

getirilmiştir.

1982 Anayasası'nın 2 nci maddesinde Cumhuriyetin nitelikleri sayılmıştır. Bu maddeye göre;

"Türkiye Cumhuriyeti demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk Devletidir."

4 üncü madde, 2 nci maddedeki Cumhuriyetin niteliklerinin değiştirilemez ve değiştirilmesinin teklif edilemez olduğunu hükme bağlamıştır. Böylece Türkiye Cumhuriyeti'nin niteliklerinden olan lâiklik ilkesinin değiştirilemeyeceği açıkça ortaya konmuş, güvence altına alınmıştır.

VII- Hak ve özgürlükler arasında önemli yeri olan din ve vicdan özgürlüğü, insan onurunun ve tabii ki lâiklik prensibinin doğal bir sonucudur; düşünmenin dogmalara dayanmadığı, bağımsız olduğu lâik bir toplum düzeninde gerçekleşir.

Din özgürlüğü dar anlamda iki kavramı kapsamaktadır. Bunlar vicdan özgürlüğü ve ibadet özgürlüğüdür. Vicdan özgürlüğü bir kanaat özgürlüğü olup, bu özelliği nedeniyle de içe dönük bir nitelik taşır. Bu niteliğinden dolayı da mutlak, sınırlanması mümkün değildir. Nitekim 24 üncü maddenin gerekçesinde de "Dini inanç ve kanaat özgürlüğü, niteliği gereği hiçbir sınırlamaya tâbi tutulmayacaktır" ifadesi ile vicdan özgürlüğünün sınırlanamaz olduğu kabul edilmiştir.

Vicdan özgürlüğünün açığa vurulma şekli olan ibadet özgürlüğü ise, 1982 Anayasasının 24 üncü maddesinin 2 nci fıkrasında belirtildiği gibi, "14 üncü madde hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla serbesttir", bir başka deyişle sınırlandırılmıştır.

Din ve vicdan özgürlüğünün sınırlanması ölçütleri 25. Kasım 1981 tarihinde Birleşmiş Milletler Örgütü'nün kabul ettiği, din özgürlüğü ile ilgili konularda tanımlama yapan, uygulama problemlerini açıklayan bildiride (**), din özgürlüğü barışın temel yapı taşı niteliğinde kabul edilirken, sınırlanması da düzenlenmiştir. Devletin, ibadet için standartlar koymadaki rolünün hukuken tanımlanmasının zorunlu olduğu belirtildikten sonra; kamu güvenliği, kamu düzeni, sağlık veya ahlaki değerler veya bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin korunmasının gerektirdiği ölçüde sınırlamaların (m.6) getirileceği kabul edilmiştir. Görüldüğü gibi, bu bildiri ile devlete, din ve vicdan özgürlüğünün uygulanmasına, ibadete ilişkin konularda sınırlama yetkisi tanınmıştır.

Bu bildirinin dahi, ibadeti sınırlayıcı nedenleri kabul etmesi; uluslararası alanda da sınırsız ibadet özgürlüğünün onaylanmadığının ortaya konması açısından dikkate değerdir.

VIII- Siyasî partiler, çağdaş demokrasinin temel unsurlarından biridir. Ancak siyasî partiler demokrasiye karşı da faaliyet gösterebilirler, her türlü aracı iktidarı ele geçirmek ya da elde tutmak için kullanılabilirler. Bunların yanı sıra, siyasî partilerin aşırı derecede güçlenerek, iktidarı ele geçirmesinden sonra, diğer partilerin varlığına çeşitli şekillerde son vererek, tek partili bir rejim oluşturmaları da mümkün olabilir. Tıpkı II. Dünya savaşı öncesi İtalyan ve Almanya'da Faşist ve Nazi Partileri örneğinde olduğu gibi. Bu dö-

nemden sonra, siyasî partilerin ülkemizde - 1961 ve 1982 Anayasalarında olduğu gibi - anayasalarda faaliyetlerinin kurallara bağlanması, demokratik düzenin kendisini koruması ve siyasetin hukukleşmesi olgusu olarak değerlendirilmektedir.

1982 Anayasasında lâiklik ilkesi nedeniyle partilere sınırlamalar getirilmiştir. Diğer devlet anayasalarından farklı olan bu yönü ile ulusal bir nitelik kazanmaktadır. Zira demokrasinin yaşaması, partilerin de demokrasiye inanmaları ile mümkündür.

IX- Diyanet İşleri Başkanlığı'nın genel idare içinde yer almasının lâiklik ilkesine aykırılık teşkil ettiği düşüncesi, tartışmalara neden olmaktadır. Çağdaş lâik devlet yapısı içinde böyle bir kuruma rastlanılmamasına rağmen, şartlar Türkiye'de dini işlerin idaresinin başka ellere bırakılmasına müsait değildir. İdare içinde yer alan bu kurumun yargı denetimine tâbi olması, lâiklik ilkesinin güvencesini oluşturmaktadır.

X- Anayasa Mahkemesi kararlarına global olarak baktığımızda, lâiklik konusunda kararlarda bir düzenlilik gözlenmektedir. Nitekim bu doğrultuda, 1961 Anayasası döneminde verilen kararlarda yer alan lâiklik tanımının aynen 1982 Anayasası döneminde de kabul edildiğini görüyoruz.

Kararlarda, lâiklik prensibinin soyut bir kavram olmadığı; devletin, hukukun ve eğitimin lâikleşmesi anlamını taşıdığı ifade edilmiş olması da, çok isabetli bir saptamadır. Bir başka saptama da başlangıç, 2,14,24, 174 üncü maddelerden yola çıkarak, lâiklik ilkesinin "Anayasal ayrıcalığa sahip olduğu"nun ortaya konulmasıdır. Bu nedenle de, lâiklik prensibinin anayasada öngörülen kimi sınırlamaları zorunlu kıldığı kabul edilmiştir.

Özgür düşünce ortamı sağlayan lâiklik, demokrasinin temel unsurlarından olup, akla dayalı araştırmacılığı benimser. Lâiklik ilkesine Cumhuriyetin kurulduğu günden beri sosyal olgu boyutu kazandırılmaya çalışılmaktadır.

Dinsel eşitlik ve din özgürlüğünü sağlayan lâiklik prensibi, her ülkenin kendi şartlarına göre değerlendirilmelidir. Türkiye'de, batıdaki gelişim süreci yaşanmadan bir devlet politikası olarak benimsemenin lâiklik, devlet içinde dini değil din içindeki devleti reddetmektedir.

Lâiklik ilkesi, zaman içinde Türk toplumunun gelenekçi ve cemaatçi toplum biçiminden sanayileşme ve şehirleşme hareketleri sonucu sanayi toplumu haline dönüşmesi ile, toplum yaşamında da kurumsal temellerini bulacaktır. Böylece bir siyasî ilke, sosyal bir olguya dönüşecektir.

(**) "*Din veya İnanca Dayalı Her Türü Hoşgörüsüzlük ve Ayrımcılığın Kaldırılması Bildirgesi Taslağı*" (:The Draft Declaration on The Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief), Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu'nun Cenevre'deki 37. oturumunda (Şubat-Mart 1981) kabul edilmiştir.

ÖZÜRLÜLERE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEME ÜZERİNE DÜŞÜNCELER

Prof. Dr. Mehtap (SÜMERSAN) KÖKTÜRK

Bir toplumun her bir bireyi bir insan kaynağıdır ve bir toplum homojen nitelikleri olan insan kaynağı bölümlerine ayrılabilir. Örneğin gençler, yaşlılar, meslek grubu ayrışmalar, kadın, erkek, özürsüzler, özürsüzler ayrı ayrı insan kaynağı bölümleridir. Yasa, yeri geldikçe ve gereksinim duyuldukça bireyleri ya hep birlikte veya bu ayrı bölümler başlıkları altında kapsamına almaktadır. Toplumlarda, sakatlar, zorunlu bir gereksinim olarak yasalar ile ve tüzüklerle kimine göre korunmaya alınmış kimine göre ise eşit haklara sahip olmalarına çaba harcanmıştır.

Gerçekte 1475 sayılı İş Kanunumuzda sakatların çalışmasına yer verilmiş olması ve 16 Mart 1987 tarih, 19402 sayılı Resmî Gazete ile neşredilen "Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük" bu konuda son derece sevindirici konulardır. Ayrıca 50 veya daha fazla işçi çalıştıranların "%2 oranında sakat kimseyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun bir işte çalıştırmakla mükellef oldukları sakat sayısı" nın, "toplam işçi sayısına göre" hesaplanması yasa ve tüzüklerde detayların düşünülmesi olduğunu gösterir. Ayrıca özürsüz insan kaynağının büyük olduğu ülkemizde bu kaynağı istihdamının

unutulmamış olması hatta zorunlu kılınması mutluluğumuzu arttırmaktadır. Ancak gecikmeden, yasaların, gelişmiş ülkeler ve uygarlık anlayışına uygun düzenlenen, bu yasa ve tüzük maddelerine ve diğer maddelere rağmen

- 1) Sakatların istihdam edilememesi
- 2) İstihdam edilenlerin yerleştirildikleri pozisyon ve görevler
- 3) İşten çıkarmalar

bu konunun üç ana sorunu gibi gözükmektedir. Bunun da özünde, yapılan yasa ve tüzüklerin kağıt üzerinde gözükmelerine rağmen çeşitli nedenlerle:

- 1) Gerçek taleplerden kaynaklanmadığı ya da
- 2) Gerçek gereksinimden kaynaklansa bile yaygınlaşan davranışlar oluşturmadığı veya oluşan davranışları pekiştirmedeği gibi bir durum doğmaktadır.

Özürülülerin istihdamı yasa zorunluluğu olmasına rağmen, işletmelerce kaçınılması, hemen suçlanacak bir davranış olmamalıdır. Öncelikle bu kaçınılan davranışın nedenleri araştırılarak özendirici biçime sokulmalıdır. Hangi koşullar sağlandığında özürülü istihdamından kaçınılmayacağı sosyo-kültürel değer yargılarına göre bulunmalıdır.

Özürülülerini istihdam eden işyerleri yasaları yerine getirmekle huzur buluyor olsalar da bu istihdam biçiminin:

- 1) İşveren açısından rasyonelliği
- 2) Yasa amacına uygunluğu, amaca ulaşip ulaşmadığı her an tartışmaya açıktır.

İşveren Açısından Rasyonellik

Rasyonel bir işletmeci yasalara uyan ancak alternatif yaratıp, arasından seçebilen işletmecidir. Rasyonel işletmesi sosyal sorumluluğunun bilincindedir. Ancak kimi zaman rasyonellik çerçevesinde kârlılık ve sosyal sorumluluk çatışan kavramlar biçimine dönüşebilir. Burada özürülü istihdamı yasa ile sosyal sorumluluk, istihdam edilmemesinin kazanç-kayıp dengesi ise kârlılık kavramlarını ilgilendirmektedir.

Bir işyeri zorunlu olduğu halde sakat istihdam etmemekle yasaya göre her istihdam edilmeyen bireye karşılık ayda 500.000 TL ödemek zorunda kalmaktadır. Sakat istihdamı halinde ise bir kişiye karşı sorumlu olduğu asgari ücret, sigorta vs. sosyal güvenlik yükümlülüklerini üstlenmektedir. İnanca göre sakat bir bireyin verimi normal bir bireyden düşük olacaktır. Düşük olmaması için uyum, hizmet için eğitim gibi kendisi ve çevresindekileri de ilgilendiren oryantasyon programlarını gerektirecektir. Ayrıca sakatlarda görev yer istihdam edilecekse bile verim sözkohusudur. Ve bu durumda bu elemandan vazgeçebilme şansı daha fazladır. Bu nedenle işverenin işden çıkarmalar arasında yasal zorunluluğu olan sayımın altına inince sakat olanı da işden çıkarması normal gözükcektir. Çünkü yasal sorumluluğu bitmiş olacaktır. Oysa sakat istihdamı yasal zorunluluk olarak başlaca sosyal sorumluluk biçiminde işverinin yaşam biçimine bir sosyo-kültürel değer olarak

aktarılabılır, benimsetilebilir ve pekiştirilebilirse o zaman yasa gerçek amacına ulaşmış olacaktır. Ancak bunun için sürekli araştırmalara gereksinim vardır ve bu araştırmalar doğrultusunda yasa maddesinin revizyonu gerekir.

Yasa Açısından Amaca Uygunluk

İnsan haklarının sık sık gündeme geldiği şu günlerde söz konusu amaç incelenmelidir. Çünkü özürülü istihdamının amacı özürülü olana çalışma imkanı, çalışma özgürlüğü, iş alternatif sağlamak ve kendi yaşamını sürdüreceği geliri, ekonomik koşulları yaratma olanağını vermektir, yoksa yardım ve acıma duyguları ile bir yere yerleştirmek değildir. Yine benzer şekilde özürsüzler için nasıl motivasyon, iş tatmini, ödül, ceza, pekiştirme gibi çağdaş yönetimi ilgilendiren kavramlar gündeme geliyorsa eşit çağdaş eşit koşullarda bunlar özürülüler için de sözkonusudur. Başka bir deyişle nasıl özürsüz çalışanın iş tatmini varsa özürülü çalışanın da iş tatmini söz konusu olacaktır ve olmalıdır. Bu durumda özürülülerin iş yerlerinde yerleştirilmesine bakılırsa pozisyonların, kapıcılık, çaycılık, temizlik işleri vs. gibi görev ve pozisyonların çoğunlukta olduğu veya salt maaş vermek için yerleştirildikleri görülür. Bu nedenle iş tatmini onlar için söz edilemeyecek bir kavramdır. Tabii ki özürülüler çaycı, odacı, vs. olabilirler ancak görevlerin yanısıra Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük'te listelenen çalışabilecek işler ve listelenmeyen diğer olası işler de vardır. Bu nedenle özürülü istihdamı salt yasanın %2'lik zorunluluk oranını yerine getirerek değil, beceri kazandırıcı, yükselmeye müsait pozisyonlarda da özürülü istihdamı düşünülmelidir. Ancak bu anlayış özürülü için hizmet içi eğitim, beceri kazandırma eğitimi, uyum seminerleri gibi fazladan ve işletmecinin yaşam felsefesine kalmış harcamalar anlamına gelir. Kısa dönemde ekstra masraf gibi gözükse de bu harcamalar uzun dönemde işyeri ve çalışma barışını sağlayıcı usurlardır. Bu nedenle, yasalarda yalnızca sayısal istihdam ve oranlar olmamalı, yanında özürülü eğitimini özendirici gerekli yaşam felsefesine ışık tutucu, yönlendirici maddelerin de olması gerekir ki yasalar içerik olarak işlerlik kazansın. Bu bir çeşit yasanın getirdiği maddelerin toplum felsefesine satışı veya maddeler üretilmeden eğer araştırmaları yapılmış toplumun tutup tutmayacağı, fikri satın alıp almayacağı incelenmiş ise yasanın pazarlamasıdır. Yine pazarlama çerçevesinde eğer olması gereken ve istenen maddelerin etkin olamayacağı görülmüş ise başka faaliyetlerle desteklenmesi ve tutundurma kampanyaları gibi öğretici, hatırlatıcı ve kalıcı programlarla pekiştirilmesi gerekir. Yasa maddelerine bu tür bir yaklaşım günümüzün moda kavramı takım çalışmasını gündeme getirir. Kısaca söylemek gerekirse yasalar da konulurken zorlama (hırslı) satış mı yoksa istekli (yumuşak) satış mı olacağı bilinmelidir. Bu nedenle yasa yapmak hukukçu, pazarlamacı, araştırmacı ve davranış bilincinin ortak bir takım çalışması olmalıdır veya yasa yapıcı tüm bu bakış açılarından bakmalıdır.