel çevre koşullarının özürülüler için ulaşılabilir hale getirilmesi,
- Doğumdan başlayarak okul öncesi, okul çağı ve yetişkinleri kapsayacak biçimde tüm özürülülere eğitimde fırsat eşitliği sağlanması,
- İstihdamın, mesleki eğitim ve rehabilitasyonla birlikte gerçekleştirilmesi, istihdam alanlarının özürülülerin kullanımına uygunluğunun sağlanması ve teknolojiye uygun alet ve cihazların özürülülerce elde edilmesini kolaylaştırıcı önlemlerin alınması,
- Özürülülerin sosyal güvenlikleri ile gelirlerinin korunması, aile hayatı ve kişisel bütünlükleri ile kültür, eğlence, spor ve din alanlarına tam katılımlarının sağlanması,
- Özürülülere ilişkin plan ve programlar ile ekonomik ve sosyal statülerini etkileyen tüm kararların alınması sırasında özürülülerin katılımlarının sağlanmasıdır” (571 KHK, 1997).

Böylece özürülülere yönelik ayrımcılıkla mücadelede ve fırsat eşitliğinin sağlanmasında çok önemli bir adım atılmış olur ve özürülülük konusunda daha sonraki dönemlerde oluşturulacak düzenlemeler için zemin hazırlanmaya çalışılmıştır.

4216 sayılı Yetki Kanunu’na dayanılarak 572 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname 6 Haziran 1997 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu KHK ile pek çok Kanunda değişiklik yapılmıştır. Özel eğitim hizmetlerinin istenilen nitelik ve nicelikte yaygınlaştırılmaması nedeniyle, Bakanlar Kurulu Kararı ile aynı yetki yasasına dayanılarak, Haziran 1997 tarih ve 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname yürürlüğe konulmuştur (Gökmen, 2008).

3 Aralık 1999 tarihinde “Çağdaş toplum, çağdaş yaşam ve özürllüer” konulu Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk özürllüer şurası gerçekleştirildi. Şura, özürllüerle ilgili tüm kesimleri bir araya getiren ilk ve tek platform olmuş ve özürllüerle dair tüm konular ilk defa bir arada görüülmüştür.

Özürllü bireylere dair her alanı kapsayan bütüncül ve tüm bireylere nüfus eden yasanın ihtiyacı gereği 07.07.2005 tarihinde 5378 sayılı “Özürllüer ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yasa bugüne kadar edinilmeyen birçok hakka işaret etmesi ve bunların özürllü bireylere kazandırılması açısından önemlidir. Özürllülük politikasında, sosyal modeli esas alan 5378 sayılı yasa ile özürllüerle yönelik politikaların temel esasının ayrımcılıkla mücadele olması hedeflenmiştir. 5378 sayılı Kanun, özürllü bireylere karşı ayrımcılığı yasaklamakta ve gerek Kanun gerekse Kanun’un uygulanmasını sağlamak üzere çıkartılan yönetmelikler, toplumsal hayatın özürllü bireylere uygun hale getirilmesine yönelik hükümler içermektedir. Bu konuda Kanunun en büyük çıktısı; 2005 yılında kabul edilen Yeni Türk Ceza Kanununda özürllülüğe dayalı ayrımcılığın suç olduğunun belirtilmesidir.

13 Aralık 2006 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nda kabul edilen, 30 Mart 2007 tarihinde imzaya açılan ve Türkiye tarafından aynı tarihte 80 ülke ile birlikte imzalanan “Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme”nin onaylanması, 3.12.2008 tarihli ve 5825 sayılı Kanunla uygun bulunmuştur. 5825 sayılı Kanun 18 Aralık 2008 tarihli ve 27084 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, özürllü kişilerin haklarına bütüncül bir koruma sağlayan ve özürllülük konusunda uluslararası alanda ayrımcılığı olan ilk yasal araçtır. Sözleşmeye göre devletler eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere özürllü kişilere yönelik makul uyumlaştırmaların yapılması için gerekli tüm tedbirleri alarak özürllü kişilerin fiili eşitliğini sağlamakla yükümlüdür. Ayrımcılık yasağı Sözleşmenin amacı açısından vazgeçilmez bir unsur olması nedeniyle birçok maddede yinelenerek Sözleşmenin ruhunu yansıtan esaslar arasında yerini almıştır (Karçkay, 2008).

Sözleşme, 21.yüzyılın ilk insan hakları sözleşmesi olması ve yalnızca ayrımcılık yapmamayı gözeten bir belge olarak değil; aynı zamanda çok sayıda temel ve asli hak da sağlayan bir sistem öngörmektedir. Bu devrim niteliğinde belgeyle birlikte; ayrımcı nitelikteki mevzuat ve uygulamanın kaldırılma süreci hızlanacak ve gerek kamu gerekse özel sektör temelinde daha somut ve özürle bireyi gözeten yükümlülüklerin hayata geçmesi mümkün olabilecektir.

Görüldüğü gibi, Türkiye’de özürle bireylere tanınan hakların ve yasal düzenlemelerin özellikle uluslararası düzenlemelerle güvence altına alınması ve bu sayede daha somut tedbirlerin gündeme gelmesi söz konusudur. Böylece, uluslararası alanda özürle konusunda yaşanan gelişmelerin, Türkiye’nin özürle politikalarına yansımalarının ve etkilerinin incelenmesi gereği ortaya çıkmaktadır.

4.2. Günümüz Türkiye’sinde Özürlelerin Durumu

4.2.1. 2002 Türkiye Özürleler Araştırmasına Göre Özürlelerin Durumu

Özürleler konusundaki bilgi ve veri eksikliğini gidermek amacıyla Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı ve Başbakanlık Özürleler İdaresi Başkanlığı işbirliği ile “2002 Türkiye Özürleler Araştırması” gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Türkiye’de özürle bireylerin sayısı, oranı, sosyo-ekonomik sorunlar, beklentileri, özürle türü, özürle oluş sebebi, bölgesel farklılıkların ölçülmesi ile süregelen hastalığa sahip olma oranlarının ölçülmesi hedeflenmiştir (Türkiye Özürleler Araştırması, 2002).

Araştırmaya göre; özürle olan nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %12.29’dur. Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürlelerin oranı %2.58 iken (yaklaşık 1.8 milyon) süregelen hastalığı olanların oranı ise % 9.70’dir (Yaklaşık 6.6 milyon) (Tablo 4.1). Özürle olma oranları yaş grubu bazında incelendiğinde her iki grupta da ileri yaşlarda artmaktadır. Ancak, bu artış süregelen hastalığı olanlarda diğer özürle grubundakilere göre daha fazladır. 0–9 yaş grubunda ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürle olanların oranı %1.54

iken 0–9 yaş grubunda süreğen hastalığa sahip olanların oranı % 2.60'tır. Bu oran, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürlü olanlarda 50–59 yaş grubu, süreğen hastalığı olanlarda ise 20–29 yaş grubunda yaklaşık iki katına çıkmaktadır (Türkiye Özürülüler Araştırması, 2002).

Tablo 4.1. Özürlü Nüfus Oranları ve Özür Durumu Süreğen Hastalığa Göre Ayrımı
(Türkiye Özürülüler Araştırması, 2002).

| Toplam özürlü nüfus | | | Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlü nüfus | | | Süreğen hastalığa sahip olan nüfus | | |
|---------------------|-------|-------|---|-------|-------|------------------------------------|-------|-------|
| Toplam | Erkek | Kadın | Toplam | Erkek | Kadın | Toplam | Erkek | Kadın |
| 12.29 | 11.10 | 13.45 | 2.58 | 3.05 | 2.12 | 9.70 | 8.50 | 11.33 |

Özürülülerin yaş ortalaması Türkiye genelinde 33.86'dır. Süreğen hastalığa sahip olanlarda ise bu 48.87'dir. Özürlü bireylerin yarısının 34 yaşından küçük olduğu görülmekte ve bu durum gerçekleştirilecek politikaların hangi yaş grubunu daha çok esas alması gerektiği konusunda ip ucu vermektedir (Tablo 4.2).

Tablo 4.2. Özürülülerde ve Süreğen Hastalığa Sahip Olanlarda Yaş Ortalaması
(Türkiye Özürülüler Araştırması, 2002).

| Özürlü nüfusun ortanca(medyan) yaşı | Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve 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 |

Eğitim düzeyi, doğrudan yaşam kalitesini etkileyen bir göstergedir ve istihdam alanında yer almak isteyen özürlü bireylerin bu durumunu da doğrudan etkilemektedir. Sağlık, çalışma durumu, gelir ve sosyal yaşama katılma düzeyi eğitim düzeyi ile doğru orantılı olarak artar. Özürlü olmak eğitim yaşamına katılmayı

engelleyen bir durum olduğu gibi, bu durumun sonucu özür lülüğün yükünü artırır. Bu kısır döngüyü kırmak özür lü bireyler için gereken özel eğitim hizmetlerinin nitelik ve niceliğini, ulaşılabilirliğini artırmakta, bunun yanı sıra normal eğitime devam edebilecek özür lü bireylere fırsat eşitliği sağlamakla mümkün olabilecektir. Bunu sağlamanın yolu toplumsal bilincin geliştirilmesi çalışmalarına ek olarak yasal düzenlemelerle fırsat eşitliğini devlet garantisi altına almaktan geçmektedir.

Tablo 4.3. Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Özür lü Nüfusun Eğitim Durumu % (Türkiye Özür lüler Araştırması, 2002).

| | Okuma- yazma bilmeyen | Okuma yazma bilen | Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen | İlkokul | Ortaokul veya dengi meslek okulları | Lise veya dengi meslek okulları | 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 |

Tamamlanmış eğitim durumuna göre özür lü nüfus oranı verileri de genel nüfusa göre oldukça düşüktür. Özür lülerin yaklaşık % 41'i, süreğen hastalığı olanların yaklaşık % 47.10'u ilkokul mezunudur. İlkokul sonrası eğitim düzeyi ise oldukça düşüktür. Yüksek okula devam eden özür lü oranı % 2.24, süreğen hastalığa sahip olanlarda ise % 4.23'dür. (Tablo 4.3, Tablo 4.4)

Tablo 4.4. Süreğen Hastalıklara Sahip Olan Nüfusun Eğitim Durumu %
(Türkiye Özürlüler Araştırması, 2002).

| | Okuma- yazma bilmeyen | Okuma yazma bilen | Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen | İlkokul | Ortaokul veya dengi meslek okulları | Lise veya dengi meslek okulları | 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 |

Özürlü bireylerin işgücüne katılmaları ile ilgili verilere bakıldığında yaklaşık %78'nin işgücüne dâhil olmadığı görülmektedir. İşgücüne dâhil olan yaklaşık %22'lik oranın ise yalnız yaklaşık % 20'si istihdam edilmektedir (Tablo 4.5). Süreğen hastalığı olanların % 23'ü işgücüne katılmakta yaklaşık % 20'si istihdam edilmektedir. Bu grupta işgücüne dâhil olmayanların oranı ise yaklaşık % 77'dir (Tablo 4.6). Özellikle kırsal alanda ve özürlü kadınların işgücüne katılım düzeyi düşüktür. Bu durum özürünün üretim dışı ve tamamen başkalarına bağımlı olduğunun bir göstergesidir. Özürlü bireylerin istihdam sorununun çözülmesi hem kendilerinin hem de ailelerinin üretim yaşamına katılmasının yanı sıra, bağımsız yaşama ve yaşam kalitelerinin artmasını sağlayacak tek yoldur.

Bu sorun ve çözümü çok boyutludur ve devlete çok önemli görevler yüklemektedir. Devlet tüm vatandaşlarının yaşamlarını idame ettirecek miktarda gelir sağlayabilecekleri iş alanları yaratmakla yükümlüdür. Bu yükümlülük özürlü bireyler için de geçerlidir ve ek olarak özürlü bireyler için istihdam alanında fırsat eşitliği yaratma görevi kaçınılmazdır.

Tablo 4.5. Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürü nüfusun İşgücüne Katılma Durumu % (Türkiye Özürlüler Araştırması, 2002).

| | İşgücüne katılma oranı | İşsizlik oranı | İşgücüne dâhil 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 |

Tablo 4.6. Süreğen hastalığa sahip olan nüfusun İşgücüne Katılım Durumu % (Türkiye Özürlüler Araştırması, 2002).

| | İşgücüne katılma oranı | İşsizlik oranı | İşgücüne dâhil 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 |

Araştırma döneminde özürü olan kişilerin kamu kurum ve kuruluşlarından en önemli beklentilerine ilişkin bilgiler alınmıştır. Bu çalışmaya göre özürü bireylerin en önemli beklentilerinin yaklaşık % 61 ile parasal katkı olduğu gözlenmektedir. Parasal katkı yapılmasını isteyen özürü bireylerin oranı kırdaki % 68 iken kentte yaklaşık % 55'dir. Özürü erkeklerin yaklaşık % 59'u, kadınların yaklaşık % 64'ü kurum ve kuruluşlardan parasal destek istemektedir. Parasal katkı yapılmasını isteyen özürü bireylerin kırdaki daha yüksek olması ve kadınların bu desteği daha çok istemesi kadınların gelirlerinin daha düşük olmasından kaynaklandığı söylenebilir (Tablo 4.7.) İş bulunmasına yardım edilmesinin en önemli beklenti olduğunu ifade eden özürü bireylerin oranı yaklaşık % 10'dur. Bu beklenti kentte ve erkeklerde daha yüksektir. En önemli beklentilerinin iş bulunmasında yardımcı olunması, eğitim olanaklarının yaratılması ve yasal haklarının savunulması olduğunu ifade edenlerin oranı erkeklerde ve kentte daha yüksektir (Türkiye Özürlüler Araştırması, 2002).

Tablo 4.7. Özürlü Bireylerin Devletten Beklentileri % (Özürlüler Araştırması, 2002)

| | 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 |

4.2.2. Özürlü Bireylerin İstihdam Verileri ve Sorun Yaşadıkları Alanlar

Toplumun dezavantajlı kesimlerinin var olan durumlarının tespit edilmesi ve hangi alanda en çok sorun yaşadıklarının belirlenmesi çözüm konusunda fayda sağlayacaktır. Bu anlamda, çalışmanın genel çerçevesi olan istihdam boyutunda özürlü bireylerin durumunun gösterilmesi ve bu kişilerin özürlüden ötürü daha çok hangi alanda sorun yaşadıklarının belirtilmesi gerekmektedir.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), özürlü bireylerin iş başvurunda bulunduğu mercilerden biridir ve buradan elde edilecek bilgiler bize istihdam edilme durumları hakkında tespitte bulunmamızı sağlamaktadır. Tablo 4.8.'da görüldüğü gibi 2008 Aralık rakamlarına göre son 5 yıl içinde İŞKUR aracılığıyla istihdam edilen özürlü birey sayısı 150.000'e yakındır. Yıllar içinde istihdam rakamlarına değişiklikler yaşanmış ve en büyüğü ise 2008 yılı içinde gerçekleşmiştir. İşe alımda en büyük dalgalanma kamu sektöründe yaşanmış ancak özel sektörde ise genel artış yaşanmıştır.

Tablo 4.8. Özürlü Bireylerin İşe Yerleştirme Durumları (İŞKUR-Aralık 2008)

| YILLAR | ÖZÜRLÜLER | | | | | | | | | | | |
|---------------|-----------------|--------|---------|-----------------|-------|-------|--------|-----------------|---------|--------|---------|-----------------|
| | İŞE YERLEŞTİRME | | | | | | | | | | | |
| | TOPLAM | | | | KAMU | | | | ÖZEL | | | |
| | Erkek | Kadın | Toplam | Değiş. Oran (%) | Erkek | Kadın | Toplam | Değiş. Oran (%) | Erkek | Kadın | Toplam | Değiş. Oran (%) |
| 2000 | 10.501 | 1305 | 11.806 | | 1.448 | 143 | 1.591 | | 9.053 | 1.620 | 10.215 | |
| 2001 | 11.590 | 1510 | 13.100 | 10.96 | 1.281 | 88 | 1.369 | -13.95 | 10.309 | 1.422 | 11.731 | 14.84 |
| 2002 | 9.554 | 1329 | 10.883 | -16.92 | 617 | 40 | 657 | -52.01 | 8.937 | 1.289 | 10.226 | -12.83 |
| 2003 | 10.908 | 1573 | 12.481 | 14.68 | 430 | 34 | 464 | -29.38 | 10.478 | 1.539 | 12.017 | 17.51 |
| 2004 | 14.992 | 2183 | 17.175 | 37.59 | 1.152 | 168 | 1.320 | 184.48 | 13.840 | 2.015 | 15.855 | 31.94 |
| 2005 | 20.274 | 3043 | 23.317 | 35.78 | 1.547 | 181 | 1.728 | 30.91 | 18.727 | 2.862 | 21.589 | 36.19 |
| 2006 | 20.651 | 3130 | 23.781 | 1.99 | 1.037 | 165 | 1.202 | -30.44 | 19.614 | 2.965 | 22.579 | 4.59 |
| 2007 | 13.465 | 1931 | 15.396 | -35.26 | 370 | 53 | 423 | -66.5 | 14.205 | 1.891 | 16.096 | -27.1 |
| 2008 | 18.723 | 3074 | 21.797 | 41.58 | 370 | 40 | 410 | -3.0 | 18.405 | 3.034 | 21.439 | 30.9 |
| TOPLAM | 130.658 | 19.078 | 149.736 | | 8252 | 912 | 9064 | | 123.568 | 18.637 | 140.672 | |

Yukarıdaki rakamlarda dikkati çeken iki nokta bulunmaktadır. İlki bireylerin yaklaşık %95'nin istihdamı özel şirketler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Diğer önemli noktaysa; işe giren özürlü erkek sayısı özürlü kadınlardan yaklaşık 6 kat daha fazladır. Ayrıca yukarıdaki tablonun dışında, herhangi bir yerde iş bulan özürlü kadınlar düşük ücret, düşük statü ve kötü çalışma koşullarıyla karşılaşmaktadır. Çalışan özürlüler için bile ayrımcılık, eğitim fırsatlarının azlığı ve terfilerin azlığı ile sürmektedir. Bu durum özürlü kadınlar için daha ağır olmakta, onlar kadın olmalarıyla da bu konuda daha fazla ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar (Osunluk, Uğurlu, 2006).

Tablo 4.9. İŞKUR Tarafından Özürlü Bireylere Yönelik Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları (İşkur-Aralık, 2008)

| | Açılan Kurs Sayısı | Katılan Kursiyer Sayısı |
|---------------|--------------------|-------------------------|
| 2000 | 29 | 382 |
| 2001 | 10 | 138 |
| 2002 | 20 | 262 |
| 2003 | 20 | 231 |
| 2004 | 20 | 288 |
| 2005 | 42 | 1710 |
| 2006 | 94 | 3047 |
| 2007 | 135 | 2086 |
| 2008 | 273 | 3582 |
| TOPLAM | 623 | 11.726 |

İŞKUR verilerine göre (Tablo 4.9) 2008 Aralık ayı sonu itibariyle, 11,726 özürlü birey bu Kurumun açtığı işgücü yetiştirme kurslarına katılmıştır (İŞKUR, 2008). İş Kurumuna kayıtlı, iş için sıra bekleyen ve çoğunluğu vasıfsız olan binlerce (yaklaşık 90.000) özürlü göz önünde bulundurulduğunda bu sayının ne kadar yetersiz olduğu daha çarpıcı bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Özürlü bireylerin istihdamında istenilen seviyeye ulaşılabilmesi bu hizmetlerin etkin ve yaygın bir şekilde yürütülmesi ile mümkün olabilecektir.

4857 sayılı İş Kanununun 30'uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürlü çalıştırmayan kamu ve özel sektör işverenlerine yine aynı kanun 101. maddesi uyarınca her ay çalıştırmadıkları her özürlü için belli bir miktar para cezası uygulanmaktadır. Bu miktar 2009 yılı için 1.519 YTL.'dir (İŞKUR,2009).

Tablo 4.10. Kamu Kurumlarında Çalışan Özürlü Devlet Memur Oranları (Temmuz-2008) (DPB, 2008).

| | | KADIN | ERKEK | TOPLAM |
|------------------------------|-------------------|--------------|--------------|---------------|
| ÖZÜR ORANI % | 40 - 60 | 1.383 | 6.166 | 7.549 |
| | 61 - 80 | 171 | 1.073 | 1.244 |
| | 81 - 100 | 274 | 917 | 1.191 |
| ÖZÜR ORANI TOPLAMI | | 1.828 | 8.156 | 9.984 |
| ÖZÜR GRUBU | İŞİTME | 81 | 286 | 367 |
| | KONUŞMA | 19 | 56 | 75 |
| | İŞİTME VE KONUŞMA | 36 | 246 | 282 |
| | ZİHİNSEL | 54 | 322 | 376 |
| | ORTOPEDİK | 1.142 | 3.897 | 5.039 |
| | GÖRME | 295 | 1.986 | 2.281 |
| | DİĞER | 201 | 1.363 | 1.564 |
| ÖZÜR GRUBU TOPLAMI | | 1.828 | 8.156 | 9.984 |
| EĞİTİM DURUMU | İLKÖĞRETİM | 288 | 2.786 | 3.074 |
| | ORTAÖĞRETİM | 804 | 3.527 | 4.331 |
| | 2 YILLIK Y.Ö. | 309 | 865 | 1.174 |
| | 4 YILLIK Y.Ö. | 412 | 908 | 1.320 |
| | LİSANS ÜSTÜ | 15 | 70 | 85 |
| EĞİTİM DURUMU TOPLAMI | | 1.828 | 8.156 | 9.984 |

Devlet Personel Başkanlığı'nın 2008 Temmuz ayı verilerine göre, kamuda memur olarak istihdam edilen kişi sayısı yaklaşık 10.000'dir (Tablo 4.10). Burada da özürlü erkeklerin sayısı özürlü kadınlara göre daha yüksektir. En çok istihdam edilen

özür grubu fiziksel özürlülerdir. En az sayının zihinsel özür grubu olduğu düşünülürken, kamuda istihdam edilme fırsatından en az derecede faydalananlar konuşma özüne sahip olanlardır. Eğitim durumlarına göre kamuda çalışan özürli bireylerin çok büyük bir kısmı orta öğretim mezunudur (DPB, 2008).

Ancak bu veriler özürli çalıştırma konusunda Devlet Personel Başkanlığı'na bildirimde bulunan kurum ve kuruluşlar üzerinden değerlendirilmektedir. Pek çok kurum, bu konuda bilgi vermediğinden gerçek sayının yukarıda ifade edilen rakamdan fazla olduğu kesindir. Buna rağmen açık kontenjanlarını doldurmayan pek çok kamu kurumu vardır. Devlet Personel Başkanlığının verilerine göre kamuda 50.000 özürli çalıştırılması gerekirken halen çalışan özürli sayısı bunun çok altındadır (DPB, 2008).

Geniş bir perspektifte Türkiye'de yaşanan özürli bireylere ilişkin sosyolojik veri tabanı oluşturma amacıyla hareket eden "Özürli Birey Olma" adlı çalışma 2007 yılında yayımlanmıştır. Bu çalışmada, özürli bireylerin temel sosyolojik özellikleri ve sorunları üzerinde ciddi tespitlerde bulunulmuştur (Burcu, 2007).

Bu çalışmada tespit edilen noktalardan biri, özürli bireye göre özre sahip olmanın yaşamlarında getirdiği kısıtlamaların dağılımlarının belirlenmesidir. Buna göre, özürli bireylerin %27,7'si görsel/bedensel aktivitelerine ilişkin özürlüklerini kısıtladığını belirtmiştir. Hiçbir şeyini etkilemediğini düşünenlerin oranı da son derece yüksektir; ancak önemli bir kısmı ise (%15,3) iş ve meslek sahibi olmalarını etkilediğini söylemiştir (Tablo 4.11).

**Tablo 4.11.: Özürlü Olmanın Bireyin Yaşamına Getirdiği Kısıtlamaların Dağılımı
(Burcu, 2007).**

| Özürlü olmanın Yaşama Getirdiği Kısıtlamalar | Kişi Sayısı | % | Geçerli % |
|---|-------------|-------|-----------|
| Görsel ve bedensel aktivitelere ilişkin özgürlüğümü | 361 | 27,3 | 27,7 |
| İş ve meslek sahibi olmamamı | 200 | 15,1 | 15,3 |
| Eğitim olanaklarından yararlanmamı | 49 | 3,7 | 3,8 |
| Toplumsal yaşantıya ilişkin alanlara katılmamı | 144 | 10,9 | 11,0 |
| Kitap/gazete okumamı | 35 | 2,6 | 2,7 |
| Ulaşımına ilişkin sorunlar yaşamamı | 83 | 6,3 | 6,4 |
| Huzurlu ve mutlu olmamı | 38 | 2,9 | 2,9 |
| Maddi harcamaların fazla olmasını | 3 | 2 | 2 |
| Eş bulmamı | 6 | 5 | 5 |
| Arkadaş edinmemi | 3 | 2 | 2 |
| Her şeyimi | 90 | 6,8 | 6,9 |
| Hiçbir şeyimi | 293 | 22,2 | 22,5 |
| Cevapsız | 16 | 1,2 | |
| Toplam | 1305 | 98,8 | 100,0 |
| TOPLAM | 1305 | 100,0 | |

Özürlüler Araştırması İkincil Analizi, özür türlerine göre iş aramama nedenleri araştırılmıştır. Tablo 4.12’de verilen yüzdeler, kayıp ve bilinmeyenler (0 ve 9) çıkarıldıktan sonra geçerli olan yüzdeler karşılık gelmektedir. Buna göre değerlendirildiğinde, en fazla zihinsel özürlülerin (%63,9), ikinci olarak konuşma

özrü bulunanların (%45,9) “çalışamaz” durumda olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, görme özürlü bulunanların sadece %15,4’ü, işitme özürlü bulunanların %18,2’si ve bedensel özürlü bulunanların ise sadece %27’si için “çalışamaz” yargısında bulunmaktadır. Bu verilere göre özürlü bireylerin çalışma durumlarına bakıldığında ise, iş yaşamına erişimlerinin kısıtlandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü sadece %15,4’ü için “çalışamaz” denmesine karşın, görme özürlülerin sadece %16,8’i çalışma imkânı bulabilmiştir. Bir başka deyişle, her 10 görme özürlüden 8’i iş görme imkânına sahip olmasına karşın, bir sosyal alan olarak düşünüldüğünde iş yaşamına ulaşmaları kısıtlanmıştır. Benzer durum, bedensel ve işitme özürlü bulunanlar için de geçerlidir. Kısacası, özürlü bireyin, ev içinde tecrit edilmek suretiyle, kamusal alana erişimi ve var olan imkânları kısıtlanmaktadır.

Tablo 4.12. İş Aramama Nedeni (Özürlüler Araş. İkincil Analizi, 2006).

| | Bedensel E. | Görme E. | İşitme E. | Konuşma E. | Zihinsel E. |
|----------------|--------------------|-----------------|------------------|-------------------|--------------------|
| Öğrenci | 32735 | 21864 | 13201 | 12974 | 11865 |
| Ev kadını/kızı | 185347 | 103845 | 61076 | 29631 | 32235 |
| 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 E. | Görme E. | İşitme E. | Konuşma E. | Zihinsel E. |
| 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% |

4.3. Türkiye’de İşe Girişte ve İstihdamda Özürlü Ayrımcılığı

İş sahibi olmak, başarı göstermek ve bu sayede onurlu bir yaşam sürmek tüm insanların olduğu gibi özürlü bireylerin de hakkıdır (Kutal, 1978). Toplumun tüm bireyleri için önemli olan çalışma hakkı, özürlü bireyler için, yaşadıkları topluma katılmada kilit rol oynamaktadır. Bir şey üretmek için bedensel ve zihinsel olarak çaba harcama anlamına gelen çalışma, birey ve içinde yaşadığı toplum açısından çok önemli anlamlar içermektedir. Her şeyden önce bireyin güven içinde var olabilmesi, kendini gerçekleştirebilmesi ve varlığını sürdürebilmesi çalışmasına bağlıdır (Yılmaz, 2004).

İnsan hakları kavramının gelişim süreci içinde bir “sosyal hak” olarak kabul gören çalışma; her çağdaş toplumda tüm bireyler için ulaşılmak istenen bir hedeftir. Ve hedef önündeki engeller bir bütün olarak değerlendirildiğinde bu engellerin birbirlerine bağlı etmenler olduğu görülmektedir. Özürlü bireylerin istihdamı konusundaki politikaların yetersizliği, özürlü bireylerin istihdamdan önce yeterince eğitilememeleri, özürlü bireylerin eğitim ve vasıf düzeylerinin düşük olması, genel olarak toplumun özürlü bireylere yönelik önyargıları, işverenlerin olumsuz tutumları vb. nedenler birbirleriyle karşılıklı etkileşim içerisindedirler. Bütün bu engellerin yanı sıra özürlü bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar nedeniyle istenen başarıyı elde edememeleri de işsiz özürlü bireylerin istihdamını güçleştiren yeni bir etkene dönüşmektedir (Karataş, 2001 akt. Yılmaz, 2004).

Özürlü bireylerin istihdamı konusunda karşımıza iki belirgin olumsuzluk çıkmaktadır: Bunlardan birincisi, özürlü bireyler arasındaki işsizlik oranının daha yüksek olmasıdır. Özürlü bireyler arasında işsizlik oranı tahminleri, kullanılan özürlülük tanımları ve ölçütlerine bağlı olarak değişmesine karşın, bu tahminlerin hepsi de işsizliğin özürlü bireylerde 3 kat daha fazla olduğunu onaylamaktadır (Thornton ve Lunt 1994).

İkinci olumsuzluk ise, özürlü bireylerin işgücü piyasasına katılma tarzlarının, çoğunlukla talep edilmeyen az ücretli, düşük beceri gerektiren, alt statülü işlerde olduğudur (Barnes 1992, akt, Yılmaz, 2004).

Türkiye’de istihdam konusunda ayrımcılığa neden olan yasal düzenlemeler ve boşluklar bulunduğu gibi; işgücü piyasasında da eksikliklerine rağmen yasal yaptırım ve yasaklamaları dikkate almayan ayrımcı uygulamalar bulunmaktadır. Bu çerçevede, özürlü ayrımcılığı ile mücadelede başat bir rol oynayan istihdam edilme konusunda yaşanan tüm sorunların ortaya koyulmasının ve değerlendirilmesinin etkili çözüm önerilerinin geliştirilmesindeki rolü büyüktür.

4.3.1. Türk Hukuk Sistemi Açısından İstihdamda Özürlü Ayrımcılığı

Türk hukuk sisteminden kaynaklanan ayrımcı düzenlemeler, yargı kararları ve hukuksal boşluklar uygulamada ve günlük hayatta kendini göstererek özürlü ayrımcılığının çok boyutlu ve makro düzeyde olmasına neden olmaktadır. Ayrıca özürlü bireylere yönelik gerçekleşen ayrımcılığın etkileri ve görülme sıklığı, gerçekleştiği an, mekan ve kişilerle sınırlı değildir.

Özürülerin iş gücü piyasasına katılamamasına neden olan unsurların ve engellerin çoğu, yasal veya diğer tedbirlerin alınması ile ortadan kaldırılabilir niteliktedir. Başka bir ifade ile, çalışamama durumu, işlev ve yapı farklılıklarının ve/veya yetiyitimlerinin doğal bir sonucu değil; sorunların çözülmesi için gerekli olan etkili tedbirlerin alınmamasının, ayrımcı uygulamalara neden olan hukuksal düzenlemelerin ve kişilerin ayrımcı tutumlarının bir sonucudur.

Mevzuatımızda özürülerle ilgili düzenlemeler çoğu zaman dar gelirli, muhtaç, düşkün, yoksul, kimsesiz gibi farklı sosyal gruplarla birlikte yapılmaktadır. Bunun nedeni özürlü kavramı üzerinde yeteri kadar durulmaması; özürülerin bazı faaliyetleri yapamamaları nedeniyle sanki her durumda bağımlı, muhtaç gibi bir tablo çizilmesine ses çıkarılmamasıdır. Temelde ise negatif bir durumun genellemesi yapılmaktadır. Bu genelleme ile özürüler diğer gruplarla birlikte anılmaktadır. Aslında, yoksulluk ve dar gelirli olmak, toplumda olumsuz bir durum olarak algılanır. Ancak her özürülük, bu algılamaya yol açmaz. Mevzuatta karşımıza çıkan bu genelleme doğru değildir. Zira olumsuz olguların genellemesi özürülerin hak

etmedikleri, gerçeği yansıtmayan bir gruba dahilmiş gibi görünmesine yol açar (Çakmak, 2006).

Türk hukuk sisteminde ayrımcılığın ve çeşitlerinin tanımı yapılmamıştır. Özellikle ayrımcılık tanımının yapılmamış olması; mahkemelerin ayrımcılığı yasaklayan ilgili kanun hükümlerini, istihdamın da dahil olduğu tüm alanlarda nasıl yorumlayacağını bilmemesine neden olmakla birlikte, ayrımcılıkla mücadelede oluşturulmak istenen yapının cılız kalması sonucunu doğurmaktadır.

Ayrımcılık tanımının olmadığı Türkiye’de, özür lülüğün tanımı çeşitli Kanunlarda yapılmıştır. Bunlardan en önemlisi; 1 Temmuz 2005 tarihinde kabul edilen ve özür lülere karşı ayrımcılığı yasaklayan Ö zür lüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hük münde Kararnemelerde Değiş iklik Yapılması Hakkında Kanun’dur. Kanuna göre özür lü şöyle tanımlanmıştır:

“Doğ uş tan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyu sal ve sosyal yeteneklerini çeş itli derecelerde yitirmesi nedeniyle toplumsal yaş ama uyum sağ lama ve g ünlük gereksinimlerini karşı lama güç lükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danış manlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kiş iyi ifade eder.”

Yapılan bu tanımda kiş inin özür lü sayılabilmesi için, herhangi bir özür lülük oranı ö ngör ülmemiştir ve bu tanım ayrımcılık yasağı konusunda oluşturulacak koruma mekanizması kapsamının daralması ihtimalini gündeme getirmektedir. Ö zür lülük tanımında belirtilen, “toplumsal yaş ama uyum sağ lama ve g ünlük gereksinimlerini karşı lama güç lüğü yaş ayacak ölçüde” yetiyitimine sahip olma gerekliliğı son derece muğ laklıdır ve farklı yorumlara neden olabilecektir.

G ünlük yaş amda ve iş gücü piyasasında Kanun’un ö ngördüğünden farklı olarak, yetiyitimine neden olmayan iş lev ve yapı farklılıkları da, ayrımcı muamelelere konu edilebilmektedir (Gül, 2006). Özellikle ç alış ma hayatı söz konusu olduğ unda iş veren ve diğ er ç alış anlar tarafından gör ünüş ü farklı addedilen bireyler,

Kanun'da yer alan özürlülük tanımı kapsamına girmemekte ancak ayrımcılığa uğramaktadırlar. Kanundaki bu eksiklik sonucu, yetiyetimine neden olmayan işlev ve yapı farklılıklarını da içeren özürlülük tanımına dair kapsamlı bir yorum zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

5378 sayılı Özürlüler Kanununun çeşitli maddelerinde ayrımcılık yasaklanmıştır. Ancak özürlü yakınlarının da ayrımcılık yasağı kapsamında koruma altına alınıp alınmadığıyla ilgili net bir ifade bulunmamaktadır. ATAD kararında koruma mekanizması genişletilmiş ve özürlü yakını ve ailesi de bundan faydalanmıştır. Türkiye'de ise bakmakla yükümlü olduğu özürlü bir çocuğa sahip olan kişinin; bu nedenle işten çıkarılması veya işe alınmaması durumunu ayrımcılık olarak atfeden bir düzenleme yoktur. Kanımızca, aile veya yakını özürlü olan kişinin de bu koruma mekanizmasından yararlanmaması; oluşturulmak istenen ayrımcılıkla mücadele yapısının en büyük boşluklarından birisidir.

Türk hukuk yapısı içinde yer alan mahkemelerin aldıkları bazı kararlar, özürlü ayrımcılığı içeren veya özürlü bireyin menfaatlerini dikkate almayan yorumlara dayanarak alınmaktadır. Bu çerçevede Yargıtay önüne gelen bir dava dikkat çekicidir. Bu dava, evlat edinilen çocuğun akıl hastası olduğunun sonradan anlaşılması nedeniyle, evlatlık sözleşmesinin iptali talebiyle açılmıştır. (Yargıtay 2. Hukuk Dairesi, E. 1996/6359, K. 1996/7830, K.T. 25.6.1997.) Alınan kararın özeti şu şekildedir:

“Olayımızda evlatlığın akıl hastası olduğu, saldırgan ve tehlikeli bir hal aldığı saptanmıştır. Bu durumda evlat edinenin bu sözleşmeden beklediği amacının gerçekleştiğinden söz etmek mümkün değildir. Evlat edinen çocuk sahibi olmaktan kaynaklanan özlemlerini giderecek yerde kendisi için sorunlar kaynağı olan bir sözleşme ilişkisi içine düşmüş bulunmaktadır. Bu nedenle sözleşmenin ifasının sonradan ortaya çıkan ve önceden öngörülmesi mümkün olmayan tarafların dışındaki bir sebepten dolayı imkansızlık hali mevcuttur.”

Yargıtay, özürlü birey ile evlatlık edinen aile arasında cereyan eden evlatlık sözleşmesini, Borçlar Hukuku'nda yer alan ve karşılıklı menfaat ilişkisi odağında olan bir ticari sözleşmeye dayandırmış ve taraflardan birinin yani ailenin bu ilişkiden elde etmesi gereken menfaati sağlamadığını ifade ederek iptal etmiştir. Ailenin durumunu, ticari ilişki sırasında sonradan ortaya çıkan imkansızlık haline dayandırarak evlatlık sözleşmesini iptal eden ve özürlü çocuğun psikolojik durumu dahil olmak üzere onu hiçbir suretle gözetmeyen ve özürlü ayrımcılığına neden olacak şekilde karar veren Yargıtay, eşit muamele ilkesine aykırı hareket etmiştir. Ayrıca insan haklarına dayanan uluslararası sözleşmelere de aykırı olan bu yargı kararı Türk hukuk sisteminde yer alan özürlü ayrımcılığının en somut örneklerini oluşturmaktadır.

Türkiye'de özürlü ayrımcılığı, diğer ayrımcılık türlerinden farklı olarak ayrımcılığın gerçekleşip gerçekleşmemesi konusunda fikir birliği sağlanamamış bir zemine sahiptir. Bu durum özellikle, pozitif ayrımcılık olarak adlandırılan ve özürlü bireylerin lehine alınan bazı tedbirler temelinde gerçekleşmektedir. Alınan bu tedbirlerinden biri de, özürlü bireylerin kullandığı aracın plakasında yer alan özürlü işaretinin bulunmasıdır ve bu konunun yol açtığı tartışmalardır. Bu işaretin bulunması, daha çok özürlü bireylerin yaşayabileceği park sorununun aşılmasına yardımcı olmaktadır ancak beraberinde bazı sorunlara da neden olabilmektedir. Bu uygulamada özürlü bireyin iradesine ve seçim serbestisine yer verilmemekte ve bu işaret nedeniyle özürlü bireyin özellikle trafikte çeşitli damgalama ve ayrıştırma gibi çeşitli farklı muamelelerle karşılaşabilme ihtimali göz ardı edilmektedir. Sonuç olarak, yaşamın her evresinde olduğu gibi trafikte de özürlü olan olmayan herkes eşittir ve alınan ehliyet bunu almaya hak kazanan her bireyin araba sürme yetisine sahip olduğunu göstermektedir. Bu sorunun aşılmasında, aracın ön camına özürlü işaretinin konulması veya ruhsatta bunun belirtilmesi gibi çeşitli çözüm yollarına gidilebilir. Böylece özürlü işareti nedeniyle yaşanabilecek ayrımcı uygulamaların ve farklı muamelelerin önüne geçilebilecektir.

Özürli işaretinin yer aldığı plaka örneğinde olduğu gibi, Türkiye’de belli bir süre uygulanan özürllük oranlarının nüfus cüzdanlarında yer almasına yönelik ilgili yönetmelik konusunda, ayrımcılığın var olup olmadığı hususunda fikir birliği sağlanamamıştır. Nitekim yapılan düzenlemeler noktasında, hizmet sunan ve bunu kolaylaştırmak amacıyla gerekli kararları alan kamu kurum ve kuruluşları ile bu düzenlemelerin uygulamada sorunlara neden olacağına ve özürli bireyleri damgalamaya iteceğine inanan yargı organları arasında düşünce farklılığı ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda; Özürllüler Veritabanı Oluşturulmasına ve Özürllük Bilgisinin Nüfus Cüzdanında Yer Almasına Dair Yönetmeliğın; herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yeteneklerini %40 ve üzerinde kaybedenlerin özürllük oranlarının isteklerine bağılı olmak kaydıyla nüfus cüzdanlarında yer almasını öngören ilgili maddeleri 05.02.2008 tarihinde Danıştay’ın kararı ile iptal edilmiştir. İptal gerekçesi ise şöyle ifade edilmiştir (Danıştay 13. Daire E. 2005/8667, K. 2008/401, KT.05.02.2008):

“.....herhangi bir hukuki işlemde ibrazı istenilecek temel kimlik belgesi niteliğinde bulunan nüfus cüzdanına, özürllük oranının yazılmasını öngören söz konusu düzenlemenin, kimliğin her ibrazında kişinin özürllük oranının başkaları tarafından bilinmesi ve bu suretle özürli vatandaşların kişi hak ve hürriyetlerinin zedelenmesi sonucunu doğuracağı açıktır. Bu durumda, Özürllüler Veri Tabanı Oluşturulmasına ve Özürllük Bilgisinin Nüfus Cüzdanında Yer Almasına Dair Yönetmeliğın, dava konusu edilen kısımlarının, dayanağı olan mevzuata aykırı olduğu gibi kişi hak ve özgürlüğünü de zedeleyici nitelikte bulunduğu sonucuna varılmıştır.”

5378 sayılı Özürllüler Kanununun, yürürlüğe girmesinden sonraki ilk yönetmeliğı olan Özürllüler Veritabanı Oluşturulmasına ve Özürllük Bilgisinin Nüfus Cüzdanında Yer Almasına Dair Yönetmelik ayrımcılık ve damgalamaya neden olabileceğı gerekçesiyle iptal edilmiştir. Sivil toplum kuruluşlarının ayrımcılıkla mücadele konusundaki ilk girişimlerinin başarıya ulaşmış olması, hem bu kuruluşlar için önemli bir referans olmuş hem de Türk yargısının bu konudaki yetkinliğini göstermiştir (Aysoy, 2008).

Türkiye'nin yasal ve kurumsal düzenlemelerinde, mesleki gereklilikler, aşırı korumacı düzenlemeler ve hukuksal boşluklar başlığı altında özürlü ayrımcılığına neden olan çeşitli yapısal oluşumlar bulunmaktadır.

- Mesleki Gereklilikler

Özürli bireylere yönelik gerçekleştirilecek ayrımcılığın en önemli istisnalarından biri mesleki gerekliliklerdir. Avrupa Birliği'nin 2000/78/EC sayılı İş ve Meslekte Eşit Muamele Direktifinde de yer alan ve işin yürütülmesi için kişide bulunması zorunlu olan özelliklerdir. Bu özellikler, kişinin işle ilgili konuda gerekli eğitime ve tecrübeye sahip olması gibi bir temele dayanabileceği gibi, zorunlu ve herkes tarafından kabul gören bir niteliğe de odaklanabilmektedir. Örneğin, genel cerrah olmak isteyen kişinin el ve kollarında yetiyitiminin bulunmaması veya pilot olmak isteyen kişinin görme engelinin bulunmaması gerekmektedir. Ancak özürllülüğü de kapsayan bu evrensel zorunluluklar, bazı iş ve meslek kollarında gerektirmediği halde özürli bireylerin önüne engel olarak konulmakta ve sahip oldukları yetiyitimleri işin yapılmasına engel olacağı gerekçesiyle istihdam edilmeleri imkansız hale gelmektedir. Ve bu durum, Türk hukuk sisteminde yer alan bazı hukuksal düzenlemelerde ve yargı kararlarında da mevcuttur.

Belirtilen bu duruma en iyi örnek, Hakimler ve Savcılar Kanunu'nun 8. maddesinin (g) bendinde yer almaktadır. Buna göre, hakim ve savcı adayının, “sürekli olarak yurdun her yerinde yapmasına engel olabilecek vücut ve akıl hastalığı veya sakatlığı, *alışılmışın dışında çevrenin yadırgayacağı şekilde konuşma ve organlarının hareketini kontrol zorluğu çekmek*” gibi bir durumunun olmaması gerekmektedir (Gül, 2006). Görüldüğü üzere bu düzenlemede, kişinin görevi yapmasına engel olan bir özürllülüğün olması dışında, “çevrenin yadırgayacağı” fiziksel niteliklere sahip olmasını da, adaylığı engelleyen bir nitelik olarak değerlendirmektedir. Bu son ifade ayrımcı niteliktedir.

Ayrıca, hakim olmak isteyen veya hakimlik mesleğini yürütmek isteyen özürli bireyin ulaşılabilirlik koşulları, görevini gerçekleştirdiği mekanlarda ve

binalarda yapılacak makul uyumlaştırma tedbirleri yoluyla düzenlenebilir ve bu tedbirlerin alınmadığı durumlarda ise yaşanabilecek sorunlar iş ilişkisi içinde çeşitli yollarla aşılabılır. Böylece özürli bireyin sahip olduğu yetiyitimi kişinin işe yerleşmesinde ve işini başarıyla devam ettirmesinde önüne engel olarak konulan mesleki gereklilikler noktasında şart olarak sunulamayacak ve ortadan kaldırılabilecektir. Bu çerçevede, makul uyumlaştırma tedbirlerini almayarak gerekli kolaylıkları sağlamayı öngörmeyen ve hakim adayının seçiminde özürli bireyin yetiyitimini öznel bir şekilde mesleki gerekliliklere dayandıran bu düzenleme ve uygulama ayrımcı niteliktedir.

Anayasa Mahkemesi'nin bu çerçevede verdiği kararlar da buna paraleldir ve son derece dikkat çekicidir. Sayıştay üyeliğine ilişkin olarak önüne gelen başvuruda Mahkeme kararında şu ibarelere yer vermiştir: “Bu kimselerin ... görevlerini gereği gibi yerine getirebilmesi için bütün devlet görevlilerinde aranan belli yaşta ve *sağlam olma* koşullarından başka, bir yandan ahlak ve seciye, öbür yandan hukuki ve genel bilgi yönünden bir takım niteliklere sahip olmaları zorunludur.” (Any, Mhk. E. 1966/11, K. 1966/44, T. 29, 1966).(Gül, 2006). Anayasa Mahkemesi, *sağlam* ifadesinin neleri kapsadığını veya hangi özür grubunun buna dahil olduğunu belirtmemiştir. Ancak yukarıdaki örnekte olduğu gibi, hangi özür grubundan olursa olsun *sağlam* ifadesinin yetiyitimine tekabül ettiği ve bu durumun gerekçede belirtildiği gibi kişinin görevini yerine getirebilmesine engel oluşturabileceği ifade edilmiştir. Kişinin sahip olduğu yetiyitiminin, mesleki gerekliliklerini ve günlük yaşam aktivitelerini yerine getirebilmesi noktasında alınacak makul tedbirlerle aşılabılması ve diğer tüm bireyler gibi özürli bireylerin de Sayıştay üyeliği için gerekli olan bilgi ve tecrübeyi sağlayarak görevini başarıyla yerine getirebilmesi mümkündür. Ancak her iki durumu da gözetmeyen ve özürli bireylerin sahip olduğu yetiyitimine (*sağlam*) odaklanarak en temel hak ve hürriyetlerden olan çalışma hakkının zedeleyen bu mahkeme kararı da fırsat eşitliği noktasında olumsuz bir durum arz etmektedir.

Türk hukuk sisteminde yer alan bazı düzenlemelerde mesleki gerekliliklere paralel olarak, özürli bireylerin mesleki eğitimde yer almalarını engelleyen ifadeler

bulunmaktadır. Oysaki özürlü bireylerin istihdam piyasasına kazandırılmalarında ve ayrımcılıkla mücadelede mesleki eğitimin önemli bir rolü vardır. Örneğin, Sağlık Meslek Liseleri Yönetmeliği'nin 89. maddesinin A(b) bendi, “kekemelik, şaşılık, körlük, sağırılık, topallık, kamburluk, cücelik ve benzeri özürlüler”in, sağlık meslek liselerinin birinci sınıfına alınmaya engel olacağını düzenlemektedir. Aynı şekilde Öğretmen ve Eğitim Uzmanı Yetiştiren Yüksek Eğitim Kurumlarında Parasız Yatılı veya Burslu Öğrenci Okutma ve Bunlara Yapılacak Sosyal Yardımlara İlişkin Yönetmeliğin, parasız yatılı okutulacak öğrencilerde aranan şartları düzenleyen 6. maddesinin c bendi de, kekemelik, körlük, topallık, çolaklık, şaşılık, sağırılık, cücelik ve kamburluğun, parasız yatılı veya burslu okumak için engel teşkil ettiğini düzenlemektedir. Hayvan Sağlığı Memurları ve Laborant Meslek Liseleri Yönetmeliği'nde yer alan düzenleme ise, bu niteliklerin okullara alınmaya engel olduğunu ifade etmekle kalmamış, özürülerin bu niteliklerinin okula kayıt sırasında okul müdürlüğünce saptanması halinde, sağlık raporu almış olsalar dahi kayıtlarının yapılmayacağını düzenlemiştir. Son derece keyfi olan ve sağlık kurulu raporunu dahi göz ardı eden tespitlere dayalı olarak, kişilerin meslek eğitiminden ve söz konusu mesleğe girme imkânından mahrum bırakılmasını öngören bu düzenleme ayrımcılığın açık bir örneği niteliğindedir (Gül, 2006).

- Aşırı Korumacı Düzenlemeler

Özürülerin iş ve mesleklerini yerine getirmelerine ilişkin sınırlandırmaların tümü ayrımcı nitelik arz etmemektedir. Ancak Türk Hukuk sisteminde karar alıcılarının, özürlü bireylerin istihdamında gözetmesi gereken hususun; herkesin her türlü iş ve mesleği yürütebilecekleri esasını temel almalarıdır. Bu durumun aksine işaret eden ve son derece korumacı olan çeşitli mevzuat düzenlemeleri vardır. (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 53. maddesi, 4857 Sayılı İş Kanununun 30. maddesi ve Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin 11. maddesi.) Bunlardan en dikkat çekenini İş Kanununun 30. maddesidir. Buna göre;

“İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, *hangi işlerde*

çalıştırılabilecekleri,....., çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.”

Aşırı derecede korumacı olan ve kişilerin karar verme yetilerini dikkate almayan bu madde ayrımcılığa neden olabilecek unsurları bünyesinde barındırmaktadır. Kişilerin hangi işlerde çalışabileceklerine, zihinsel özür grubunda yer alan bireyler hariç tüm diğer özür grubunda yer alanların serbestçe karar verebilmeleri ve bu konuda tercihte bulunmaları en doğal haklarıdır. Ancak, özürlü birey adına kararın alınması ve bu süreçte kişiye hiçbir suretle danışılmaması fırsat eşitliğine aykırı uygulamalara neden olabilecek niteliktedir.

Bu durum, elde edilmesinde sadece tıbbi modele dayanan ve yine özürlü bireyin iş gücü piyasasına girişini etkileyen Sağlık Kurulu Raporlarında da görülmektedir. Kişinin yapmak istediği iş veya mesleği yürütüp yürütemeyeceğine ilişkin karar verme yetkisinin, sağlık raporları aracılığıyla tıp personeline bırakılması ve ayrıca buna dayanarak işverenin sağlık raporunda öngörülen yetiyitimi oranı çerçevesinde kişiyi istihdam etme veya etmeme kararı vermesini mümkün kılması durumları özürlü ayrımcılığının en somut örnekleridir. Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesinde;

“İstihdam amacıyla verilecek raporlarda, ayrıntılı teşhis ve özür durumuna göre tüm vücut fonksiyon kaybı oranının yazılmasıyla birlikte, kişinin sağlığına etkisi dikkate alınarak *çalışamayacağı işlerin niteliği genel olarak* belirtilir.” denmektedir.

Özürlü bireylerin, yapamayacağı işleri detaya girmeden tıbbi model esasında değerlendiren ve kişinin sağlığı gerekçesiyle yine aşırı derecede korumacı bir zihniyetle hazırlanan sağlık kurulu raporları ayrımcı uygulamalara neden olabilmektedir. Oysa ki, verilecek sağlık kurulu raporlarının özürlü bireylerin yeteneklerini temel alan sosyal ve insan hakları modellerine göre hazırlanması ve kişinin çalışmak istediği iş pozisyonunu dikkate alan ve çeşitli sivil toplum örgütlerini bünyesinde barındıran kurul tarafından hazırlanması gerekmektedir.

- Hukuksal Boşluklar

Özürü ayrımcılığı çeşitli yasal düzenlemelerde doğrudan olmasa da yasaklanmıştır, ancak bunlar bir takım hukuksal boşlukları bünyesinde barındırmaktadır. Bu kanunlar 4857 Sayılı İş Kanunu ve 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunudur. İş Kanununun 5. maddesinde; *iş ilişkisinde* dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir. Ancak iş ilişkisi, işverenle özürü birey arasında irade uyuşması sonucunda imzalanan iş sözleşmesi ile kurulacaktır. Anayasaya göre, bireyler sözleşme özgürlüğü temelinde irade serbestisine sahiptir ve bu çerçevede işverenin özürü bireyle iş ilişkisini kuracak sözleşmeye imza atmama özgürlüğü bulunmaktadır. Kısacası, iş ilişkisinin yani iş sözleşmesinin oluşturulması aşamasında işverenin herhangi bir zorunluluğu bulunmadığı gibi; bu noktada işverenin özürü bireylere eşit muamelede bulunma yükümlülüğü de mevcut değildir. Ayrıca, Kanununun 5. maddesinin alt bendinde, iş ilişkisinin kurulmasında cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanarak bir koruma mekanizması oluşturulmuş, ancak yukarıda bahsedildiği gibi özürü bireyler de dahil olmak üzere diğer dezavantajlı kesimlere aynı yasaklama öngörülmemiştir.

Diğer bir önemli hukuksal boşluk ise Ceza Kanunu'ndadır. 122. madde "Hürriyete Karşı İşlenen Suçlar" başlığı altındadır ve bu başlık altında yer alan tüm suçlar insan hak ve özgürlüklerini sınırlamaya yöneliktir. Belirtilen yasak, işe alım aşamasında öngörülmuş ve ayrımcı muamelede bulunan kişide özel bir kast unsurunun olması gerektiğine dayandırılmıştır (Gül, 2006). Bu ayrımcılık yasağı; dar kapsamlı ve istihdamın diğer boyutlarını içermeyen bir yapı öngörmektedir. Ancak, işe alım aşamasıyla sınırlı olsa da, burada yaşanacak ayrımcı uygulamaların ilerleyen süreçte aşılması için iyi bir temel oluşturacaktır.

Dolaylı ve doğrudan ayrımcılığın tanımlanmasının bulunmaması; hangi farklı muamelelerin ayrımcılık teşkil edeceği ve etmeyeceğinin ortaya koyulması ve varsa istisnaların öngörülmesi bakımından sorunlara gebe olan hukuksal bir boşluk doğurmaktadır. Bu sorunlara neden olan faktörlerden bahsedecek olursak; herhangi

bir ayrımcılık niyeti olmayan ancak özürlü bireylerin güvenliği ve sağlığı nedeniyle hangi işlerde çalışıp çalışamayacağına karar vererek kişilerin fikir özgürlüğünü ve fırsat eşitliğini göz ardı eden çeşitli uygulamalar ve özürlü bireylerin istihdam dışında kalmasına ve ayrımcı uygulamalara neden olan öznel ve tek taraflı olarak yorumlanan mesleki gereklilikler örnek olarak gösterilebilir. Bu çerçevede, özürlü ayrımcılığının ortaya çıkma nedenlerine, fırsat eşitliğine, fikir özgürlüğüne ve hak temelli yaklaşıma dayanan ayrımcılık tanımlarının yapılması gerekmektedir.

Ayrıca, özürliülerin iş yaşamından uzaklaşmasına ve bireyin onurunu derinden zedeleyen taciz konusunda da Türk Ceza Kanununda doğrudan ve kapsamlı düzenleme bulunmamaktadır. Gerek uluslararası hukuk gerekse ulusal hukukta taciz kadına yönelik olarak yasaklanmış ancak, özellikle iç hukukta bu fiillerin tümü özürlilik boyutunda hakaret kapsamına alınmamış ve yasaklanmamıştır.

Ayrımcılık çeşitlerinden biri olan taciz konusundaki düzenleme, özürliü bireyleri de kapsayan ve yüzeysel bir yapı öngören İş Kanunu'nun 24. maddesinde yer almaktadır. Bu maddeye göre, "işverenin işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi" halinde, işçinin iş akdini süresinin bitmesinden önce ve bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceğini öngörmektedir (Gül, 2006). Bu düzenleme, taciz konusunda detaylı ve nüfus edebilen bir ceza öngörmediği gibi işverenin lehine yorumlanabilecek bir koruma mekanizması oluşturmakta ve diğer işçilere karşı mağduru korumamaktadır. Son derece eksik ve temelden yoksun olan bu düzenleme, özürliü bireylerin aleyhine sonuç doğurabilecek hukuksal boşluklar barındırmaktadır.

5378 sayılı Özürliüler Kanunu makul uyumlaştırmayla ilgili, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerlerinin "imkanları ölçüsünde" bu yükümlülük altında olduklarını belirtmiş ancak bu konuda devlet desteği sunulması öngörülmemiştir. Ayrıca, devlet desteği öngörülmediği gibi özürliü bireylerin işyerinde bu konudaki taleplerine rağmen gerekli tedbirleri yerine getirmeyen işverenlere herhangi bir yaptırım düzenlenmemiştir. Böylece özürliü bireylerin işyerine adaptasyonlarında ve görevlerini yerine getirmelerinde kilit bir

rolü olan makul uyumlaştırma tedbirleri dayanaktan yoksun kalmıştır. Ancak Avrupa Birliği üye devletlerinde hükümetler, bu konuda işyerlerine çeşitli teknik ve maddi yardımlarda bulunmakta ve buna rağmen işveren bu yükümlülüğü yerine getirmese dolaylı ayrımcılık suçu işlediğine kanaat getirilerek işyerinin kapatılmasına kadar varan cezalara çarptırılmaktadır.

Tüm kanunlar için temel teşkil eden ve Türk hukuk sisteminin çatısı olan 1982 Anayasasında da dezavantajlı kesimlerden farklı olarak özürlü bireyler açısından farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Bunun en somut örneği, Anayasa'nın 61.maddesindedir ve burada harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malul ve gazilere kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlanması yükümlülüğünden bahsetmekte, özürlüler açısından ise onların korunmasını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirlerin alınmasından bahsetmekle yetinmektedir. Bu durum, özürlü bireylere tüm vatandaşlar gibi eşit muamelede bulunulmasına ve tanınan tüm menfaatler ve haklar bağlamında kişiler arasında ayırım yapılamayacağı ilkesine aykırıdır. Ayrıca Anayasa'nın bu maddesi 10. maddede de belirtilen fırsat eşitliği ilkesi ile çelişmekte ve dezavantajlı kesimler arasında sorunların giderilmesi noktasında farklı muamelede bulunulmasını öngörmektedir. Bu çerçevede, temel hak ve özgürlüklerin korunduğu ve diğer düzenlemeler için temel teşkil eden Anayasa'nın bu maddesinde, özürlü bireylerin de diğer tüm dezavantajlı kesimler gibi kendilerine yaraşır yüksek düzeyli hayat seviyesinin sağlanması gerektiğinin açık bir şekilde ifade edilmesi gerekmektedir.

- Kamuda Özürlü Ayrımcılığı

Bilindiği üzere özürlülerin istihdam edilmesinde kamu kurum ve kuruluşlarının payı çok azdır. 2008 yılı rakamlarına göre özel sektörde istihdam edilen işçi sayısı 140.000 iken kamuda çalışan özürlü devlet memuru sayısı sadece 10.000'dir (DPB, 2009). Kamuda istihdam edilen personel sayısı 1.4 milyondur ve olması gereken özürlü devlet memuru sayısı ise 50.000'dir (DPB, 2009). Bu rakamsal farkın bu kadar yüksek olmasında Türk Hukuku sisteminin de payı vardır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53'üncü maddesi özürliilerin devlet memurluğuna alınmalarıyla ilgilidir. Yukarıda tartışıldığı gibi, 53'üncü maddede; özürliü bireylerin devlet memurluğuna alınma şartları ve hangi işlerde çalıştırılacakları aşırı korumacı bir anlayışla hazırlanacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Ancak bu düzenlemeler örneğin fiziksel özürlü olan bireyin korunması gerektiği fikrini yansıtmakta ve bu kişiyi sadece fiziksel özürliü olarak değil zihinsel özürliü olarak da yetersiz görmektedir. Böylece, kamuda özürliü bireyin istihdam edilme şansı azalmaktadır.

Ayrıca DMK'nın 53. maddesinde belirtildiği gibi kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında özürliü çalıştırmak zorundadır. Ancak, kamu sektöründe özürliü işçi çalıştırmak zorunda olmasına rağmen çalıştırmayan kamu kurum ve kuruluşlarına yaptırım uygulanabilirken; özürliü memur çalıştırmak zorunda olup da çalıştırmayan kurum ve kuruluşlara yaptırım ne yazık ki öngörülmemiştir (akmak, 2006). Başka bir ifadeyle kamu kurum ve kuruluşları %3 oranında özürliü memur çalıştırmak zorunda olmasına rağmen bu kurala uymadıkları takdirde her hangi bir yasal yaptırıma maruz kalmayacaklardır. Kanunun %3 oranında özürliü memur çalıştırılması yönündeki emredici kuralı işlevini yitirmektedir. %3 kuralına uyulmaması durumunda işleyecek zorlayıcı bir mekanizmanın mevzuatta yer alması gerekmektedir.

Yargı kararları da devlet kurumlarındaki bu genel kanıyı destekleyici yöndedir. Özellikle kariyer meslek gruplarında yer alan kadrolarda özürliü bireylerin çalışamayacağı düşüncesi çok yaygındır. Ancak 2005 yılındaki 5335 sayılı Kanunla devlet memurluğuna girmek için gerekli olan genel şartlar bölümü (DMK'nun 48. maddesi 7. bendi) yeniden düzenlenmiştir. Ve devlet memurluğu için gerekli temel sağlık şartı sadece akıl hastalığına sahip olmamaktır (5335 Sayılı Kanunun 29. maddesi) (www.rega.gov.tr) Yeni düzenleme sonrası ilgili Kanun maddesi şöyledir:

“Devlet memurluğuna alınacaklarda,53'üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamalıdır.”

Bu Kanun maddesini dikkate almayarak alınan yargı kararı örneği vermek gerekirse en somutu Danıştay tarafından 2006 yılında gerçekleştirilmiştir (Danıştay 12. Daire, E. 2006/2864, K.2006/4487, KT.01.11.2006). Dava Danıştay'a Ankara 10. İdare Mahkemesinin aldığı kararın temyiz edilmesi talebiyle gelmiştir. Kamu Personel Seçme Sınavını kazanarak Sosyal Sigortalar Kurumu Hatay İl Müdürlüğüne memur olarak yerleştirilen davacının (%75 oranında özürlü bireyin), atamasının yapılmamasına ilişkin işlemin iptali ve mahrum kalınan parasal haklarının işlem tarihinden itibaren faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle açılan davayı kabul eden idare mahkemesi kararının davalı idare tarafından temyiz yoluyla bozulması istenilmektedir.

Davacının, 2004 yılı Kamu Personeli Seçme Sınavına girerek 92.915 puan aldığı, KPSS 2004/2 ve Ek Yerleştirme sonucunda SSK Hatay İl Müdürlüğü emrine memur olarak yerleştirilmesinin yapıldığı, işe başlamak için sağlık raporu talep edildiği, Osmaniye Devlet Hastanesinden alınan 15.12.2004 tarih ve 12851/10774 sayılı Sağlık Kurulu raporunda %75 iş gücü kaybı olduğu ve özürlü olarak işe girmesine mani bir hali olmadığı mahkeme tutanaklarında ayrıca belirtilmiştir.

Danıştay karar gerekçesinde; bireyin sağlık kurulu raporunda belirtildiği üzere özürlü kadrosunda istihdamı gerektiği, bunun için de kamu kurum ve kuruluşlarının talepleri doğrultusunda özürlüler için yapılacak sınavda başarılı olup özürlüne uygun kadrolara ataması yapılmasının şart olduğunu ifade etmiştir. Ve genel sınav sonucunda yerleştirildiği kadroya atamasının yapılmamasında hukuka aykırılık bulmamıştır. Ayrıca kararın gerekçeler kısmında, 657 DMK Kanununun 48.maddesi 7. bendine atıfta bulunulmuş ve devlet memurluğuna alınacaklarda bulunması gereken genel şartlar kısmında yer alan “akıl veya vücut sakatlığı ile özürlü bulunmamak” esası dikkate alınmıştır.

Oysaki Danıştay, eski kanun maddesinin ilgili kısmı üzerinden karar vermiştir. Çünkü yukarıda bahsedildiği gibi 657 DMK Kanununun 48. maddesinin 7. bendi 21.04.2005 tarihinde değiştirilmiş ve memurluğa alınama şartı olan fiziksel özürlülüğe sahip olmama ibaresi kanundan çıkarılmıştır. Karar ise 08.11.2006

tarihinde yani Kanun değişikliğinden 18 ay sonra alınmıştır. Ayrıca davacının Sağlık Kurulu raporunda %75 iş gücü kaybı olduğu ancak özürlü olarak işe girmesine mani bir hali olmadığı belirtilmesine ve kişinin kurum sınavını yeteneklerine dayanarak kazanmasına rağmen Mahkeme bu çerçevede işe yerleştirmeyi uygun bulmamıştır.

Hem hukuka hem fırsat eşitliği prensibine aykırı olan bu kararın Türk hukuk sisteminde yer alması; özürlü ayrımcılığıyla mücadelede alınması gereken tedbirlerin ne kadar çok olduğunu gözler önüne sermektedir.

Bir diğer farklı muamele ise, fiilen çalışmakta olan özürlü devlet memurları arasında yaşanmaktadır. Özürlü kadrosundan istihdam edilenler ile özürlü olmadan işe başlayıp, ancak sonradan herhangi bir nedenle özürlü hâle gelen bireyler arasında farklı uygulamalar ortaya çıkmıştır. 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununun 39'uncu maddesinin (j) bendine göre;

“Göreve girişlerinde, Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmeliğe uygun olarak alınmış ve raporda sakatlık oranı en az % 40 olanlardan fiili hizmeti 15 yıl olanların istekleri üzerine emekliye sevk edileceği” hüküm altına alınmıştır (www.emekli.gov.tr, 2009). Ayrıca bu Kanunun ek geçici 22'inci maddesinde;

“Engelli olup engellerle ilgili mevzuattan yararlanmaksızın ve 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesine göre tescili yapılmaksızın T.C. Emekli Sandığına tabi görevlere giren ve bedensel ve zihinsel yeteneklerindeki eksiklik nedeniyle çalışma güçlerini en az % 40 oranında yitirdiği sağlık kurulu raporu ile belgelenen ve 15 yıl ve daha fazla fiili hizmeti olanlar da 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 39'uncu maddesine, 13/11/1981 tarih ve 2559 sayılı Kanunla eklenen (j) fıkrası hükmünden yararlanırlar.”

Yukarıdaki düzenlemelere rağmen, istihdam edilmeleri sonrasında özürlü hale gelen bireyler hususunda bir çözüm getirilememiştir. (Özgökçeler, 2006). Bu çerçevede, ilâve geçici 22'nci maddenin nasıl tatbik edileceği ve buna bağlı olarak

daha sonra bir biçimde özürlü olan ve malullük hükümlerinden faydalanamayan iş görenlerin durumu belirsizdir. Sonuç olarak, bu durum farklı muamelenin ortaya çıkmasına neden olacak hukuksal bir boşluğa işaret etmektedir.

4.3.2. İstihdam Piyasasında Özürlü Bireylere Yönelik Ayrımcılık

Türk hukuk sisteminde özürlü ayrımcılığına neden olan düzenlemelere, mahkeme kararlarına ve hukuksal boşluklara göz attıktan sonra; uygulamada veya iş hayatında yaşanan özürlü ayrımcılığını incelemek konunun anlaşılması açısından faydalı olacaktır.

2002 yılında Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından yapılan Türkiye Özürsümler Araştırması, Türkiye’de özürlü bireylerin % 78’inin işgücüne dahil olmadığını, işgücüne dahil olan %21.71’lik kesimin ise sadece %20’sinin istihdam edildiğini ortaya koymuştur (Türkiye Özürsümler Araştırması, 2002). Özürlü bireylerin işsizlik oranının bu kadar yüksek olmasında, yukarıda incelediğimiz gibi, Türk Hukuk sisteminde ayrımcılığa neden olan yasal düzenlemelerin ve mahkeme kararlarının etkisi büyüktür. Ayrıca tüm bu düzenlemelerin dışında; özürlü bireyin işlev ve yapı farklılıklarının veya yetiyitiminin işin verimli şekilde yürütülmesi üzerinde olumsuz etkide bulunacağına, belli bir iş veya mesleği hiçbir şekilde yürütemeyeceğine veya söz konusu iş veya hizmetten yararlananların, bu hizmeti özürlü bir kişiden almak istemeyeceklerine yönelik, belli bir duruma dair ve nesnel bir değerlendirmeye dayanmayan “inançlar” gelmektedir. Bu düşünce yapısı sadece özel işgücü piyasasındaki işverenler açısından değil, gerek işveren sıfatıyla, gerekse yasa koyucu, yargı ve yürütme organı sıfatlarıyla, kamu açısından da geçerli olduğu ifade edilmelidir.

İşverenlerin özürlü istihdam etmeleri halinde, verimliliğin azalacağına ilişkin eskiden beri var olan ön yargıları, iş için başvuranlar arasında özürlü olmayan kişileri seçmelerine yol açmaktadır. Oysa yapılan araştırmalar, özürlü bireylerin diğer kişilere nazaran daha az iş kazası geçirdiklerini ve daha az devamsızlık yaptıklarını

göstermektedir. Yine, onların işte gösterdikleri verim, diğer işçilerden daha aşağı kalır nitelikte de olmamaktadır (Uşan, 1999). İşverenler tarafından özürlü istihdamında çok yaygın olarak öne sürülen gerekçe, bu kimseler için uygun bir işin bulunmadığıdır. Ayrıca yapılan araştırmalar, aynı meslek alanında çalışan başka işverenlerin özürlü istihdam edebildiğini göstermektedir (Kaşıkçı, 2007).

Türk hukuk sisteminde özürlü çalıştırma yükümlülüğü İş Kanunu'nda ve Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenmiştir. İş Kanunu'na göre; işverenler elli ve daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 özürlü, kamu işyerlerinde ise %4 özürlüyü meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler (Özrüleri Kanunu ve İlgili Mevzuat, 2008). Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınmaktadır.

Özürlü bireylerin kamu ve özel sektörde işçi olarak işe yerleştirilmelerinden sorumlu kurum ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İş-Kur)'dur. İş-Kur aracılığıyla yapılan iş başvurularında, kurum işverenden gelecek bilgilere ve taleplere göre, özürünün hangi işi yapabileceğini belirlemektedir (www.iskur.gov.tr, 2009). Özürlü bireylerin istihdam piyasasında korunmalarına ve güvenliklerine yönelik olan bu uygulama kanımızca bu kişiler için aşırı derecede korumacıdır ve iş başvurunda bulunan kişilerle tam bir fikir alış verişi içerisinde bulunmayan mekanizma öngörmektedir.

Özürlü bireylerin devlet memuru olarak işe yerleştirilmelerinin takip ve denetiminden sorumlu kurum Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığıdır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53. maddesi uyarınca Devlet Memurları Kanunu kapsamındaki kurum ve kuruluşlarda, %3'lük özürlü personel çalıştırma yükümlülüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetiminden Devlet Personel Başkanlığı sorumludur. Bu Kurumdan alınan 2008 yılı rakamlarına göre, istihdam edilmesi gereken özürlü birey sayısı 50.000'dir, ancak gerçekleşen ise sadece 10.000'dir (DPB, 2008). Bu rakamın düşük kalmasında, %3'lük kotayı uygulamayan

kamu kurum ve kuruluşlarına gerekli cezanın ön görülmemesi ve buna bağlı olarak yaptırımların gerçekleştirilememesi önemlidir.

Özürli çalışma yükümlülüğüne rağmen özürli bireyler iş gücü piyasasına dahil olamamakta, olanlar da katma değeri düşük işlerde çalıştırılmaktadır. Bunun önemli bir nedeni de, işverenin sağlık raporunda öngörülen yetiyitimi oranına dayalı olarak kişiyi istihdam etme veya etmeme kararı vermesidir ve bu durum özürllülüğe dayalı farklı muameleye izin verilmesi anlamını taşıyacağından ayrımcı muameleye işaret etmektedir. Ayrıca iş gücü piyasasında çalışıyor iken özürli olmuş, ancak işyerinden ayrılmamış ve çalışmasına devam edenler de aynı işyerinde çalıştıkları diğer çalışanlara kıyasla ayrıma tabi tutulmaktadır. Böylece özürli bireyler, sosyal haklar, ücret, çalışma koşulları ve işten ayrılma gibi haklarından mahrum bırakılmakta ve dezavantajlı kesim olarak adlandırılmaktadırlar.

Türkiye’de işgücü piyasasında ayrımcılığa neden olan diğer bir faktör ise, eşitlik kurumlarının olmamasıdır. Önceki bölümlerde bahsedildiği gibi eşitlik kurumları özellikle özürli bireylerin işgücü piyasasına dahil olmalarında ve çalışan özürli bireylerin karşılaştıkları ayrımcı muamelelerde devreye giren zorlayıcı ve yönlendirici kuvvet olarak ön plana çıkmaktadır. Bu kurumlar, işverenleri makul uyumlaştırma konusunda teşvik etmekte ve adeta iş büroları şeklinde çalışmaktadırlar. Ayrımcı muameleyle karşılaşan özürli birey ve diğer dezavantajlı kesimlerle, kamu kurumlarının da dahil olduğu işveren pozisyonundaki kişiler arasında arabuluculuk rolünü üstlenen bu kurum, sorunların yargı aşamasına gelmeden çözümünde aktif bir rol oynamaktadır. Türkiye’de bu rolü tam anlamıyla yerine getiren bir kurum olmadığı gibi, herhangi bir yasal düzenleme de mevcut değildir. Çoğu kamu kurum kuruluşları arasında henüz varlığından dahi haberdar olunmayan bu üst kurulun yokluğu, özürli bireylerin tek başına kalmalarına veya teknik ve yasal destekten yoksun kalmalarına neden olmaktadır.

Ayrıca ilgili kanunlarda (5378 sayılı Özürllüler Kanunu ve Özürli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik) makul uyumlaştırma konusu işverenlere ve kurum ve kuruluşlara zorunlu tutulmuş ancak hangi kamu

kuruluşunun bu konuda yönlendirmede bulunacağı belirtilmemiştir. Bu hukuksal boşluk eşitlik kurumunun yokluğundan dolayı daha da belirginleşmiş ve makul uyumlaştırma konusu uygulaması olmayan bir müessese haline gelmiştir. Bu çerçevede, kurulması şart olan eşitlik kurumuna makul uyumlaştırma konusunda görevler biçilmelidir.

İşgücü piyasasında, işverenler ile hizmet sunanların aradıkları niteliklerin, asgari olarak gerekli olanın üzerine çıktığına rastlanmaktadır. Örneğin, lise mezunu bir kişinin yürütebileceği bir iş için, üniversite mezunu olma koşulunun aranmasında olduğu gibi. Ayrıca aranan nitelikler, yürütülen faaliyetin zorunlu olarak gerektirdiği niteliklerle ilişkili değildir. Örneğin ofis elemanı olarak çalıştırılacak bir kişinin istihdamına yönelik iş ilanında ehliyet sahibi olma koşulunun yer almasında olduğu gibi. İster yürütülen faaliyet için gerekli asgari niteliklerin üzerinde nitelikler, ister söz konusu faaliyeti yürütmek için zorunlu olmayan nitelikler aransın, özürlü bireylerin iş başvurusunda bulunmalarını engelleyecek bu tür uygulamalar, meşru sayılamayacaktır (Gül, 2006).

Aynı durum, iş ilanlarında aranan çeşitli nitelikler de gözlemlenmekte ve bu durum özellikle özürlü bireylerin iş başvurusunda bulunamamasına neden olabilmektedir. İş gücü piyasasında yer alan ilanların hemen hemen tümü seyahat engeli olmama veya Presentable olma şeklinde ifade edilen şekli tanımlamalar içermektedir ve bu istenen nitelikler doğrudan özürlü bireylerin iş başvurusunda bulunmalarını engellemeyi amaçlamasa dahi, bu sonucu yaratmaya elverişlidir.

Türkiye’de iş gücü piyasasında ayrımcılığa neden olan diğer bir sorun, özürlü bireylerin işe ve işyerine adaptasyonlarını sağlayan makul uyumlaştırma tedbirleri konusundadır. Çeşitli yasal düzenlemelerde işverenlerin ve ilgili kurum ve kuruluşların makul uyumlaştırma tedbirlerini alması gerektiği belirtilmiştir. Ancak, işverene bu yükümlülüğü yerine getirmemesi neticesinde herhangi bir yaptırım öngörülmemiş olmasından uygulamada makul uyumlaştırma tedbirleri yerine getirilmemektedir. Olanaklar ve makul sınırlar içinde zorunlu olan bu tedbirler, özürlü çalıştırma yükümlülüğü kadar önemlidir ve işgücü piyasasına adaptasyonda

önemli bir fırsat eşitliği aracıdır.

Avrupa Birliği üye devletlerinde de görüldüğü gibi, hükümetlerce vergi tatili, kredi sağlama, uzman personel desteği ve diğer çeşitli sübvansiyon yardımlarıyla işverenlerin bu tedbirleri almaları özendirilmektedir. Verilen bu desteğe rağmen, gerekli düzenlemeleri yapmayan işyeri sahipleri dolaylı ayrımcılık kapsamında cezalandırılmakta ve böylece özürlü bireylerin işyerinde sahip olması gerektiği fırsat eşitliği sağlanmaya çalışılmaktadır.

2007 yılında Devlet Planlama Teşkilatı ve Hacettepe Üniversitesi işbirliğiyle gerçekleştirilen “Türkiye’de Özürlü Birey Olma: Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışmada, özürlü bireylerin işgücü piyasasına dair önemli tespitlerde bulunulmuştur. Çalışmaya göre, iş bulma konusunda sorun yaşadığını düşünenlerin oranı %71,1’dir (Burcu, 2007). Çalışan özürlü bireylerin işyerlerinde ne tür problemler yaşandığına dair diğer bir tespite göre ise; ilk sırada iş ortamının/işe ulaşımın fiziki olarak uygun olmaması (%45) iken ikinci sırada iş ortamında kişilerin özürlü bireyi kabullenememesidir (Burcu, 2007).

Tablo 4.13. Çalışan Özüllülerin İşyerlerinde Yaşadıkları Problemler (Burcu, 2007).

| İşyerinde Yaşanan Problemler | F | Geçerli % |
|---|------------|------------------|
| İş ortamının fiziki olarak uygun olmaması | 97 | 47,5 |
| İş ortamında beni kabullenememeleri | 45 | 22,1 |
| İşverenin benden verim alamayacağını düşünmesi | 34 | 16,7 |
| İşimde mesleki bilgi ve becerilerimi kullanamıyorum | 28 | 13,7 |
| Toplam | 204 | 100,0 |

İşverenlerin özürlü çalışanlara karşı tutumlarına dair 2005 yılında gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, eğitim seviyesine göre tutum ölçeği tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu ölçekte özürlü kişiler, işverenlerin bir çalışanı olarak ve birey olarak iki aşamada değerlendirilmiştir. Ve eğitim durumu değişkenine göre; işverenlerin tutum ölçeğinin çalışanı olarak özürlü bireylere yönelik tutumları ve birey olarak özürlü kişilere yönelik tutumlarında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanı olarak özürlü bireye yönelik tutumları olumsuz yöne doğru kaymaya başlamıştır. Üniversite mezunlarında en düşük (olumsuz) tutum söz konusudur. Üniversite mezunlarının, çalışanı olarak en olumsuz tutumu takınmalarına karşı, birey olarak en yüksek tutumu geliştirmiş olmaları dikkat çekicidir (Akardere, 2005).

Ayrımcılık olgusu kişilerin eğitim durumlarına göre değiştiği gibi, özürlülük türleri arasında da farklılık arz etmektedir ve bu durum belli özür gruplarına dahil olanların işe girmesinin daha kolay olduğu şeklinde gözlemlenebilmektedir. İş-Kur verilerine göre işyerlerine yerleşen özürlü kişiler genelde ortopedik özürlü iken en az özür grubu ise zihinsel özürlülerdir (İş-Kur, 2008). Bu durum, ağır özürlü bireylerin istihdamında yoğun olarak güçlükler yaşandığını ispatlar niteliktedir.

Özürlü bireylere yönelik kişiler ve kurumlar arasında tutum ve çalışma koşulları farkı olmasına rağmen, özürlü bireylerin sürekli bir işe sahip olma oranları son derece düşüktür ve bu da büyük çoğunlukla fırsat eşitliğinin sağlanamamasından kaynaklanmaktadır. Çalışan özürlü bireyler istihdam sırasında genelde; fiziksel düzenlemelerin özür durumlarına uygun olmamasından, katma değeri düşük işlerde çalıştırılmaktan, yükselme fırsatını yakalayamamaktan, özlük ve sosyal haklarını kullanamamaktan ve iş arkadaşlarının ön yargılı olmalarından şikayetçilerdir. Bu sorunsal, kamu ve özel işgücü piyasasında hemen hemen eşit bir şekilde gerçekleşmektedir.

Uygulamada ve hukuk sisteminde görülen tüm bu aksaklıkların temelinde özürlü ayrımcılığı yatmakta ve bu durum özürlülük alanında ayrımcılıkla mücadele mekanizmasının oluşturulmasını zorunlu hale getirmektedir.

4.4.Türkiye’de Özürlü Bireylere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele

4.4.1. 1982 Anayasası Temelinde Özürlü Bireylere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele

Türkiye’de eşitlik ilkesi devlet yönetimine egemen olan temel ilkelerden bir tanesidir (Özbudun, 2005). Devletin, özürlü bireylerin toplumsal yaşama ve çalışma hayatına katılımlarını sağlamaya çalışması bu eşitliğin elde edilmesinin bir gereğidir ve bu anlamda Anayasal zorunlulukları vardır. Bu zorunluluk Anayasa’nın çeşitli maddelerinde dile getirilmiştir.

1982 Anayasası’nın 2. maddesine göre, Türkiye Cumhuriyeti insan haklarına saygılı, sosyal bir hukuk devletidir. Anayasa Mahkemesi’ne göre sosyal hukuk devleti şöyle tanımlanmıştır (An.Mh.1985, E.1984/9, K.1985/4., KT.18.02.1985):

“İnsan hak ve hürriyetlerine saygı gösteren, ferdin huzur ve refahını gerçekleştiren ve teminat altına alan, kişi ile toplum arasında denge kuran, emek ve sermaye ilişkilerini dengeli olarak düzenleyen, özel teşebbüsün güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayan, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadi ve mali tedbirler olarak çalışanları koruyan, işsizliği önleyici ve milli gelirin adaletle uygun biçimde dağılmasını sağlayıcı tedbirler alan, adaletli bir hukuk düzeni kuran ve bunu devam ettirmeye kendini yükümlü sayan, hukuka bağlı, kararlılık içinde ve gerçekçi bir özgürlük rejimini uygulayan devlettir.”

Anayasa Mahkemesinin aldığı karar doğrudan özürlü bireyleri ilgilendirmese de, devletin tüm Türk vatandaşlarına karşı anayasal bir sıfat olan sosyal devlet olgusu gereği sorumluluğu bulunduğunu hatırlatması bakımından yerinde bir örnektir.

Anayasa’nın 5. maddesi devletin temel görevlerinin “Kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve

manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak” olduğunu belirtmiştir. (T.C. Anayasası, 2005). Bu maddeye göre devletin görevlerinden bir tanesi de kişinin temel hak ve hürriyetlerine yönelik engelleri kaldırmaktır. Özürlü bireylerin önündeki en büyük engellerden biri işgücü piyasasına dâhil olamama ve yaşanan ayrımcı uygulamalardır. Özürlü bireylerin yaşamını zorlaştıracak engeller koymak veya bu engelleri kaldırmamak temel hak ve hürriyetlere karşı bir ihlal olacaktır. Bu maddenin önemi, özürlü bireylere yönelik olan uygulamaların, kişilerin temel hak ve hürriyetlerini esas alarak değerlendirmesidir. Maddenin devamında yer alan maddi ve manevî varlığın gelişmesini sağlamak da devletin amacı ve görevidir.

Anayasa'nın ilgili diğer maddelerinde de devletin özürlü bireylere yönelik yükümlülükleri doğrudan ve dolaylı olarak belirtilmiştir. Bunlar;

- Anayasa'nın “Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler” başlıklı 61. maddesinin ikinci fıkrasında; “devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır.” hükmü yer almıştır.
- Anayasa'nın 49. maddesi; çalışmayı hem bir hak, hem de bir ödev olarak düzenlemiş ve devletin “çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri” alacağını öngörmüştür.
- Anayasa'nın “çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlığını taşıyan 50. maddesinde; kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı ve bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları belirtilmiştir.
- Anayasa'nın 42.maddesinde; “Devlet durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır” şeklinde bir düzenleme getirerek özel eğitimi de hüküm altına almıştır.
- Anayasa'nın 60. maddesinde; herkesin “sosyal güvenlik” hakkına sahip

olduğu ve devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı ifade edilmiştir.

- Anayasa'nın 48. maddesinde; "herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olduğu" belirtilmiş ve özürlü bireylerin de serbestçe diledikleri işi seçme haklarının olduğu tescil edilmiştir.

Anayasa'nın yukarıda saydığımız ilgili maddeleri daha çok, özürlü bireyin sahip olduğu haklarla ve devletin sosyal hukuk devleti olması sonucu özürlü bireylere yönelik alması gerektiği tedbirlerle ilgilidir.

Anayasal anlamda ayrımcılığın yasaklanmasına ilişkin yükümlülük, 1982 Anayasası'nın 10. maddesinde ifade edilmiş ve fırsat eşitliğine uygun olarak hareket edilmesi öngörülmüştür. Bu maddeye göre:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

Maddenin, eşitlik ilkesinin "hukuk devletinin bir parçası" olduğu veya bir "temel hak" olduğu düşünülebilirse de, Anayasamızda bu ilkenin, düzenlendiği yer itibarıyla, devlet yönetimine egemen olan bağımsız bir "temel ilke" niteliğinde olduğunu söyleyebiliriz. Tüm devlet organlarına, idare makamlarına, kanun koyucuya ve uygulayıcılarına hitap edildiğinden ilkenin muhatapları söz konusu kişi ya da kurumlardır (Gözler, 2001).

Maddenin gerekçesi olarak, demokrasinin üç vazgeçilmez ilkelerinin esas alındığı ve bunların; insanın, doğuştan insan olması sebebiyle bir değeri olduğu belirtilmiş, bu nedenle herhangi bir niteliğe ve ölçüye dayanılarak insanlar arasında ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla da, devletin kuruluş unsurları ve dayanaklarından biri olduğunu düşünerek eşitlik ilkesinin "Genel Esaslar" kısmında

verildiğini söyleyebiliriz (İnceoğlu, 2006).

Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın kanun önünde eşitlik ilkesini getiren 10. maddesiyle güdülen amacın, aynı durumda bulunan kimselerin yasalarca aynı işleme tabi tutulmasını sağlamak ve yurttaşlara yasa karşısında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayrımlı davranılmasını önlemek olduğunu ifade ederek, Anayasa'nın 10. maddesinin hem yasal düzenlemelerin yapılması, hem de uygulanması aşamalarına hakim olduğunu açıkça ortaya koymuştur (An.Mh. E.1986/16 K.1986/25 K.T.21.10.1986.).(Gül, 2006).

Anayasa Mahkemesi 10.maddeye dayanarak kanun hükümlerinin eşitlik ilkesine aykırı olup olmadığını denetlerken, kanunla yapılan ayrımın haklı bir nedene dayanıp dayanmadığını sorgular. Anayasa Mahkemesine göre, kamu yararı ve haklı nedenin, “anlaşılabilir”, “amaçla ilgili”, “makul ve adil” olması gerekir. Getirilen düzenleme, herhangi bir biçimde birbirini tamamlayan, doğrulayan ve güçlendiren bu üç ölçütten birine uymuyorsa, eşitlik ilkesine aykırı bir yön vardır denilebilir. Mahkeme, çeşitli kararlarında, haklı neden kavramını somutlaştırıcı ölçüler olarak, “gereklilik”, “zorunluluk”, “işin özelliklerine ve amacına uygunluk”, “dengeli ve makul görülebilecek ölçüler” gibi değişik ifadeler kullanmıştır. (İnceoğlu, 2006).

Bu ölçütlerin bir benzeri de Anayasa'nın 70. maddesinde de vardır ve özürlü bireyleri de kapsayan tüm kişilerin kamu hizmetine girmesine ilişkindir. Bu maddeye göre; “Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayrım gözetilemez.” Aslında asıl anlamı ve emri, “kamu hizmetine girişte ayrım gözetilmemesi” olan bu hüküm, ne yazık ki tersine yorumlanarak, “hizmete alınmada özel nitelik aranabilir” şeklinde uygulanmaktadır. Anayasa emri açıktır: Kamu hizmetine girişte ayrım gözetilmez. Anayasa koyucu bu kuralın istisnasını ve sınırını da ortaya koymuştur: Kamu hizmetine alımda “genellik” ilkesi, ancak görevin getirdiği niteliklerle sınırlanabilir. O halde idari makamlar kamu hizmetine personel alımı esnasında Anayasanın bu hükmünü geniş yorumlayamazlar. Bu maddeyi öne sürerek kapsamı genişletemez; özellikle özürlü bireylere yönelik bir sınırlama haline

getiremezler.

Aksi uygulama her şeyden önce Anayasa'nın 14. maddesine aykırılık teşkil eder. Anayasa'nın 14. maddesinin ikinci fıkrasına göre "Anayasa hükümlerinden hiçbiri, Devlete veya kişilere, Anayasayla tanınan *temel hak ve hürriyetlerin yok edilmesini* veya Anayasada belirtilenden daha geniş şekilde sınırlandırılmasını amaçlayan bir faaliyette bulunmayı mümkün kılacak şekilde yorumlanamaz." Görüldüğü gibi özürlü bireylerin salt özürlü oldukları ileri sürerek seyahat zorlukları olduğu, mesleğin gerektirdiği bedensel hareketleri yapamayacakları gibi çerçevelerin özür grubuna göre ayrı ayrı ve çalışma hakkını zedelemekten hazırlanması gerekir. Aksi halde temel hak ve hürriyetlerden biri olan çalışma hakkı ortadan kalkar (Çakmak, 2006).

Bu durumun tek istisnası yukarıda da bahsedildiği gibi özürlü bireyin işin gerektirdiği niteliklere nesnel olarak sahip olmaması durumunda ayrımcılıktan bahsedilemeyeceğidir. Örneğin, görme özürlü bir kişinin cerrah olmak istemesi veya omurilik felci olan bir kişinin yakın koruma olarak çalışmak istemesi hallerinde, söz konusu kişi, iş veya mesleği yürütmek için gerekli niteliklere sahip değildir. Bu nedenle, kişilerin sadece özürlü olmalarına dayalı olarak bu iş veya meslekleri yürütmelerinin engellenmesi, özürlü ayrımcılığı olarak nitelendirilemez.

4.4.2. Diğer Yasal Düzenlemelerde Özürlü Bireylere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele

İş hukukununun temel ilkelerinden biri olan işverenlerin işçilere eşit işlem yapma borcu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Eşit Davranma İlkesi" başlığını taşıyan 5. maddesi ile normatif düzenlemeye kavuşmuştur (Sarper, 2005). Söz konusu düzenlemenin ilk paragrafında; iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri nedenlere dayalı ayırım yapılamayacağı öngörülmektedir. Aynı maddenin üçüncü paragrafında ise, daha kapsamlı düzenlemeyi cinsiyete dayalı ayrımcılık açısından yapmış ve işverenin biyolojik

veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı belirtmiştir.

Bu hüküm, çalışma hayatında Anayasa'nın 10.maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi dışında ayrımcılığın net olarak yasaklandığı ilk hukuksal düzenlemedir. Bu çerçevede, yasak kapsamında özür lülük ibaresi açıkça belirtilmemiş, "benzeri sebepler" ifadesi ile özür lülüğün de yer aldığı ve ayrımcılığa neden olabilecek farklı nedenler dahil edilmeye çalışılmıştır. Ancak, belirtilen benzeri sebepler ifadesi net olmamakla beraber son derece muğlaktır ve alınabilecek mahkeme kararlarında farklı yorumların ortaya çıkmasına neden olabilecek niteliktedir. Bu nedenle, 2005 yılında Ceza Kanunu'nda yapılan değişiklikte olduğu gibi, özür lü ayrımcılığına yönelik yasaklama İş Kanunu'nda açıkça ifade edilmesi gerekmektedir.

İş Kanununun 5. maddesine göre eşitlik ilkesine aykırı işlemde veya fesihle "ispat yükü"nü kural olarak işçiye verilmektedir. Örneğin, genel bir ücret zammı veya diğer sosyal hakların dışında bırakılan işçi, bu hakların kendisine de verilmesi için bir eda davası açtığı takdirde, işyerinde çalışan ve bu haklardan yararlanan diğer işçilerden hiçbir farkı bulunmadığını kanıtlamaya çalışacaktır. Kanuna göre, işçiye düşen ispat yükünün ağır olmaması gerekir. İşçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda ise; böyle bir ihlalin olmadığını işveren ispat etmekle yükümlüdür (Kaya, 2007). Dolayısıyla ispat yükünün duruma göre yer değiştirdiğini söylemek mümkün olacaktır. Ancak iş güvencesi kapsamındaki işçinin eşit işlem borcuna aykırı olarak iş sözleşmesinin sona erdirildiği durumlarda ispat yükü işverene aittir (Mollamahmutoğlu, 2005). Bu durum Direktiflerde bahsedilen ispat yükünün karşı tarafa geçmesi açısından önemli bir düzenlemedir ve ayrımcılıkla mücadele mekanizmasının oluşturulmasına iyi bir örnek teşkil etmektedir.

5378 sayılı Özür lülüler Hakkında Kanun'un 41. maddesi ile, Türk Ceza Kanunu'nun ayrımcılık yasağını düzenleyen 122. maddesine, "özür lülük" ibaresi

eklenmiştir. Ayrımcılık başlığını taşıyan maddenin değişiklik işlenmiş hali şöyledir:

“Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

- Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hâllerden birine bağlayan,
- Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,
- Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen,

Kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.”

Türk Ceza Kanunu'nun bu hükmünün doğrudan ayrımcılığı yasakladığı konusunda şüphe yoktur. Bu Kanun istihdam edilme aşamasında özürlü ayrımcılığı yasaklamış, İş Kanunu ise iş ilişkisinin kurulmasından sonra (sözleşmenin imzalanmasından sonra) özürlü ayrımcılığını yasaklamıştır. Ayrımcılık yasağının nüfus etmesi açısından iki düzenleme birbirini tamamlar niteliktedir.

Özürlüler Kanunu, üç temel denge üzerine inşa edilmiştir: ayrımcılıkla mücadele, fırsat eşitliği ve toplumsal yaşama tam katılım. Bu çerçevede ayrımcılıkla mücadele, Kanunun genel prensiplerinden biri olarak ön plana çıkarılmış ve özürlülük sorunsalına köklü bir çözüm için belirgin güçle sunulan en katı alan olarak karşımıza çıkmıştır. Bu kararlı tutum Kanunu, özürlü ayrımcılığıyla mücadelede bugüne kadar yapılmış en kapsamlı yasal düzenleme haline getirmiştir. Kanunun 4. maddesinin ilgili kısmında da bu belirtilmiştir:

“...Özürlüler aleyhine ayrımcılık yapılamaz; ayrımcılıkla mücadele özürlülere yönelik politikaların temel esasıdır”

Kanunun bu maddesi, özürlü bireylerle ilgili politikaların temel odak noktasının ayrımcılıkla mücadele ekseninde olması gerektiğini ifade etmiş ve ayrımcılık yasağının Kanunun vazgeçilmez bir unsuru olduğunu vurgulamıştır.

Özürllüer Hakkında Kanun'un 14. maddesi özürllü bireylerin istihdamına yönelik ayrımcılıkla mücadele hususunda şunları ifade etmiştir:

“İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özürllülerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.

Çalışan özürllülerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özrüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.

Çalışan veya iş başvurusunda bulunan özürllülerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılması zorunludur. Özürllülük durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürllülerin istihdamı, öncelikle korumalı işyerleri aracılığıyla sağlanır.”

14. maddenin ilk fıkrası iş ilişkisinin kurulması aşamasından yani kişinin işe başvuru aşamasından, işe alıma kadar geçen safhalarda yaşanabilecek özürllü ayrımcılığını yasaklar. İkinci fıkrasında, iş ilişkisinin kurulmasından sonra, üçüncü fıkrasında ise bütün bu süreçleri dahil ederek özürllü ayrımcılığını yasaklamıştır.

5378 sayılı Özürllüler Kanunu, yaşanabilecek özürllü ayrımcılığına karşı oluşturmak istediği koruma mekanizmasına, kişinin istihdam sürecini doğrudan etkileyen mesleki seçim ve bu seçime göre alacağı eğitim hakkını da dahil etmiştir. Kanunun 13. ve 15. maddeleri aracılığıyla oluşturulan bu yapı ile; özürllü bireylerin işgücü piyasasına dahil olmadan önce bu süreci sekteye uğratabilecek ayrımcı uygulamaların önüne geçilmeye çalışılmış ve ayrımcılıkla mücadelenin kapsamı genişletilmiştir.

Özürllüler Kanunu, doğrudan ayrımcılık konusunda olumlu düzenlemeleri bünyesinde barındırdığı gibi, dolaylı ayrımcılığa dair de pozitif tedbirler öngörmüştür. Kanun, açık bir şekilde olmasa da, işe giriş öncesinde ve istihdam

sürecinde yaşanabilecek dolaylı ayrımcılığı yasaklamıştır. 14. maddenin 3. fıkrasında iş başvurusunda bulunan özürlü bireylerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükler, dolaylı ayrımcılığın en önemli öğelerinden olan makul uyumlaştırma tedbirleri yoluyla azaltılması gerektiği belirtilmiş ve aynı maddenin 2. fıkrasında da çalışan özürlü bireyler “aleyhine sonuç doğuracak şekilde” farklı muamelede bulunulamayacağı ifade edilmiştir. Böylece, özürlü bireylere yönelik dolaylı ayrımcılık ilk defa yasaklanmıştır ve bu durum ilerleyen zamanlarda alınacak mahkeme kararlarının özürlü bireylerin lehine yorumlanmasına ışık tutabilecek niteliktedir.

Kanunda ayrıca, özellikle görme özürlü bireylere yönelik son derece koruyucu ama bir o kadar da ayrımcı uygulamalara neden olabilecek yasal bazı tedbirler yürürlükten kaldırılmıştır. Türk Ticaret Kanunu’nun 668. maddesinde yer alan ve görme özürlü bireylerin poliçe altına attıkları imzanın usulen tasdik edilmiş olmadıkça geçerli olmayacağına ilişkin hüküm ve Borçlar Kanunu’nun 14. maddesinde yer alan ve görme özürlü bireylerin imzalarının usulen tasdik edilmedikçe bağlayıcı olmayacağına ilişkin hüküm kaldırılmıştır (md. 50). Bu yöndeki son değişiklik ise, Noterlik Kanunu’nun 73. maddesine ilişkindir. Söz konusu hükmün değişiklikten önceki hali sağır, dilsiz ya da görme özürlü kişilerin noterdeki işlemlerinin iki tanık huzurunda yapılmasını zorunlu kılmaktaydı. 5378 sayılı Kanun’un 23. maddesi ile bu zorunluluk kaldırılmış ve işlemlerin tanık huzurunda yapılması, özürlü kişinin isteğine bırakılmıştır. Böylece, özürlü bireyin fikrini alan ve yasal haklarını kendi istek ve taleplerine göre kullanmalarını sağlamaya çalışan bir yapı öngörülmüştür. Aksi durum tüm özürlü bireyleri diğer kişilere bağımlı hale getirmekte ve fiili ehliyetlerini kullanamamalarına neden olmaktadır.

5378 sayılı Özürlüler Hakkında Kanununun 21. maddesiyle ilgili bir diğer değişiklik 657 DMK’da yapılmıştır. Buna göre; devlet memurlarının, hayatını başkasının yardım veya bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede özürlü olduğu sağlık kurulu raporu ile tespit edilen eşi, çocukları ile kardeşlerinin, memuriyet mahalli dışında resmî veya özel eğitim ve öğretim kuruluşlarında eğitim

ve öğretim yapacaklarının özel eğitim değerlendirme kurulu tarafından belgelendirilmesi hâlinde, ilgilinin talebi üzerine eğitim ve öğretim kuruluşlarının bulunduğu il veya ilçe sınırları dâhilinde kurumunda bulunan durumuna uygun boş bir kadroya atamasının yapılması öngörülmüştür. Böylece özürsüzlük halinin sadece özürsüzlü bireyler açısından değil; aile ve yakınları için de gerekli işlemlerin yapılmasında ve onlar adına karar alınmasında gözetilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Alınan ATAD kararında da (*S.Coleman v. A. Law*), sadece özürsüzlü olan bireyin korunması şeklinde yapılan dar yorumun, ayrımcılıkla mücadele politikasıyla örtüşmediği ve üye devletlerce alınacak pozitif eylem tedbirlerinin özürsüzlü bireyin ailesini gözeterek yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Bu düzenleme de özürsüzlüğe dayalı ayrımcılıkla mücadele için, ayrımcılık yasağının oluşturduğu koruma mekanizmasından sadece özürsüzlü bireyler değil, bakmakla yükümlü oldukları özürsüzlü aile üyelerinin de yararlanması gerektiğini esas alması açısından son derece önemlidir.

Özürsüzlü ayrımcılığı, sadece görüldüğü alanda etkili olmamakta dolaylı ve doğrudan diğer alanlara da nüfus etmekte ve etkisini katlanarak arttırmaktadır. Örneğin, fiziki çevre koşulları evrensel standartlara uygun olmayan ulaşım araçları ve eğitim mekanlarından ötürü okuluna ulaşamayan veya yeterli eğitimi alamayan özürsüzlü bireyin, çalışmak istediği meslek kolunda görev yapamaması veya istihdam sürecine dahil olamaması birbiriyle bağlantılı olumsuz sonuçların en açık göstergesidir. Bu durum Özürsüzlüler Kanunu'nun genel gerekçesinde de dile getirilmiştir:

“Ayrımcılık açısından değerlendirildiğinde, toplumsal alan ve yaşam çevresi, özürsüzlü bireyler gözetilmeden düzenlenmektedir. Bu yapılanma, özürsüzlü bireyi korunmaya muhtaç ve dar bir çevreye bağımlı kılmakta, toplumsal yaşam içinde ulaşabilirliğini sınırlandırmakta ve engelli duruma getirmektedir.”

Makul uyumlaştırma tedbirlerinin yokluğu, özürsüzlü bireyleri muhtaç duruma getirmekte ve bu kişilerin toplumsal hayata entegrasyonlarını engellemektedir. Bu

nitelikteki tedbirler daha çok işyerinde ve çevresinde fiziksel çevrenin erişilebilir hale getirilmesini veya kullanılan makine ve teçhizatın özürlü bireylerin de kullanabileceği durumda olmasını kapsamaktadır.

Türk hukukunda makul uyumlaştırma yükümlülüğü, ilk olarak Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik ile öngörülmüştür. Yönetmeliğin 14. maddesinin ilk fıkrası, işverenlerin “işyerlerini imkanları ölçüsünde, özürülülerin çalışmalarını kolaylaştıracak şekilde hazırlamak,... çalışmalarını için gerekli araç ve gereçleri sağlamak “zorunda olduklarını ifade etmiştir. Aynı maddenin 3. fıkrası ise, “uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatlerinin, özürülünün durumuna göre belirlenebileceği”ni öngörmüştür.

5378 sayılı Özürlüler Kanunu ise konuyu 14. maddesinin 3. fıkrası, Yönetmeliğe oldukça benzer ama daha kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir. Kanun’a göre, “çalışan veya iş başvurusunda bulunan özürülülerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılması zorunludur.” (Gül, 2006).

Söz konusu Kanun’un ilgili bir diğer hükmü ise, özürülülerin eğitim ve öğretime ilişkin 15. maddesidir. Söz konusu maddeye göre:

“Hiçbir gerekçeyle özürülülerin eğitim alması engellenemez. Özürlü çocuklara, gençlere ve yetişkinlere, özel durumları ve farklılıkları dikkate alınarak, bütünleştirilmiş ortamlarda ve özürülü olmayanlarla eşit eğitim imkânı sağlanır.”

Bu iki düzenleme de etkili ve yararlı çözüm önerilerini bünyesinde barındırmaktadır. İşyerinde fiziksel düzenlemelerin yapılması gerektiğinin açıkça belirtilmesi, bu konunun zorunluluğuna işaret etmesi açısından oldukça önemlidir. Ayrıca “hem çalışan hem de iş başvurusunda bulunan” özürülülerini içerecek şekilde,

özürlülerin istihdam edilmeleri ve istihdamları sırasında korunması oldukça faydalıdır. Son olarak, mesleki eğitimin de bu kapsama dahil edilmesi; makul uyumlaştırma tedbirlerinin özürlü bireylere nüfus etmesi açısından oldukça yararlıdır.

Devlet Memurlar Kanunu'nda da makul uyumlaştırmayla ilgili ifadeler bulunmaktadır. Kanunun 53. maddesi uyarınca;

“Mevzuata uygun olmak kaydıyla; özürlülerin mesleklerine uygun münhal kadrolara atanması, mesleklerini icra veya infaza yardımcı araç ve gerecin kurumlarınca temin edilmesi esastır. Özürlülerin Devlet memurluğuna alınma şartları ile hangi işlerde çalıştırılacakları, mesleklerini icra ve infazda hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca temin edileceği, zihinsel özürlülerin hangi görevlere atanmasında asgari eğitim şartından istisna edileceği hususları Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.”

Özürlü devlet memurlarının ihtiyaç duydukları yardımcı araç ve gereçlerin temininin zorunlu tutulması; iş adaptasyonunun ve etkinliğinin artırması açısından iyi bir örnektir. Buna paralel olarak, Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Yarışma Sınavları Hakkında Yönetmelik'te, özürlü bireylerin özürlülüklerini artırıcı veya ek özür getirici işlerde çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. Yönetmelik, sadece devlet memuru statüsünde olan özürlü bireyleri kapsamaktadır. Nüfus edeceği alan sınırlı olsa da, özürlü bireylerin özürlülüklerine uygun işlerde çalıştırılmasını öngörmesi bakımından son derece önemlidir.

Özürlü ayrımcılığı açısından gerçekleştirilen bu düzenlemeler son derece önemlidir. Ancak, Türkiye'nin çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemeler dahil tüm mevzuatını Avrupa Birliği mevzuatına uyumlaştırma çabası içinde olması, bu süreçte gelinen noktanın tespitini zorunlu kılmaktadır.

4.5. Türkiye'nin Özürlü Ayrımcılığıyla Mücadelesinin Avrupa Birliği Uyum Süreci Açısından Değerlendirilmesi

Avrupa Birliği adaylık sürecinin, aday ülkelerin sosyal politika gelişimlerinde olumlu katkı sağladığına ilişkin birçok veri mevcuttur. Türkiye açısından en çarpıcı örnek, Güney Avrupa ülkelerinde kamu sosyal harcamalarının gelişimi konusunda yaşanmıştır. 1980'de Yunanistan'da %11.5, Portekiz'de %10.8 ve İspanya'da %15.5 olan sosyal harcamaların GSYİH içindeki oranı, OECD ortalamasının altındadır. 2003'te ise bu yüzdeler sırasıyla 21.3, 23.5 ve 20.3'e yükselmiştir. Bu gelişim, Avrupa Birliği üyelik sürecinin aday ülkelerde yarattığı olumlu etkiyi göstermektedir (Buğra, 2005).

Türkiye, 10-11 Aralık 1999 tarihlerinde Helsinki'de yapılan AB Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi'nde oybirliği ile Avrupa Birliği'ne aday ülke olarak kabul ve ilan edilmiş, diğer aday ülkelerle eşit konumda olacağı açık ve kesin bir dille ifade edilmiştir (Yıldız, 2003). Böylece, Türkiye'nin tam üyeliğe adaylığı tescillenmiş ve Avrupa Birliği sürecinde yeni bir dönem başlamıştır. Ardından 3 Ekim 2005 yapılan Katılım Konferansı ile Türkiye resmen AB'ye katılım müzakerelerine başlamıştır (Bozkurt ve Özcan, 2002).

Sosyal politika sahasında yer alan ayrımcılıkla mücadele konusunda, uzun yıllardır beklenen düzenlemeler Avrupa Birliği süreciyle gerçekleşmeye başlamıştır. Yeni çalışma ilişkilerine cevap vermekte yetersiz kalan İş Kanunu yenilenmiş, özürlü ayrımcılığı Ceza Kanunu'nda yasaklanmış ve Özürlüler Kanunu'yla özürlü ayrımcılığı ile mücadelenin özürsüzlük politikalarının temelini oluşturması sağlanmıştır. Sürecin, Türkiye'deki sosyal politika düzenlemelerinin gelişimine sağladığı olumlu katkı açıktır. Toplumsal taleplerin de bu gelişmeyi destekler yönde oluştuğunu söylemek mümkündür.

TESEV'in 28 Haziran 2002 tarihinde açıkladığı "Türk Halkının Avrupa Birliğine Bakışı" konulu kamuoyu araştırması, Türkiye'de pozitif Avrupa Birliği algılamasının ağırlıklı olarak sosyal politika odaklı olduğunu ortaya koymaktadır.

Avrupa Birliği'ne girmenin faydalarını; ankete katılanların %52'si ekonominin gelişmesi, işsizlik ve hayat pahalılığının düşmesi, %30'u serbest dolaşımın sağlanması, %28'i de demokrasinin gelişimi ve halkın yönetime katılımının yaygınlaşması olarak değerlendirmektedir. Devletin vatandaşlara daha eşit ve adil davranması ve toplumsal huzurun artması gibi faydaları da dikkate aldığımızda ankete katılanların beklentilerinin neredeyse %90'ını sosyal politika ağırlıklı konular oluşturmaktadır. Bu sonuç, Türkiye'de sosyal politikaların geliştirilmesi açısından, Avrupa Birliği üyelik sürecinin dinamik bir niteliğe sahip olabileceğini ortaya koymaktadır (www.tesev.org.tr, 2002).

Türkiye'nin adaylığının teyit edilmesi ile Komisyon, Katılım Öncesi Stratejisinin en önemli unsuru olan Katılım Ortaklığı Belgesi'ni 2001 yılında kabul etmiştir. Katılım Ortaklığı Belgesi ile Türkiye'nin AB'ye adaylık sürecinin işleyişinin belli koşullara ve bir takvime oturtulması, aynı zamanda bu sürecin incelenmesiyle mali ve teknik yardımların desteklenmesi için belli bir çerçevenin oluşturulması amaçlanmıştır. Çeşitli yıllarda kabul edilen Katılım Ortaklığı Belgeleri'nde yer alan orta vadeli öncelikler ise şöyledir (www.deltur.cec.eu.int, 2006):

- Özellikle kadına karşı ayrımcılık başta olmak üzere her türlü ayrımcılığın kaldırılması,
- İş hukuku alanındaki AB mevzuatının iç hukuka aktarılması,
- Sosyal politika ve istihdam alanındaki AB müktesebatının yürürlüğe konması ve uygulanmasının sağlanması,
- Avrupa İstihdam Stratejisi'ne katılabilmek için ulusal bir istihdam stratejisinin hazırlanması,
- Sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırılması ve bu yolla sosyal korumanın geliştirilmesi.

Yukarıda görüldüğü gibi, Türkiye'nin yerine getirmesi gereken tedbirlerden biri de ayrımcılıkla mücadeledir. Ancak, Türkiye'nin Birlik kriterlerini tam anlamıyla sağlama konusunda hem hukuksal anlamda hem de alınan kararların hayata geçmesi evresinde pek çok eksiği bulunmaktadır.

Avrupa Birliği tarafından oluşturulan ayrımcılıkla mücadele mekanizması ve alınan kararlar, Türkiye'nin özellikle çalışma hayatında özörlü ayrımcılığını ortadan kaldırmak için alması gereken tedbirler bakımından yeterince yönlendirici olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda İlerleme Raporları da yol gösterici niteliktedir. İlerleme Raporu, Avrupa Birliği Komisyonu tarafından her yıl hazırlanarak yayınlanan ve aday ölkenin Katılım Ortaklığı Belgesi içinde yer alan önceliklerin ne ölçüde yerine getirildiğini tespit eden Katılım Öncesi Stratejisi'nin önemli unsurlarından birisidir. Rapor siyasi, ekonomik ve üyelik yükümlölüklerini yerine getirebilme yeteneği açısından aday ölkenin aldığı mesafenin değerlendirildiği bir belge olup, ilişkilerin gelecekte alacağı şekil açısından önem taşımaktadır (Yıldız, 2003).

En son yayımlanan Türkiye 2008 Yılı İlerleme Raporu'nda, özörlü bireyler ve ayrımcılıkla mücadeleyle ilgili şu ifadelere yer verilmiştir (www.abgs.gov.tr, 2009).:

“Ayrımcılıkla mücadele ve eşit fırsatlar konusunda, sınırlı ilerleme kaydedilmiştir. Kadınların istihdam oranları ve eğitime erişim imkanları, AB üyeleri ve OECD ölkeleri arasında en düşük düzeydedir. Ulusal mevzuatta, doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımlanması gibi, önemli genel esaslar ve tanımlar eksiktir. İrk, etnik köken, din veya inanç, özür, yaş ve cinsel eğilim temelli ayrımcılık hakkındaki müteşebatın aktarılması henüz tamamlanmamıştır. Ayrımcılığın önlenmesi ve eşit muamelenin teşviki için, etkin ve bağımsız bir “Eşitlik Kurumu”nun tesis edilmesine halen ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrımcılıkla mücadele alanındaki hazırlıklar halen erken bir aşamadır.

Sosyal olarak özel itina gerektiren ve özörlü kişilere muamele ve ayırım gözetmeme ilkesi bağlamında; devlet özörlü kişilerin istihdamının artırılmasını temin etmek için sosyal güvenlik primleri ödeyecektir. Akıl sağlığına ilişkin olarak, insan ve hasta haklarına uygun olarak hastanelerde elektroşok tedavinin uygulanmasında ilerleme kaydedilmiştir. Bununla birlikte, özörlü kişiler yeterli kamu hizmetlerinden yararlanamamaktadırlar. Veri ve araştırma eksikliği, bilgiye dayalı politika belirlenmesine engel olmaktadır. Toplum odaklı hizmetler yeterince gelişmemiştir.

Yetersiz genel tıbbi bakım ve tedavi, akıl sağlığı hastanelerinde ve rehabilitasyon merkezlerinde bir sorun olmaya devam etmektedir.”

2008 yılı İlerleme Raporu, daha önceki yıllarda yayımlanan raporlarla büyük ölçüde paralellik göstermektedir. Raporlarda genelde özürlü ayrımcılığıyla ilgili üzerinde durulan 3 temel nokta bulunmaktadır. Bunlar eşitlik kurumları, ayrımcılık tanımlamaları ve makul uyumlaştırma tedbirleridir.

Önceki bölümlerde belirtildiği gibi, eşitlik kurumlarının esas olarak sağlayacağı fayda; alınan politika tedbirlerinin hayata geçmesinin sağlanması ve denetim mekanizmasının oluşturulmasıdır. Bu hedefin gerçekleştirilmesi sayesinde, alınan önlemler kağıt üzerinde kalmayacak ve özürlü bireylerin toplumsal entegrasyonlarının sağlanması daha kolay olacaktır. Türkiye’de mevcut olmayan bu kurumun kurulması aşamasında; İsveç, İngiltere ve İrlanda gibi örnek alabileceği pek çok ülke bulunmaktadır. Ve Avrupa Birliği uyumu süreci çerçevesinde gerçekleştirilecek proje ve programlarla bilgi ve tecrübe alışverişinin yapılması mümkündür. Bu anlamda, Türkiye’de ilgili tüm kurum ve kuruluşların Avrupa Birliği modelinde ve bütün dezavantajlı grupların dâhil olduğu eşitlik kurumlarının oluşturulması için çaba sarf etmesi gerekmektedir.

Türkiye’de ayrımcılık tanımlarının olmaması Avrupa Birliği uyum sürecinde üzerinde durulan diğer önemli husustur. Verilen yargı kararlarının özürlü bireylerin lehine yorumlanmasının sağlanması ve alınacak tedbirlerin daha somut hale gelmesi açısından ayrımcılık tanımlarının yapılması gerekmektedir. Avrupa Birliği üyesi pek çok ülkede bu tanımlamalar, genellikle çıkarılan ayrımcılıkla mücadele kanunlarında veya eşitlik kurumlarının kurulmasını ön gören kanun metinlerinde yapılmaktadır. Ülkemizde bu düzenlemelerin olmaması ve mevcut kanun yasal düzenlemelerde gerekli tanımlamaların yapılmaması hukuksal boşluğa neden olmaktadır.

Makul uyumlaştırma tedbirlerinin, özürlü bireylerin istihdamı ve eğitiminde fırsat eşitliğini elde etmesinde oynadığı rol son derece büyüktür. Bunlar, Avrupa Birliği’nde özürlü bireylerin iş gücü piyasasına adaptasyonlarını arttıran ve fırsat

uluslararası hukuka göre derhal uygulanabilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi (İlter, 2008).

Sözleşmeye göre taraf devletler, eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak için özürli kişilere yönelik makul uyumlaştırmaların (düzenlemelerin) yapılması yoluyla gerekli tedbirleri alarak özürli kişilerin fiili eşitliğini sağlamakla yükümlü kılınmaktadır. Ayrımcılık yasağı, sözleşmenin önemi açısından vazgeçilmez bir unsur olması nedeniyle pek çok maddede yinelenecek sözleşmenin ruhunu yansıtan esaslar arasında yerini almıştır (Karçkay, 2008).

Sözleşme'nin devamı niteliğinde olan İhtiyari Protokol'ün imzalanmasıyla birlikte, şikâyet ve soruşturma usullerini de öngören bir mekanizmanın oluşturulması mümkün olabilecektir. Ayrıca, Sözleşmenin 33. maddesinin 2. bendinde; taraf devletlerin kendi yasal ve idari sistemlerine uygun olarak devlet içinde bağımsız mekanizmanın kurulması öngörülmüştür (www.ozida.gov.tr , 2008). Kurulacak bu yapının, Sözleşmenin hayata geçmesini teşvik edecek, koruyacak ve de izleyecek bir nitelikte olması benimsenmiştir. Oluşturulması planlanan bu mekanizma nitelikleri itibariyle, Avrupa Birliği'nde yerini alan eşitlik kurumlarına paralel bir yapıdadır. Ancak daha önceden de belirtildiği gibi, AB çapındaki eşitlik kurumlarının kurulmasında homojen bir çatı öngörülmemiştir ve ülkeden ülkeye yapıları ve isimleri itibariyle farklılık arz etmektedir.

Türkiye'nin Sözleşmeye taraf olması, Avrupa Birliği uyum süreciyle birlikte değerlendirildiğinde, uluslararası hukuktan kaynaklanan ayrımcılıkla mücadele stratejisinin tam anlamıyla gerçekleştirilmesi yükümlülüğünü daha da artırmış ve belirginleştirmiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Özürlülük, dünyada giderek daha yoğun biçimde yerini bulan hususların başında gelmekte ve bu yön içerisinde “sosyal” bir vaka olarak tüm bireylerin temel ilgi sahalarından biri olmaktadır. Bu anlamda, yakın bir zamana kadar özürlülük tıbbî arenada konumunu tayin eden disiplinlerin göze çarpan noktaları arasında yer almasına karşın; giderek sosyal bilimlerin ilgi alanlarına giren bir sorunsallık vasfı taşıyan model olarak karşımıza çıkmaktadır.

Küreselleşme süreci ve verimlilik olgusuyla birlikte, insanoğlunun varoluşundan bu yana hüküm süren eşitsizlik, güvencesizlik, adaletsizlik ve sosyal dışlanma gibi sorunlar, artan zenginlik ve gelişmeye rağmen giderek derinleşmekte ve ayrımcılık görünümüyle dezavantajlı kesimler üzerinde odaklanmaktadır. Bunun karşısında, çoğu ülkede sosyal refah devleti anlayışı giderek zayıflamakta, sosyal politikalara olan gereksinim giderek her geçen gün artmaktadır. Bu süreçte farklı ve çeşitli toplumsal sorunlar ortaya çıkmakta, eskiden beri varolan sorunlar ise; farklılaşmaktadır. Ayrımcılık; yoksulluk, işsizlik, sosyal koruma, eşitsizlik, sosyal dışlanma gibi temel sosyal politika konularını kapsaması ve bunlarla ilintili olması sebebiyle iktisadî, sosyal, siyasal tartışmaların ve kamu müdahalelerinin en önemli kavramı hâline gelmiştir.

Yaşanan bu süreçte özürlü bireyler, toplumda yaşayan en dezavantajlı kesim olarak nitelendirilmekte ve sürekli olarak sosyal hayatın tüm alanlarında bariyerlerle karşılaşmaktadırlar. Ancak özürlü bireyin sosyal, iktisadi ve kültürel hayata katılması en tabii hakkıdır ve bu durum sosyal devlet anlayışını benimseyen ülkelerin en önemli kriterlerinden biridir

Özürlü bireylere yönelik dışlama fiilinin/düşüncesinin önlenmesinde en etkili unsur, kendilerini iş yaşamına sokmak, üretken kılmak olmalıdır. Bu bağlamda Avrupa’da ayrımcılıkla mücadele ve buna uygun biçimde geliştirilen mekanizma ve yöntemler; hem ülkeler hem de Birlik düzeyinde öncelikli sosyal politika konuları arasında yer almaktadır. Ayrımcılık sorunu Avrupa Birliği sosyal politikasında

başlangıçta ülkelerin her birinin kendi çözmesi gereken bir sorun olarak değerlendirilse de zamanla konunun önemi ve geleceği olumsuz nokta anlaşılmış ve Birlik düzeyinde çözüm yolları aranmaya başlanmıştır.

Avrupa Birliği sosyal politikasında, özellikle 1990'larda ayrımcılıkla mücadele olgusunun yükselişe geçmesiyle birlikte; tüm dezavantajlı kesimleri içeren etkin ve kapsamlı bir sistemin oluşturulması temel hedeflerden biri haline gelmiştir. Avrupa Birliği'nde ayrımcılıkla mücadele, 2000 yılında çıkarılan 2000/78/EC sayılı Direktif temelinde şekillenmiştir. Bu Direktifle özürlü bireylere yönelik ayrımcılık Birlik düzeyinde yasaklanmış ve taraf ülkelerce bu sorunu önlemeye yönelik alınması gereken tedbirler taahhüt edilmiştir. Direktif doğrultusunda pek çok üye devlet, mevzuatlarını uyumlaştırarak ulusal düzeyde ayrımcılıkla mücadele kanunu yayımlamış ve zorunlu olmamasına rağmen eşitlik kurumları oluşturmuş veya var olan kurumlara özürlü bireyleri de dahil etmiştir.

Eşitlik kurumları, özellikle çalışan özürlü bireylerin karşılaşılabileceği ayrımcı muamelelerin bertaraf edilmesinde ve çözüm önerilerinin geliştirilmesinde rol oynayan en önemli Direktif aracı haline gelmiştir. Bazı özelliklerini sıralamak gerekirse; sorun yaşayan taraflar arasında arabuluculuk rolü oynaması, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarını harekete geçirebilmesi, şikayetleri kabul ederek yargı öncesi çözüme kavuşturması ve ulusal düzeyli mevzuat düzenlemelerine ve fiili kararlara müdahil olabilmesidir.

Avrupa Birliği ülkeleri, pozitif eylem önlemleriyle gerçekleştirdikleri uyumlaştırma tedbirleri ile alınan kararların kâğıt üzerinde kalmamasını sağlamakta ve özürlü bireylerin işgücü piyasasına dâhil olmalarına yardımcı olmaktadır. Ancak burada özellikle şunu belirtmek gerekir ki; makul uyumlaştırma tedbirleri en az eşitlik kurumları kadar önemlidir ve bunun gerçekleşmesinde itici güç kamu elidir. Devlet tarafından sağlanan teşvik ve yardım paketleri çok çeşitli olmakla birlikte; alınan kararların hayata geçmesi evresinde kamu gücünün ne kadar önemli olduğunu gözler önüne sermektedir. Böylece makul ve uluslararası ölçülerde alınan tedbirler aracılığıyla özürlü bireylerin de işgücü piyasasına dâhil olmaları sağlanmaktadır.

Bilindiği üzere Birlik Hukuku'nun yorumlanmasında ve uygulanmasında son sözü söyleme yetkisi Avrupa Topluluğu Adalet Divanı (ATAD)'na tanınmıştır. Özürlü ayrımcılığıyla mücadele ATAD kararlarına da yansımış ve özürlü ayrımcılığından uzun süreli hastalığı olan bireylerin faydalanabileceği belirtilmiştir. Divan'ın, kısa süreli hastalığa dayalı olarak işten çıkartmanın; özürlü ayrımcılığına neden olamayacağı yönünde adli kararı yerindedir. Ancak Divan burada, hastalık evresinde sonradan doğabilecek özürlülük durumunun da gözetilmesi gereğini içeren olumlu ve kapsayıcı ek karar alması gerekmektedir. Aksi durum, 2000/78/EC Direktifinin uygulama alanını, yapılan dar yorum nedeniyle kısıtlı kalması sonucuna neden olacaktır. Ayrıca Divanın aldığı diğer bir kararda, Direktif'in etkinliğinin ve sağlamayı amaçladığı korumanın azalmasına neden olacağı endişesiyle; ayrımcılıkla mücadele olgusunun sadece özürlü kişiyle sınırlı kalamayacağı kişinin özürlü çocuğa sahip olmasından kaynaklanan farklı muamelenin de ayrımcılık teşkil edeceği belirtilmiştir.

Avrupa Birliği'nin aldığı kararlar ve uygulamalar sorunsuz değildir ve uygulamada ulusal düzeyde özellikle makul uyumlaştırma konusunda bazı sıkıntılar bulunmaktadır. Ayrıca devletler arasında öne çıkan ayrımcılık temelleri farklılaşabilmekte ve bu da devletlerin özürlü ayrımcılığına verdiği önemi etkilemektedir. Örneğin Fransa, Danimarka ve Belçika gibi ülkelerde daha çok etnik ayrımcılık gündemde yer almakta ve alınan tedbirler hissedilir derecede buraya odaklanmaktadır.

Türkiye'de, özürlülük konusunda yetersiz altyapı ve kurumlaşmanın tartışma götürmeyeceğinin bir gerçek olması yanında temel sorun; anlamlı bir sosyal politika ve bu argüman odağında bir özürlüler politikasının eksikliğidir. Bu anlamda, Avrupa Birliği'nin sosyal politika temelinde ayrımcılıkla mücadele zeminini oluşturma gayesinde olması son yıllarda Türk hukuk sistemini ve iş gücü piyasasını olumlu yönde etkilemektedir. Bu eksikliğin giderilmesi anlamında yayımlanan 5378 Sayılı Özürlüler Kanunu ise, öncelikle bir politika argümanı olarak ele alınmalı ve değerlendirilmelidir.

Özürllüer Kanunu ayrımcılıkla mücadele açısından önemli gelişmelerin ilk adımını atmış ve daha sonra oluşturulacak hukuksal düzenlemelere ışık tutmuştur. Türk Ceza Kanunu'nda, özürllü bireylere karşı yapılacak ayrımcılığa cezai müeyyidenin öngörülmesi, dolaylı ve doğrudan gerçekleşecek özürllü ayrımcılığının yasaklanması, sadece özürllü bireyin değil ailesinin bu anlamda gözetilmesi gerektiğinin vurgulanması, görme özürllülerin fiili ehliyetlerini kullanmalarının kolaylaştırılması, makul uyumlaştırma tedbirlerinin öngörülmesi ve özürllü bireylerin nitelikli işlere sahip olmasının teşvik edilmesi; Kanunun fırsat eşitliği anlamında getirdiği bazı önemli kararlarıdır. Özürllüer Kanunun dışında, İş Kanunu'nda, istihdam sırasında yaşanabilecek özürllü ayrımcılığı yasaklanmıştır. Ceza Kanunu'nda ise işe alım aşamasında özürllü ayrımcılığının yasaklanmasıyla İş Kanunu'nda yaşanan boşluk giderilmiştir.

Anayasa'nın bazı maddelerinde, özürllü bireyin sahip olduğu haklar ve devletin de bu yönde alması gereken tedbirler belirtilmiştir. Ayrıca Anayasal anlamda ayrımcılığın yasaklanmasına ilişkin yükümlülük, 1982 Anayasası'nın 10.maddesinde ifade edilmiş ve bu yükümlüğün hem yasal düzenlemelerin yapılması hem de uygulanması aşamalarına hakim olduğu açıkça ortaya koyulmuştur. Bu esasın, özürllü bireyleri de kapsadığı kesin olmakla birlikte; idari yönetime egemen olan bağımsız bir temel ilke niteliğinde olduğunu söyleyebiliriz.

Tüm bu yeniliklere rağmen hukuksal ve uygulama bazında eksiklikler mevcuttur. Örneğin; gerçekleştirilmesi öngörülen makul uyumlaştırma tedbirlerinin işverenlerce yapılmaması durumunda herhangi bir yaptırımın öngörülmemesi, bu tedbirler için devlet tarafından öngörülen bir teşvik unsurunun olmaması, ayrımcılık tanımlarının hala yapılmaması, eşitlik kurumu ve benzeri bir yapılanmanın oluşturulmaması, yargı kararlarının özürllü bireylerin fırsat eşitliğini gözetmeden alınması, özürllü aile ve yakınlarının ayrımcı koruma mekanizmasından faydalanamaması, İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda özürllü bireylerin aleyhine hukuksal boşlukların bulunması ve özürllü bireyin işe yerleştirilmesi aşamasında fikir özgürlüğünün göz ardı edilmesi, özürllü bireylere verilen sağlık kurulu raporlarını iş veya meslek bakımından değerlendiren tıp personelinin ilgili

mesleğin yürütülmesi için asgari yetilerin ne olduğunu bilememesi ve sadece kişinin yapamayacaklarına odaklanması, özel iş gücü piyasasında sadece cezai yaptırımlara ağırlık verilmesi ancak devlet memuru alımında bu cezai şartın dahi öngörülmemesi ve özellikle kamuda işin gerektirdiği niteliklere sahip olma hususunun özürlü bireylerin aleyhine olacak şekilde yorumlanması ve bu şekilde karar alınması sayılabilecek bazı sorunlardır.

Türkiye’de özürlü ayrımcılığıyla ilgili yaşanan sorunların aşılmasında önerilebilecek tavsiyeler şu şekilde sıralanabilir:

- Özürlü bireylere ayrı yaşam merkezlerinin oluşturulmasından ziyade, özellikle belediyeler tarafından özürlü olmayan bireylerle bir arada yaşayabilecekleri alanların sayısının artırılması,
- Bu anlamda var olan veya yeni oluşturulacak fiziksel çevre koşullarının özürlü bireyler için erişilebilir hale getirilmesi,
- Ayrımcılık koruma mekanizmasının genişlemesi için özürlülük tanımına, yetiyitimine neden olmayan işlev ve yapı farklılıklarının da dahil edilmesi,
- Özürlü bireyin istihdam olanaklarının artırılması ve özürlü birey çalıştırmanın bir zorunluluktan ziyade; özürlü bireylerin de tüm bireyler gibi eş faydaya sahip olduğu fikrini işverenlere ve üst düzey karar alıcılara adapte edilmeye çalışılması,
- İş-Kur ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından, özürlü çalışanlara yönelik işverenlerin ve kamu kurumlarındaki yöneticilerin tutumlarının olumlu yönde değişmesi için, gerekli seminerler veya çalışma gruplarının oluşturulması,
- Makul uyumlaştırma tedbirlerinin somutlaştırılması için örnek modellerin ve uygulamaların geliştirilmesi ve bu konuda başarılı Birlik devletlerinin esas alınması,
- Uygun ve gerekli makul uyumlaştırma tedbirlerinin işverenlerce ve kamu kurumlarınca yerine getirilmesi için; Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, KOSGEB ve Özürlüler İdaresi Başkanlığı’nca teknik ve uzman personel desteğinin; Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve

Devlet Planlama Teşkilatı'nca ise mali, idari ve hukuksal desteğin sağlanması için çalışmalar yapılması,

- Makul uyumlaştırma konusunda gerekli düzenlemeleri yapmayan özellikle kamu kurum ve kuruluşlarına yaptırımların uygulanması ve özel iş gücü piyasasındaki işverenlere ise zaman sınırının konulması ve bunun İş-Kur tarafından denetlenmesi,
- İş hayatında ve diğer alanlarda özürlü bireylerin ayrımcılık iddialarının araştırılması ve izlenmesinden sorumlu olan eşitlik kurumunun oluşturulması,
- Tüm dezavantajlı kesimleri içerecek eşitlik kurumunun, diğer kamu kurumları arasındaki koordinasyon gücünün yüksek ve fırsat eşitliği konusunda kamuoyunu yönlendirici niteliğe sahip olması gerekmektedir,
- Özürlü bireyin istihdam edilmeleri sırasında önlerine çıkan en büyük engellerden olan “İşin gereklilikleri” esasının; özürlü bireylerin lehine olacak şekilde yorumlanması için hukuksal ve idari düzende bir içtihatın oluşturulması ve bu konuda ilgili kurumların alacakları kararlarda paralellilik göstermesi,
- Özürlü istihdam zorunluluğunu yerine getirmeyen kamu kurum ve kuruluşlarına yaptırımın öngörülmesi ve eşitlik kurumunun bu konuda görevli olması,
- Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanununda yer alan ve özürlü bireylerin fırsat eşitliğini engelleyen hukuksal boşlukların yeniden düzenlenmesi için Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Personel Dairesi Başkanlığı, Başbakanlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı'nın yer alacağı komisyonda Avrupa Birliği kriterleri çerçevesinde gerekli düzenlemelerin yapılması,
- İdari ve ceza hâkimlerinin, özürlü bireylerin fırsat eşitliği konusunda ve Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde özürlü ayrımcılığıyla mücadele konusunda alınan tedbirlerin ne olduğuna yönelik eğitim ve seminerlere tabii tutulması,
- Özürlü kişilere hizmet sunan her alandaki personelin özürlü kişilerin hakları ile ilgili eğitilmesi,

- Meslek eğitiminden ve mesleğe girme imkânından mahrum bırakılmasını öngören düzenlemelerin Milli Eğitim Bakanlığı müfredatından çıkarılması ve yeniden düzenlenmesi,
- Medyanın bu konuda dikkatinin çekilmesi ve özürlü bireylerin fırsat eşitliği prensibinin toplumda yerleşmesini sağlama adına, medya yöneticilerinin ve editörlerinin bu konuda bilinçlendirilmesi,
- Özürlü bireylere verilecek sağlık kurulu raporlarının değerlendirilmesinde; sağlık personeli, işçi sendikaları ve meslek örgütü temsilcilerinden oluşacak bir kurulun her bireyi ve her iş pozisyonunu gözeterak değerlendirmesini öngören bir yöntemin benimsenmesi,
- Bilimsel araştırmaları ışık tutacak ve sosyal modelin yerleşmesine yardımcı olacak ayrımcılıkla ilgili istatistiksel verilerin ve bilgi portföyünün oluşturulması,
- Avrupa Birliği kaynaklı konuya dair fonların etkili kullanımının sağlanması,
- Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmesinin ayrımcılıkla mücadele konusunda öngördüğü pozitif tedbirlerin ve yükümlülüklerinin ilgili kurumlar ve sivil toplum örgütlerince vurgulanması ve karar alıcıların bu yükümlülüklerin yerine getirmesi konusunda teşvik edilmesi,
- Avrupa Birliği üye devletlerinde olduğu gibi ayrımcılıkla mücadele mekanizmasını daha iyi işlemesini sağlayan ve eşitlik kurumunun kurulmasını öngören Ayrımcılıkla Mücadele Kanununun çıkarılması.

KAYNAKÇA

- ABGS (2008). *2008 yılı Türkiye ilerleme raporu*. Ocak 2009. www.abgs.gov.tr
- Ağaoğlu, S., Hüdaioğlu, S. (1939). *Türk iş hukuku tarihi*, İstanbul.
- Akardere, S.S. (2005). *İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 99-100.
- Akgül, E.M. (2008). *Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın yargı yetkisi*. Yetkin Yayını: Ankara, 25-32.
- Akkaya, Y. (2005). *AB Anayasası ve kapitalizmi tahkim etmek*. Eylül 2008. www.deltur.cec.eu.int/default.asp?pId=3&lang=0&prnId=1&fld=5&ord=0&docId=290&fop=1
- Aktaş, C. (2001). *İlköğretim öğrencilerinin fiziksel özürlü yaşlılarına yönelik sosyal kabul düzeylerinin geliştirilmesi*. Özürler İdaresi Başkanlığı Özürler Uzmanlığı Tezi, Ankara.
- Alpagut, G. (2005). Özürler hakkında kanun ve özürler çalıştırma zorunluluğu konusunda mevzuattaki son değişiklikler. *MESS Mercek Dergisi*. 23.
- Altan, Ö. Z. (1976). Sakatlar ve Türkiye'de çalışma sorunları, Eskişehir: *Eskişehir AABF Yayınları*, 146.
- Anayasa 1982 (2002)., Beta Yayınları. Ankara, 29-49.
- Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi, *Jean Monnet Sosyal Politika Modülü Proje Yayını* (1).
- Anonim (1991). *Büyük Larousse sözlük ve ansiklopedisi*. 3-65.
- Anonymous, (1989). United Nations Human Rights Committee.
- Anonymous, (2005). What We Do. *DRC (Disability Rights Commission)*, Mayıs 2008. www.drc.org.uk.
- Arıcı, K. (1982). *Türk hukukunda sakat ve eski hükümlü çalıştırma sorumluluğu ve uygulaması*. Ankara.
- Arıkan, Ç. (2002). Sosyal model çerçevesinde özürlerliğe yaklaşım. *Ufku Ötesi Dergisi*, 1 (2), 11.
- Arnadottir, O. M. (2003). *Equality and non-discrimination under the european convention on human rights*. Martinus Nijhoff Publishers.
- Arslan S., Akyılmaz, B, Sezginer, M. Kaya, C. (1995). *İdare hukuku mevzuatı*, Konya.
- ATAD. (2008). *Sonia Chacon Navas v. Eures Colectividades SA, Case C-13/05, 11 July 2006 and S.Coleman v. A.Law C-303/06*. 2008. Eylül 2008. <http://curia.eu.int/en/instit/presentationfr/rapport.htm>
- ATAD, (2008). S. Coleman v. A. Law & S. Law Davası, C-303/06 Sayılı Dava. Ekim 2008 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006J0303:EN:HTML>

Athens Youth Declaration (2003). *Towards a barrier free europe of young people with disabilities*. Ministry of National Education Religious Affairs of Hellenic Republic, The European year of People with Disabilities, European Disability Forum, Athens. Aralık 2008. <http://www.daa.org.uk/>

Ataman, H. Vural, H. (2007). *Uluslar arası insan hakları belgelerinde ayrımcılık*. İnsan Hakları Gündemi Derneği yayını, Ankara, 2-11.

Avrupa Birliği Komisyonu, *Avrupa Özürlüler Eylem Planı: 2008-2009*. SEC(2007)1548. Eylül 2008. <http://google.com/actionplandisabilty/en/eu.int>

Avrupa Birliği Konseyi (2003). *Engelli Bireylerin İstihdamının ve Toplumsal Bütünleşmelerinin Teşvik Edilmesi* [2003/C 175/01].

Avrupa Birliği Resmi Sitesi ve İlgili Ayrımcılık Düzenlemeleri. (2008). 2000/78/EC *Establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*. Kasım 2008. <http://www.eu.int>

Avrupa Komisyonu (2006). *Combating discrimination - a training manual*. Human European Consultancy in partnership with the Migration Policy Group – An initiative funded by the EU, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs, and Equal Opportunities, Italy. Ekim 2008. <http://www.humanconsultancy.com>

Avrupa Komisyonu (2004). *A study prepared by Brunel University for directorate-general for employment and social affairs Unit E.4, Employment & social affairs, social security and social integration*, with Foreword of Jerome Vignon Director of directorate Social Protection and Social Integration, CE-V/5-02-004-EN-C.

Avrupa Komisyonu. (2006). *Employment and social rights*. Ağustos 2008. http://www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Avrupa Komisyonu (2008). *Proposal of a council directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation*, 2008/0140 (CNS).

Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, (2000). *Avrupa Birliği, istihdam ve sosyal politika*. Ağustos 2008. <http://www.deltur.cec.eu>

Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, (2002). *AB ve Eşitlik İstihdamda Eşit Fırsatlar*. Ankara: *Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği Yayını*. Eylül 2008. <http://www.google.com.tr/deltur.cec.eu>

Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği. (2006). *Türkiye için Katılım Ortaklığı*. Ocak 2009. www.deltur.cec.eu.int/webpub/documents/turkiyeicinkatilimortakligi.doc

Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu. (2008). *AB nedir ?* Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu Yayını. Şubat 2009. <http://www.ec.europa.eu/publications>.

Avrupa Özürlüler Forumu ve Atina Üniversitesi, (2002). *Avrupa Birliğinde sosyal içerme ve özürllülük, zamanın ve araçların değişim*. Avrupa Birliği Komisyonu İstihdam ve Sosyal İşler Başkanlığının nihai çalışma raporu, Atina.

Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Jean Monnet Sosyal Politika Modülü Proje Yayını: 1.

- Aykaç, M. (2002). Avrupa Birliği sosyal politikası: muğlak geçmiş ve tartışılmalı gelecek. *Tüm Yönleriyle Türkiye-AB İlişkileri*, Ed. Mustafa Aykaç; Zeki Parlak, Elif Kitabevi, İstanbul.
- Aysoy, M. (2004). *Avrupa Birliği sürecinde özürlüler politikası*. (1.Baskı). İstanbul: Nehir Yayınları.
- Aysoy, M. (2008). *Hayatı paylaşmak için engel çok*. (1.Baskı). İstanbul: Açı Yayınevi
- Bainbridge, T. (2002). *The penguin companion to European Union*. Third Edition. London: Penguin Books
- Balkır, C. ve M. Demirci (1989). *Uluslararası ekonomik bütünleşme ve Avrupa Topluluğu*. (2.Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Ball, S. (2001). *The European employment strategy: The will but not the way?*. *Industrial Law Journal*, Volume 30, 4(2).
- Barnes, C. (1991). *Disabled people in Britain and discrimination a case for anti discrimination legislation*. London. 15.
- Barnes, C. (1992). *Disability Employment*. London Press, Leeds England. 176.
- Barnes, C. (2005). *The social model of disability: a sociological phenomenon ignored by sociologists?*. *The Disability Reader*, Shakespeare Tom (ed.). 65-77.
- Barnes, C. Mercer, G., Shakespeare, T. (1999). *Exploring disability: a sociological introduction*. Cambridge: Polity Press.
- Barnes, C. Oliver, M. (1995). *Disability rights: rhetoric and reality in the uk, disability and society 10 (1)*, United Kingdom.
- Barton, Len (Ed.).(1996). *Disability and society: emerging issues and insights*. Harlow, US. 10.
- Başaran, S. (2006). *Özürlüler mevzuatı*. Özürlüler Uzman Yardımcılığı Ön Uzmanlık Eğitim Notları, Ankara.
- Baydarol, C. (2002). Avrupa Birliği'nde istihdam sorunu. *Mercek Dergisi*, 7 (27).
- Bell, M.(2008). *Ayrımcılıkla mücadele direktiflerinin uygulanması: genel modele doğru mu?*. *The Political Quaterly*, 79 (1). Oxford, UK. 1-15.
- Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuk Uygulama ve Araştırma Merkezi. (2009). *İnsan hakları bülteni*. Ocak 2009.
<http://www.insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/source/turkce/4.1.3>
- Birinci Özürlüler Şurası: (1999). *Çağdaş toplum çağdaş yaşam ve özürlüler: Komisyon raporları genel kurul görüşmeleri*. Ankara: Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayını, 176-179
- Blank, P. (2005). *Disability civil rights law and policy*, Thomson West, 141.
- Bowe, F. (1998). *Handicapping America: Barriers to disabled people*. New York: Harper&Row.
- Bozkurt V.(2001). *Avrupa Birliği ve Türkiye*. Bursa: Vipaş.160-165.

- Bozkurt, E. Özcan, M. Köktaş, A. (2002). *Avrupa Birliği hukuku*. Nobel Yayınları: Ankara.
- Börsch-Supan A., & Jürges, H. (2005). The survey of health, aging, and retirement in Europe – methodology. Mannheim, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA).
- Buğra, A.(2005). *Yoksulluk ve sosyal haklar*. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, Sivil Toplum Geliştirme Merkezi Derneği Raporu, 11.
- Burcu, E. (2007). *Türkiye’de özürlü birey olma: Temel sosyolojik özellikleri ve sorunları üzerine bir araştırma*. (1.baskı). Ankara. 7-17, 189-191.
- Campbell, J., M. Oliver. (1996). *Disability Politics*. London: Routledge.
- CCPR General Comment No. 18. (General Comments) (1989). *Non-discrimination*: para 7, Mart 2008. <http://www.ohchr.org/english/bodies/hrc/comments.htm>
- Centel, T. (2000) *Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne üyelik sürecinde Avrupa Birliği’nin sosyal politikasına uyumu*. TİSK İşveren Dergisi.3 (4). 18.
- CESCR (1994). *General comment 5, Persons with Disabilities*. UK. Haziran 2008. <http://www.himanconsultancy.com>
- Church, C.H., Phinmore, D. (1994). *European Union and european community*, prentice Halli London. Eylül 2008. <http://www.drc.uk>
- Clark, S.G./ Little T. (2000). *Growing up with Disabilities: education law and the transition to adulthood*. Disability Studies Quarterly, (20) 4.
- Communicating Equality and Non-Discrimination in The European Union, (2008), EC, Directorate-General Employment, Social Affairs, and Equal Opportunities, Belgium.
- Cooper, J. (2004). *2000/78 EC and UK Country Report*, London. Kasım 2008. <http://www.humanconsultancy.com>, www.drc.uk.
- Corker, Marian (1997). *Deaf and Disabled or deafness disabled:towards a human rights perspective*. Buckingham:Open University Press.
- Çakmak, M.N. (2006). *Türk Kamu hukuku açısından engellilerin hukuki statüsü*.Yayınlanmış doktora lisans tezi, Ankara Üniversitesi, 72,103, 106-114, 162-165.
- Çalık, S. (2008). Özürlülüğün değerlendirilmesinde mevcut uygulama ve yaşanan sorunlar ışığında yöntem arayışı. *ICF İşlevsellik, yetiyitimi ve sağlığın uluslar arası sınıflandırması sisteminin uyarlanmasında eğiticilerin eğitimi semineri bildiri kitabı*. 26-30 Kasım Antalya, Ankara: Özürülüler İdaresi Başkanlığı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2004). *Avrupa Birliği’nde ayrımcılıkla mücadele ve ülkemize yansımaları semineri*, Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2007). Hastalık temelinde işten çıkarmaya ilişkin ATAD kararı. *Aylık Bülten*,20 (7).

Çalışma ve Soysal Güvenlik Bakanlığı (2008). *Avrupa Birliği'nin istihdamla ilgili programı ile fonları ve Türkiye. Türkiye Çalışma ve Sosyal Güvenlik raporu*. Mayıs 2008. http://www.calisma.gov.tr/strateji^akanlik_mali_durum_raporu_2006.doc.

Çavdar, T. (2003). *Avrupa sosyal modeli ve Türkiye-Avrupa Birliği ilişkileri*. Araştırma İnceleme Dizisi, Ankara.

Çeçen, A.(2000). *İnsan hakları*, Ankara: Savaş Yayınevi

Çelik. A. (2004). Avrupa Birliği sosyal politikası: gelişimi, kapsamı ve Türkiye'nin uyum süreci. *Sendikal notlar Yayını*, (24).

Çoban, T.(2004). Avrupa'da neo-liberal rüzgar sert esiyor. *TİSK Sendika yayınları*, http://sendika.org/yazi.phb?Yazi_no=1277

Çubuk, A. (1979). Avrupa Topluluğu sosyal politikası. *Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını*, 6-7.

Çubuk, A. (2002). Sosyal politika ve sosyal güvenlik. *Gazi Üniversitesi İİBF Yayınları*, 13 (1), 7-10.

Dal P., Fratello C.S. H., Haines Y, Laroche F. (2002). Assessing disability in Europe similarities and differences. Strassburg, Council of Europe

Danıştay, Yargıtay Başkanlıkları ve Anayasa Mahkemesi. (2008). *İlgili tüm yargı kararları: Yargıtay 2. Hukuk Dairesi, E. 1996/6359, K. 1996/7830, K.T. 25.6.1997, Any, Mhk. E. 1966/11, K. 1966/44, T. 29 Kasım 1966, Danıştay 12. Daire, E. 2006/2864, K.2006/4487, KT.01.11.2006, An.Mh.1985, E.1984/9, K.1985/4., KT.18.02.1985, An. Mh. E.1986/16 K.1986/25 K.T.21.10.1986*. Ocak 2009. <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr>

Davidson, S. (2005). *Equality and non-discrimination, defining civil and political rights*. The Jurisprudence of the United Nations Human Rights Committee, Ashgate.

Davies, J. Davies, W. (2000). *Reconciling risk and the employment of disabled persons in a reformed welfare state*, Industrial Law Journal, 29 (4). 78.

Davy, U.(2004). *Discrimination law in the field of employment, university of Bielefeld*. Austria. Kasım 2008. <http://www.humanconsultancy.com>

Degener, T. (2004). *Disability discrimination law: a global comparative approach*. Disability Rights in Europe: From Theory to Practice, Hart Publishing. Kasım 2008. http://www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Developing Anti-Discrimination Law in EU (2007). *EC directorate general for employment, social affairs and equal opportunities*. Belgium.

Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) (2002). *Türkiye özürlüler araştırması*, no:2913, Ankara.

Dictionnaire Larousse, (1994). *Ansiklopedik sözlük*, 1 (1). İstanbul.

Distein, Y. (1985). *Discrimination and international human rights law*. Israel Yearbook on Human Rights, 2 (15). 11.

Donner, Laura A. (2003). *Gender Bias Drafting International Discrimination Conventions*. California Western International Law Journal, Vol. 241.

- DPB (2008). Özürlü devlet memuru oranları, Ocak 2009. <http://www.dpb.gov.tr>.
- DPT (1995). *Avrupa Topluluklarını kuran temel antlaşmalar*. DPT Yayını. 2 (1).
- Duygun, T. (2007). 1995/2005 İngiltere Özürlüler ayrımcılıkla mücadele yasası ve yasayla ilgili güncel konular. *Öz-Veri Dergisi*. 2 (1), Ankara, 427-429.
- EC, (2008). *Social affairs and equal opportunities – publications, employment and social affairs/ anti-discrimination*. Strasbourg. Ekim 2008. <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11318.htm>
- EC, (2005). *Commission staff working document, in support of the report from the commission to the spring European Council*. Lisbon Strategy of Economic, Social and Environmental Renewal, Brüksel. Eylül 2008. http://www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm
- EC, (2008). *The Birth European employment strategy: The Luxembourg Process*. European Union, Activities of the European Union Summaries of Legislation. Ekim 2008. <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11318.htm>
- Ede, B. U.(1993) *Çalışma boyutuyla Avrupa sosyal şartları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Ekim, B. (2006). Avrupa sosyal modelini savunmak, *Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Bülteni* (1).
- Ekonomi, M. (1997).Maastricht antlaşmasından önce birliğin sosyal politikalar. Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, *Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları*, Ankara.
- Equality and non-discrimination in an Enlarged European Union Green Paper*. (2004). Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Ekim 2008. [www.http://www.stop-discrimination.com](http://www.stop-discrimination.com)
- Erdoğan, S. (2005). *Avrupa Birliği ve sosyal politika*. Genel-İş Emek Araştırma Dergisi. (1) 14.
- Ergün, M. (2005). Ayrımcılık ve özürlüler. *ÖZ-VERİ Dergisi*, 2 (1), 377 378.
- Eurobarometer, (2008). *Discrimination in EU*. European Commission, Kasım 2008. http://www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm
- European Commission (2002). *Definition of disability in Europe, a comparative analysis*. Temmuz 2008. <http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/index.html>
- European Commission (2006). *Key documents, disability issues. employment & social affairs*. Internal Ref: EMPL995979434, 30.10.2003; retrieved from Nisan 2008. http://ec.europa.eu/employment_social/index/7003_en.html
- European Commission, (2004). *Employment in Europe 2004: Recent Trends and Prospects*. August. Employment and Social Affairs.
- European Commission. (2006). *The Prohibition of discrimination under European human rights law*, European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D.3, 16; *Discrimination*, Glossary of terms. Nisan 2008. http://ec.europa.eu/employment_social/index/7003_en.html

European Committee of Social Rights, (2002). Decision on the Merits, Complaint No. 13/2002 by Autism – Europe against France.

European Disability Forum and University of Athens (2002). *Disability and social exclusion in the European Union: Time for change, tools for change*, Final study report, Greece. Mayıs 2008. <http://www.humanconsultancy.com>

European Handbook on equality data (2006). *European Commission, directorate-general for employment, social affairs and equal opportunities*, Unit G.4, Manuscript, European Communities, 2007, Printed in Belgium, 17.

Eurostat (2003). *Labour Force Survey ad hoc module 2002–employment of disabled people*. Commission Regulation 1566/2001 implementing - Council Regulation 577/98, European Year of People with Disabilities, 2003, 20/11/2003 ESTAT D- 6 Akar, WG on PH Stat 26-27. Point 7.2.1. Kasım 2008. <http://www.ec.europa.eu>

Evelyn E. (2005). *EU anti-discrimination law*. Oxford University Press New York.

Falkner, G. (2000). *The Treaty on European Union and Its revision: sea change or empty shell for European Social Policies*, Survival of European Union Welfare State. (Ed.) Stein Kuhnle, London: Routledge.

Gallagher, K. (1986). *Educating exceptional children*. Houghton Mifflin Company, Boston. Eylül 2008. <http://www.un.org>

Gartin, C. B. Murdich, C. (2005). IDEA 2004: The IEP, *Remedial and special education*. 26/6. Pro-ed Journals, USA General Discussion on The Rights of Children with Disabilities, Summary Record of the 418th, CRC/C/SR. 418. 2.

Geyer, R.R. (2000). *Exploring European policy*. Cambirdge, Polity Press, 21-22

Goffman, E. (1965). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Englewood cliffs. NJ: Prentice Hall. 05 Eylül 2008. <http://www.drc.uk>.

Gökmen, F. (2008). Türkiye’de Özürlü Hakları, *Öz-Veri Dergisi* 4 (2). 1096-1097.

Gözler, K. (2001). *Anayasa hukukuna giriş*, 1.Baskı: Ekin Kitapevi Yayını, Bursa.

Green Paper on European Social Policy-Options for the Union (2006). Ağustos 2008. <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10111.htm> .

Groves, P.J. (1995). *European Comunity Law*, Cavendish Publishing Ltd.London.

Gül, İ.I. (2006). *Fiziksel engellilerin uluslararası hukukta korunması ve uluslararası standartların iç hukuka yansımaları*. Yayımlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi. 276-300.

Gülmez M. (1991). *Türkiye’de çalışma ilişkileri (1936) öncesi* 2.Baskı. Ankara.

Gülmez, M. (2003). *Avrupa Birliği’nde sosyal politika*. Ankara: Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayınları, 6.

Gündoğan, N. (2006). Avrupa Birliği’nde yeni bir yönetim biçimi olarak açık koordinasyon yöntemi ve Avrupa istihdam stratejisi. *Çimento İşveren Dergisi*

Güven, S. (2001). *Sosyal politikanın temelleri*, 3.Baskı, Ezgi Kitapevi Yayını, 11.

- Hagan Stephen (2003). *Avustralia Communication*. U.NCERD/C/62/D/26/2002. Kasım 2008. <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10111.htm> .
- Hahn, H. (1996). *Antidiscrimination Laws and Social Research on Disability: The Minority Group Perspective*, Behavioral Sciences and the Law, (14).
- Hansen, E.N. (2007). *Counrty report on measures to combat discriminaition*. Kasım 2008. www.humanconsultancy.com. 2007.
- Hasırcıoğlu. A. (2006). *İşverenlerin özürlü istihdamına yaklaşımı (Sakarya örneği)*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya. 76-79.
- Hendriks, A. (2002). Different definition – same problems – one way out?. Disability Rights Law and Policy, Breslin, Mary Lou / Yee, Silvia (eds.), *Transnational Publishers*. 02 Eylül. 2008. <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10111.htm>
- Heper, A. (1997). Avrupa iş hukuku ve Türkiye. Avrupa-Türkiye Araştırmaları Enstitüsü Yayınları, *Avrupa Dizisi* (6). İstanbul.
- Holland, S. (2003). *Selecting against difference: assisted reproduction, disability and regulation*. Florida State University Law Review, (30).
- Human European Consultancy in partnership with the Migration Policy Group (2005). *Capacity building of civil society dealing with anti-discrimination.training manual*.
- ICF (2004). *İşlevsellik, yetiyitimi ve sağlığın uluslar arası sınıflandırması*. Dünya Sağlık Örgütü, T.C. Başbakanlık Özürülüler İdaresi Başkanlığı.
- International Consultation on Reviewing Community Based Rehabilitation (CBR) (2003). *Organized by WHO In collaboration with UN Organizations, NGOs and DPOs*, Hosted by the Government of Finland, Helsinki.
- İktisadi Kalkınma Vakfı. (2008). *Adaylık süreci*. Eylül 2008. www.ikv.org.tr
- İlter, E. (2008). İnsan Hakları Açısından Özürlü Kişilerin Hakları Sözleşmesi. *Öz-Veri Dergisi*, Ankara, 1 (4). 967–975.
- İnceoğlu, S. (2006). *Anayasa Mahkemesi ve insan hakları Avrupa Mahkemesi kararlarında eşitlik ve ayrımcılık yasağı*. Çalışma ve Toplum, 2006/4, İstanbul.
- İstihdam Direktifi (2000/78/EC), *Irk ve etnik kökene bakılmaksızın kişilere eşit muamele edilmesi ilkesinin uygulamaya konmasına ilişkin direktif* (Konsey Direktifi 2000/43/EC). Şubat 2007. <http://www.eu.int>
- İŞKUR, (2008). *Özürlü İşçi Oranları*. Ocak 2009. www.iskur.gov.tr.
- İzveren A.. (1970). *Sosyal politika ve sosyal sigortalar*. Ankara, 8.
- Kanter, A.S. (2003). The globalization of disability rights law. *Syracuse J'Int L.&Com.* 30 (2). Şubat 2009. <http://www.humanconsultancy.com>
- Karaduman, Ö. (2006). *Avrupa Birliği'nde aktif istihdam politikaları ve Türkiye*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Karataş, K. (1999). Görme özürülülerin sosyal güvenlik sorunları ve istihdam sempozyumu. Ankara: *Altı Nokta Körlere Hizmet Vakfı Yayınları* 3.

- Karataş, K. (2002). Özürlülere yönelik ayrımcılık ve ayrımcılıkla mücadele savaşım. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu, *Ufkun Ötesi Dergisi*, 2, (1).
- Karataş, K. (2001). *özürlülerin istihdamı ve çalışma yaşamında karşılaşılan sorunlar*, Kasım Karataş (Ed), *Görme özürlüler için rehabilitasyon deneyimleri, yeni rehabilitasyon politikaları ve meslek tanımları*, Ankara: Körler Federasyonu Yayını, 4. (2).141-151.
- Karçkay, K. (2008). *BM özürlü kişilerin hakları sözleşmesi*, Ataum Uzmanlık Ödevi. Ankara, 7-8, 25-28.
- Karçkay, K.(2001). *Toplumsal bir kimlik olarak özürlülük*. ÖZİ Özürlüler Uzmanlık Tezi: Ankara.
- Kasper L. R. (2006). *Ethical theory and moral practice* 9: 167–185, 2006. DOI: 10.1007/s10677-006-9014-x c Springer, 171-172
- Kaşıkçı, T. (2007). *İnsan kaynakları yönetimi açısından sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü*. Y.Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi,19-20.
- Kaya, P.A. (2007). *Avrupa Birliği ve Türk iş hukuku bağlamında eşitlik ilkesi* (1. basım). Ankara: Nobel Yayınları.
- Keller, B. ve M. Bansbach (2001). *Social dialogues: Tranquil past, troubled present and uncertain future*, Industrial Relations Journal 32 (5).
- Kesici, M., Selamoğlu, A. (2005). Genel hatlarıyla Avrupa istihdam stratejisi ve geçirdiği dönüşüm. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, VII, 2, 25-51.
- Kesler, G.(1945). *İçtimai siyaset*, (O. Tuna , Çev.). İstanbul, 4
- Kılıç, C. (2005). Avrupa Birliği ve Türkiye’de sosyal diyalog, Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye: Sorunlar ve Fırsatlar, Ankara: *Çelik-İş Sendikası Yayını*.
- Kok, W. (2003). *Jobs Jobs Jobs Creating More Employment in Europe. Report of the Employment*. Taskforce chaired by Wim Kok, European Commission, Brussels, 6.
- Koray, M. (2000). *Sosyal politika*. Ezgi Kitapevi: Bursa.
- Kretschmer, H.J.(AB Komisyonu Türkiye Temsilcisi). (2003). Yeni Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Üye ve Üyeliği Kesinleşen Ülkelere ve Türkiye'ye Etkileri konulu sözlü görüşme. *Tisk İşveren Dergisi*, Ankara.
- Kutal, M., (1978). Sosyal hukuk ve uygulaması. *İktisat ve Maliye Dergisi*, 25 (1).
- Küçükdağ, Y. (2006). Cumhuriyetten önce dezavantajlı gruplarla ilgili uygulamalar dair bazı tespitler, *ÖZ- VERİ Dergisi* 3 (1), 621-623.
- Lansdown, G. (2001). *It's our world too! a report on the lives of disabled children*. Disability Awareness in Action. Eylül 2008. <http://www.un.org>
- Lappalainen, P. (2004). *Sweeden contry report on the framework employment directive disablity discrimination law*. (www.humanconsultancy.com. 2008).
- Lennart, N. (1997). *The importance of a disability/handicap distinction*, journal of medicine & philosophy, 22 (6). 03 Aralık 2008. <http://www.drc.uk>

- Light, R. (2003). *Disability awareness in action*. Eylül 2008. www.daa.org.uk/text1/socialmodelorunsociable/muddle/text.htm
- Mahlmann, M. (2007). *Germany country report measure to combat discrimination law*. Ağustos 2008. www.humanconsultancy.com
- Makkonen, T. (2007). *Finland country report on measure to combat discrimination*. Eylül 2008. www.humanconsultancy.com
- Michener, H. Delamater, J. (1999). *Social psychology*, (4th ed). Fort Worth, TX and Orlando, FL, Harcourt, Brace.
- Mollamahmutoğlu, H. (2005). *İş hukuku*. Ankara.
- Murat, G. (2000). *Küreselleşme ve işgücü politikaları küreselleşmenin insani yüzü*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Nolan, B., Gannon B. (2004). Disability anda labor market participation, *The Economic and Social Research Institute*. Eylül 2008. <http://www.un.org>
- Numhauser, Hening A. (2007). *Sweden country report on measure to combat discrimination*. Ekim 2008. www.humanconsultancy.com
- O' Cinneide, C. (2007). *United kingdom country report state of affairs*. up to 8 2007.
- Oliver, M. (1990). *The politics of disablement, a sociological approach*, New York: St. Martin's Press. 11.
- Oliver.M. (1996). *Understanding disability: from theory to practice*. London: Macmillan, 76.
- Osunluk, H. Uğurlu, B. (2006). Özürlü kadınlar ve ayrımcılık. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, *ÖZ-VERİ Dergisi*, 1 (2), 410.
- Ökütçü, D. (2003). Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politikalar, *TİSK İşveren Dergisi*, 12-16.
- Özaydın, M.M. (2007). *Küreselleşme sürecinde türkiye ve avrupa birliği'nde sosyal politikalarda yaşanan değişim analizi*. Yayınlanmış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, 100-105.
- Özbudun, E.(2005). *Türk Anayasa hukuku*. 8. Baskı, Ankara.
- Özgöbek,R.H. (2007). *Türkiye'nin engelliler politikası analizi*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, 4-11.
- Özgökçeler, S. (2006). *Sosyal dışlanma sorunsalı ve engellilerin sosyal politikası bağlamında değerlendirilmesi*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi, 213-232
- Özürlü hakları hareketinin tarihsel gelişimi. (2008). Ekim 2008. <http://www.sosyalhizmetuzmani.com>
- Özürlüler Bürosu, (2004). *Defining disability. Human Resources Development Canada*. Ekim 2008. <http://www.drc.uk> , www.humanconsultancy.com
- Özürlüler Bürosu, (2006). *Improving the Life chances of disabled people*. Ekim 2008. <http://www.drc.uk>

- Özürllüler İdaresi Başkanlığı. (2008). *Avrupa Birliği'nin özürllülere yönelik yasal düzenlemeleri*. Temmuz 2008. www.ozida.gov.tr/mevzuat/abrapor.htm
- Özürllüler Kanunu ve İlgili Mevzuat. (2006). Ankara: *Başbakanlık Özürllüler İdaresi Başkanlığı Yayınları*, 3-53.
- Parlak, Z. (2002). *Avrupa birliği'nde sosyal diyalog. Tüm yönleriyle Türkiye- AB ilişkileri*. Ezgi Kitapevi, İstanbul.
- Pavan&Woolfe, L. (2004). *General Strategy of EU for Disabled People*. Sofya: Avrupa Komisyonu Engelliler Konferansı Bildiri Kitapçığı.
- Peter, B. (2005). *Disability sivil rights law and policy*. Thomson West Company, 141
- Quniliavan, S. (2007). *İrland country report on measures on combat discrimination*. Ekim 2008. <http://www.humanconsultancy.com>
- Radtke, D. (2005). *Disabled peoples' international beijing + 10: position paper on women with disabilities*. Ekim 2008. <http://www.humanconsultancy.com>
- Recommendations by the ILO to the World Conference on Human Rights (1991). *A description of ILO action on human rights, published as United Nations document* Nisan 2008. www.un.org/disabilities.org
- Resmi Gazete. (2008). *İlgili Kanunlar ve diğer düzenlemeler*. Aralık 2008. www.rega.gov.tr
- Ross, G.(1995).*Assessing the delors era and social policy*. European Social Policy Between Fragmentation and Integration, (Ed.) Stephan Leibfried ve Paul Pierson, Washington: The Brookings Institution, 361- 362
- Rovner, L. (2004). *Disability, equality and identity*. Alabama Law Reviw 55.(4).1048. Aralık 2008. <http://www.daa.org.uk/>
- Sapançalı, F. (2003). Sosyal dışlanma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını*, İzmir.
- Sarper, S. (2005). *İş hukuku*. 2.Bası, Beta Yayını İstanbul.
- Secord, P.F. (1964). *Social psychology*. New York: McGraw-Hill Company.
- Selamoğlu, . (2003). İstihdam politikaları, esneklik arayışı ve etkileri. *2000–2003 Petrol İş Yılığı: Küreselleşme Koşullarında Kapitalizm ve Sendikal Hareket*. İstanbul: Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası, 85.
- Seyyar, A. (2006). *Özürllülüğe sosyal boyutuyla bakış*. Sakarya Üniversitesi, Uzmanlık Eğitim Notları, Sakarya.
- Sheppard, C. (2001). *Grounds of discrimination: towards an inclusive and contextual approach*. The Canadian Bar Review, 80 (3). 911–15.
- Shindlauer, D. (2007). Austrian Counry Report on Measures to Combat Discrimination, www.humanconsultancy.com, 2008.
- Shulte, B.(2003). Türkiye'nin AB Entegrasyonu, *Dönüşüm 03 MESS 45.Çalışma Yılı*, Uluslar arası Seminer, MESS Yayınları, 85.

- Single European Act. (2006). *European social policy*. Eylül 2008. <http://europa.eu.int/eur-lex/en/treaties/selected/livre509.html>
- Small, J. Grant, Eveleyn. (2005). *Dignity, discrimination, and context: new dimensions in south african and canadian human rights law*. Human Rights Review.
- Snell, M. E. (1993). *Instruction of students with severe disabilities*. New York: Macmillian Publishing Company. Aralık 2008. <http://www.daa.org.uk/>
- Social Charter, (2006). *Charter of the fundamental social rights of workers*. Ağustos 2008. http://europa.eu/scadplus/glossary/social_charter_en.htm .
- Süral, A. Nurhan (2005). *Çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliği. Avrupa Birliği'nin istihdam ve sosyal politikası* Ankara: Ankara Üniversitesi
- Sweeden Disability Ombusman (HO). (2009). *Brochure and it's Act*. Ocak 2009. http://www.ho.se/upload/HO_foldern_uppd_eng_leverans_webb%202006-07-13.pdf
- Şeneldir, M. Y. (2003) *Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde türk endüstri ilişkileri sistemi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Taşpınar, N.S. (2006). *Avrupa Birliği sosyal politikası: Avrupa Birliği sosyal modeli ve Türkiye*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi.
- Taylor, S. (1999). *Health, illness and medicine*. in S.Taylor(ed.), *Sociology: Issues and Debates*, London: Mac Millan Pres, 253-276.
- T.C. Anayasası (2005). Turhan Yayınları, Ankara.
- TESEV. (2002). *Türk halkının Avrupa Birliği'ne bakışı konulu kamuoyu araştırması*. Ocak 2009. www.tesev.org.tr
- The European Commission (2002). *The definition of disability in Europe: A comparative analysis*. Final Report A Project Funded by the European Commission, Employment and Social Affairs Directorate-General. Brunel University.
- The European Network of Legal Experts in The Non-Discrimination Field. (2008). *European Anti-Discrimination Law*, EC, Utrecht.
- Thorntorn P. And N. Lunt. (1994). *Employment for disabled people social obligation or individual responsibility?*. Aralık 2008. <http://www.daa.org.uk/>
- Time for Equality at Work, (2003). *Global report under the follow-up to the ilo declaration on the fundemantal principles and rights at work, international labour conference*. 91st Session International Labour Office, Geneva, 34.
- TİSK (2006). *AB istihdam stratejisi ve işgücü piyasası gelişmeleri*. Ankara, 272. Ocak 2008. <http://www.tisk.gov.tr>
- TİSK. (2001). *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politika Gündemi*, Ankara: *Tisk Yayınları*, 206. Ocak 2008. <http://www.tisk.gov.tr>
- Tokol, A. (1995). *Uluslararası Sosyal Politika*, Bursa: Ezgi Kitabevi, 104.
- Tonus Ö., Baykal S. (2008). *Avrupa Birliği anayasal antlaşma taslağı üzerine değerlendirmeler*. www.ceterisparibus.net

- Tuna, O., Nevzat Y.(1991). *Sosyal siyaset*, Filiz Kitabevi, 21.
- Tuncay C.(1997). AB sosyal politikasına ilişkin düzenlemelerin temel yapıları, *Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri*, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları.
- Turpçu, M. (2004). *Avrupa Birliği hukukunda iş yerinde ayrımcılık*. yayınlanmış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi.
- Türemen, M.E.D. (2006). *Non- discrimination against handicapped in EU and Turkey with special emohasis on education and training*. Master Thesis, Marmara University, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu (TDK) (1991). *Türkçe sözlük*. Ankara, 171.
- Türkiye Özürlüler Araştırması, (2002). *Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayını*, (5-15). Ankara.
- Uçkan, B. (2005) Avrupa Anayasası'nın genel çerçevesi ve sosyal politikalarına ilişkin temel düzenlemeleri çalışma ve toplum. *Birleşik Metal- İş Sendikası Yayını*.3 (1).
- United Nations, Economic and Social Council, (1991). *Commission on human rights, sub-commission on prevention of discrimination and protection of minorities, human rights adn disability*, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2. Nisan 2008. <http://www.un.disabilities> .
- U.N. Rights and Dignity of Persons with Disabilites. (2008). *Convention on the rights of persons with disabilities*. Ekim 2008. <http://www.un.org/disabilities>
- Uşan ,F.M. (1999). İş hukukunda sakat istihdamı. *Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayınları*, 344.
- Uşan, F.M. (1997). *İş hukukunda sakat istihdamı*. Selçuk Üniversitesi, Konya, 11-15.
- WHO, (2001). *ICF işlevsellik, yetiyitimi ve sağlığın uluslararası sınıflandırılması*. Türkçe çevirisi Ankara Bilge Matbaacılık.
- Whyte, S.R.ve Ingstad, B. (1995). *Disability and culture: an overview*. ,S.R.Whyte ve B.Ingstad (eds.), Disability and Culture, California: Universty of California Press.
- Yeşildağlar, A. (2005). *Avrupa Birliği'nde ortaklık hukukunda işçilerin serbest dolaşımı Avrupa birliği'nin istihdam ve sosyal politikası*.
- Yıldız, O. (2003). Avrupa Birliği'nin genişlemesi ve Türkiye- AB İlişkileri. Ankara: *Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayını*. 5 (2).28.
- Yılmaz, Z. (2004). Çalışan özürlülerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bunların etkileyen etmenler. *Öz-Veri Dergisi*, 1 (2). Ankara.
- Zola, I.K. (1983). *Developing new self-images and interdependence*. London: Jossey-Bass. Temmuz 2008.<http://europa.eu/scadplus/>