

## ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMINA YÖNELİK BİR VAKA ÇALIŞMASI: “ENGELSİZ E İTİM”

Yazıcı ZAM GÖKBAY<sup>1</sup>, Ahu ERGEN<sup>2</sup> Nesrin ÖZDEMİR<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Bahçeşehir Üniversitesi, MYO, Mekatronik Bölümü, Öğretim Görevlisi

<sup>2</sup>Bahçeşehir Üniversitesi, MYO, Pazarlama Bölümü, Öğretim Görevlisi

<sup>3</sup>Bahçeşehir Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fak., Bilgisayar Teknoloji Bölümü, Yardımcı Doçent Dr.

### A CASE STUDY TO THE EMPLOYMENT OF DISABLED PEOPLE: “EDUCATION WITHOUT OBSTACLES”

**Abstract:** According to official figures nine million physically challenged people live in Turkey. They face not only social problems but also educational and employment difficulties. Major obstacles that prevent physically challenged individuals from being employed are their lack of sufficient education due to physical conditions and other problems of education system. In this study which was carried out by a private university, a non-governmental organization and an authorized government organization, the issue is examined through case study method; and it aims to introduce the methods and results as a model for future research. The study is exploratory and in qualitative nature, interviews and expert opinions are collected as primary data. The results emphasize the importance of a program for the education and employment of physically challenged individuals involving a scientific approach, academics as trainers and the tests based on the abilities, needs and objectives of physically challenged people.

**Keywords:** Disability, Education of Physically Challenged People, Employment of Physically Challenged People.

### I. GİRİŞ

Çeşitli kuruluşlar ve ülkeler engelli kavramını farklı şekillerde yorumlamaktadırlar. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) yapılan tanım engelliliğe farklı açılardan yaklaşmakta; “noksanlık, özrürlülük ve maluliyet olarak yapılmış tanımlarda genel olarak bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerden belirli bir oranda ve sürekli olarak fonksiyon ve görüntü kaybına neden olan organ yokluğu veya bozukluğu sonucu kişinin normal yaşam gereklerine uyamaması” olarak tanımlanmaktadır [1]. Amerika Birleşik Devletleri Engelliler Yasası engellilik tanımı “bireyin bir ya da birden fazla ana yaşam aktivitesini sınırlayan fiziksel veya zihinsel bozukluk” şeklindedir [2].

Engel-Özür; bireyin yaşam süresince farklı durumlar karşısında, yaş, cinsiyet, cinsel, fiziksel, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak toplumda üstlenmesi gereken görevleri yetersizlik nedeniyle yapamamasıdır. Kısaca; bireyin belli zamanlarda, belli bir durumda

### ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMINA YÖNELİK BİR VAKA ÇALIŞMASI: “ENGELSİZ E İTİM”

**Özet:** Ülkemizde resmi rakamlara göre dokuz milyon engelli yaşamaktadır. Engelli bireylerin sosyal hayatta karşılaştıkları sorunların yanı sıra eğitim ve istihdama yönelik sorunlarının da olduğu bir gerçektir. Engelli bireylerin gerek fiziksel koşullar gerekse eğitim sisteminden kaynaklanan nedenlerden dolayı yeterli eğitim alamamaları, onların arzu ettikleri işlere kavuşmalarını engelleyen nedenlerden biridir. Bu çalışmada; bir vakıf üniversitesi, bir sivil toplum kuruluşu ve istihdam konusunda yetkili devlet kurumu işbirliğiyle uygulanan “Engelsiz Eğitim” projesi vaka analizi yöntemiyle irdelenmiş ve ileride bu alanda çalışmaları yapacak diğer kurumlara bir model oluşturulması için yöntem ve sonuçların ortaya konması amaçlanmıştır. Araştırma keşiftir, derinlemesine görüşmeler ve uzman görüşleri ile veri toplanmıştır. Sonuçlar; engellilerin eğitim ve istihdamına yönelik olarak; engelli ihtiyaçları, istekleri ve yetkinliklerine dayalı testler, bilimsel yaklaşım ve akademisyenlerin eğitimden olduğu bir programın önemini vurgulamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Engellilik, Engelli Eğitim, Engelli İstihdamı.

yapılması gerekeni yetersizlik yüzünden yapamamasıdır [3]. Araştırmalar, dünya nüfusunun yaklaşık %10’unu özürüllülerin oluşturduğunu göstermektedir. Bu sayının gelişmiş ülkelerde ortalamasının altına inmesi, az gelişmiş ülkelerde ise üzerine çıktığı tahmin edilmektedir [4].

### 1.1. Türkiye’de Engellilik

Ülkemizde 5378 sayılı özürüllüler kanunu gereği özürüllü: “doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşam uyumsuz ve günlük gereksinimlerini karşılamakta güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişidir” olarak tanımlanmaktadır [5]. Araştırmalar ülkemizde yaşamayan engelli nüfusun yaklaşık dokuz milyon olduğunu göstermektedir. Bu sayı; erkeklerde %11, kadınlarda %13.45’lik dağınıklık ile ülke nüfusunun

%12.29'unun engelli olarak ya amına devam etti i gerçe ini gündeme getirmektedir [4].

## **1.2. Engelli stihdamı ve Engellilere Sa lanan Sosyal Yardımlar**

Kronik hastalık ve engellilik olumsuz sosyal ve ekonomik sonuçlar do urabilmekte ve çalı ma ya nda olan nüfusun i hayatına katılma fırsatlarını sınırlamaktadır. gücü pazarından sa lık nedenleriyle dı lanma topluma büyük maliyetler yüklemektedir. Bu ayırım, engelli birey için oldu u kadar, onunla birlikte bu sorunlarla birebir yüzle en ailesi için de önemli bir sorun olmaktadır. gücü pazarına katılım; bireyin günlük ya amı, geliri ve ekonomik standartları, topluma katılımı ve kendi kimli i ile ba lantılı problemlerin ortadan kalkmasını sa lamaktadır [6].

Avrupa Birli i'ne dahil pek çok ülkede özürülü stihdamına yönelik sıkıntılar ya anmaktadır. Avrupa ülkelerinde I. Dünya Sava ı'nın ardından kamu ve özel sektörde özürülü stihdamı için çalı malar yapılmı tır. ngiltere, 1944 tarihli bir yasayla özürülü stihdamını zorunlu kılma tır. I. Dünya Sava ı'ndan sonra Fransa ve Avusturya'nın yanında bu çalı malarda bulunan Almanya, 16'dan fazla i çi çalı tıran i yerlerinde %6 oranında a ır özürülü çalı tırma zorunlulu u uygulamaktadır. Çek Cumhuriyeti, engelli çalı tıran i yerleri için vergi indirimleri, a ır engelli çalı tıranlar için artan indirimler ve te vikler uygulamaktadır [7]. Ülkelerin engelli stihdamı ve engellilere sa lanan sosyal yardımlar konusunda farklı uygulamaları mevcuttur. ABD'nin 1990'da Engelli Amerikalılar Yasasını (ADA -Americans with Disabilities Act), ngiltere'nin ise 1995'de Engelli Ayrımcılı ı Yasasını (DDA-Disability Discrimination Act) yürürlü e soktu u görülmektedir. Ne var ki her iki yasa da yasal maliyetler, yasa hakkında engelli ve çalı an tarafında dü ük seviyede farkındalık ve devlet tarafından yetersiz finansal destek gibi nedenlerden dolayı i siz engelli sayısını kısa vadede dü ürememi tir [8]. Avrupa Komisyonu (1998) verilerine göre; engelsiz stihdam oranından ortalamada %20-30 daha dü ük olan engelli stihdam oranı ngiltere'de %40 (2000), ABD'de %35 (2004) seviyesindedir [9]. Finlandiya'da engellilere; i gücü kapasitesi en az %60 azaldı nda tam sosyal yardım, %40-59 seviyesinde azalmada ise kısmi sosyal yardım sa lanmaktadır. Avustralya'da kısmi yardım söz konusu de ilken, haftada en az 15 saat çalı amayacak durumda olan engellilere tam sosyal yardım sunulmaktadır [10]. Çin ise 1987 verilerine göre 57 milyon (toplam nüfusun %4.9'u), 2006 verilerine göre ise 83 milyon (toplam nüfusun %6.3'ü) engelli birey ile en geni engelli nüfusa sahip ülkedir. Çin'de son yirmi yılda sosyo ekonomik büyüme faktörleri ve engelli stihdamı politikalarındaki iyile meler nedeniyle engelli stihdam oranında önemli bir artı söz konusu olmu tur. 2005 sonu itibariyle Çin'de 3.000'den fazla engelli stihdam hizmet merkezi faaliyete geçmi tir. Çin'de 5'er yıllık engelli planları

yapılmaktadır. 9. Plan stihdamı özendirme ve sosyal yardımın yanı sıra ulusal bazda kota uygulamasını getirmi tir. 10. Plan (2001-2005) engelli e itimi ve sosyal hizmetleri artırmayı, engelli stihdam oranını %85'e çıkartmayı ve kota sistemini güçlendirmeyi amaçlamı tır [10].

Engelli bireylerin stihdamını artırmaya yönelik dünyada farklı uygulamalar mevcuttur.

*Düzenlemeler;* i verenlerin davranı larını do rudan belirli hukuki yükümlülüklerle etkilemeye yönelik uygulamalardır ve i gücü pazarının talep tarafını engelli i çi çalı tırmaya yöneltmek üzerine kuruludur.

*Dengeleme* (counterbalance); engellilerin i gücü pazarında rekabet edebilirli ini artırmaya yönelik uygulamaları içermektedir. Bu iki uygulamanın özünde engelli bireylerin daha az verimli oldu u veya daha fazla e itim veya ba langıç maliyetine neden oldu u görü ü yatmaktadır. Dengeleme politikaları; ücret sübvansiyonları, mesleki rehabilitasyon, i yeri ula ım deste i ve destekli stihdamdan olmaktadır (örne in, i yeri koçlarının kullanılması). Böylelikle, i e alınan engelli çalı anların ekstra maliyetlerini azaltmak öte yandan verimlili i artırmak hedeflenmektedir.

*kame;* düzenleme ve dengelemenin aksine engelli bireylerin tam olarak i gücü pazarına katılamayacakları görü ü üzerine korumalı stihdam veya kamu/özel sektörde özel ayarlanmı i leri içermektedir. Bu üç araca ek olarak ayrıca ihtiyaç temelli ve bazen de emekli maa na ilave sosyal yardımlar mevcuttur. Bazı ülkelerde sosyal yardım sadece a ır engellilere ödenirken bazılarında kısmi engellilere de ödenmektedir.

*Tazmin edici politikalar;* sosyal yardım ödemelerini ekonomik bütünlü meye tercih etmektedir. Bu politikalar geni sayıda engelli bireye sürekli sosyal yardım sa lamakta, stihdam seviyesini dü ürmektedir.

*Bütünlü ik politikalar* ise düzenlemeler ile stihdamı desteklemeyi ve engelli çalı tırma maliyetlerini kısmayı hedeflemektedir. Bu durum, sosyal yardım ödemelerinde daha sıkı uygulamaları da beraberinde getirmektedir [11]. Bütünlü ik politikalar çerçevesinde; normal yollarla stihdam edilme zorlu u olan a ır engellilere i veren destekli entegre i yeri düzenlemeleri ile rekabet edilebilir i ko ullarının sunulması ve destekli stihdam uygulanabilmesi için a a ıdaki artların yerine getirilmesi önem ta ımaktadır:

- Yenilikçi bir program yapısı geli tirmek
- fırsatlarının tespiti ve olası i verenlerle ileti im
- Belirli bir i fırsatı için gereken özelliklerin ö retilmesi

- Çalışan beklentilerini karşılayacak gerekli desteğin organizasyonu

- Çalışan performansının ve işi veren tatmininin değerlendirilmesi [10].

Ülkelerin bir kısmı bütünüle bir kısmı tazmin edici politikalarda zayıftır. Her iki politikada da güçlü olan hem bütünüle ik politikaları hem de geni sosyal yardım paketleri bulunan ülkeler de mevcuttur. OECD ülkelerinde farklı yaklaşımlar uygulansa da genelde tazmin edici politikalardan bütünüle ik politikalara doğru bir kayma gözlenmektedir. Örneğin; Avustralya tazmin edici politikalarını sıkılaştırarak sosyal yardım miktarlarını düşürmü aynı zamanda engellilerin güvenli istihdamını sağlamaya ve sürdürme çabalarını geliştirmiştir. OECD ülkeleri çeşitlilik gösterse de bütünüle ik politikalara doğru kayma eğilimi, orta gelirli ülkelerde daha az bütünüle ik sistem politikaları uygulanması ekinde ön plana çıkmaktadır. Çeşitli yaklaşımlar açıkça göstermektedir ki, engellinin kendine olan güvenini artırmak ve ekonomik büyümeyi desteklemek için bütünüle ik yaklaşımın doğru kaymak önem taşımaktadır [11].

Türkiye’de toplam nüfus içinde engelli nüfusun oranı yüksektir. Gücü piyasası koşullarında bu yüksek oran engellilerin ücret karlı iş istihdamının önemini artırmaktadır. Gücü piyasasında dezavantajlı gruplardan birisi olan engellilerin istihdamı; topluma uyum sağlamaları ve engelli iş gücünü işsizliğin sosyal maliyetinin yüksek olduğu açısından da önem taşımaktadır. Türkiye’nin AB’ye uyum sürecinde engellilerin ücret karlı iş gücü piyasasında istihdamı güncel bir konudur [12]. Ülkemizde yaşanan engelli istihdam sıkıntısı, 1475 sayılı iş kanunu gereği 50 kişinin üzerinde işçi çalıştıran iş yerlerinde %3’lük zorunlu engelli istihdam edilmesi, kontenjan fazlasında istihdamın sağlanması durumunda fazla istihdam edilen engellilerin sigorta primlerinin işveren paylarının %50’sinin hazine tarafından karşılanması ile sağlanmaya çalışılmaktadır [13]. Uluslararası boyutta bakıldığında belirli oran ve sayılarda engelli işçi çalıştırma mecburiyetine uyulmadığında ödenen maddi tazminat, engelli fonlarına ciddi boyutlarda katkı sağlanmaktadır. Yükümlülükleri olmasına rağmen, belirlenen oranlarda engelli işçi çalıştırmayan işverenler maddi olarak cezalandırılmaktadırlar. Bazı ülkelerde bu gelirle, özellikle emek piyasasında işçilerin çalıştırılması güç engellilere koruyucu işyeri tarzında özel atölyeler açılmaktadır [14]. Gelişmiş ülkelerde genellikle engelliler istihdam edilmeden önce yeterli ve gereince korunmaktadır. İşe girebilme önceliği, evde çalıştırma, korumalı istihdam ülke genelinde seçilecek tüm ya da bazı işlerin yalnızca engellilerin istihdamı için ayrılması, engellilerin istihdam edilmesinde yararlanılan tekniklerden sadece bazılarıdır. Ülkemizde üniversite sınavına girip, kazanıp daha sonra da çalışmaya başlamasına katılan engelli sayısı çok azdır. Bunda en önemli etken,

engellilerin gereken eğitimi alamamalarıdır. Bir diğer önemli etken de, kentsel mekanların engellilerin kolaylıkla kullanabileceği şekilde düzenlenmemiş olmasıdır. Evinden çıktığı anda engellilerin evinin bahçesinden gideceği yere kadar pek çok mimari ve kentsel engel beklemektedir. Bu olumsuz koşullarda da engellilerin işe gitmesi güçleşmekte, işe gitmeyen bu kişilerin istihdam edilme şansları da azalmaktadır. Engellilere yönelik iş ilanlarının çoğu paketleme, yapı tırma, temizlik gibi niteliksiz iş ilanlarıdır, oysa engelliler içinde bir çok nitelikli eleman bulunmaktadır. Engelliler için en önemli zorluklardan bir tanesi de yöneticilerin ön yargılarıdır. Bu ön yargılar daha işe alımda devreye girmektedir. Örneğin, işe giremeyen ve “engelli” yazılmış işe giren muhtemelen engelli kadrosu var işe engelli bireyi görmeye davet edilmektedir. Yasada belirtilen %3’lük oran sanki işe giremeyen ekinde değerlendirilmektedir. Halbuki yasa işverene “en az %3” demektedir. İşyerindeki bir başka zorluk işe mimaridir. Engellilerin çalıştıkları işyerlerinin çoğu bu işlere uygun düzenlenmemiştir. Çalıştıkları binada asansör olmayabilir ya da uygun bir tuvalet düzenlemesi yoktur. Bu konu ile ilgili olarak da yöneticiler ve işverenler daha duyarlı davranmalıdır [15]. Engelli istihdamı, destek teknolojileri, işyeri uyumu ve engelli politikaları konularında hukuk, sosyoloji, ekonomi, psikoloji, işe gitme ve diğer disiplinler arasında disiplinler arası diyalog gerekmektedir [16].

## II. YÖNTEM

Bu çalışmada vakıf üniversitesi, sivil toplum kurulu ve devlet kurumunun ortaklaşa yürüttüğü Kocaeli ve Gebze bölgelerindeki engelli bireylerin işe gitme ve istihdamına yönelik uygulanmış olan proje; vaka çalışması (örnek olay), derinlemesine mülakat ve uzman görüşüne başvurma teknikleri kullanılarak irdelenmiştir. Kocaeli ve Gebze’nin proje uygulama bölgesi seçilmesinin nedeni deprem felaketlerinden etkilenen nüfusun yüksek oranda göç ettiği bir bölge olması ve bölgede gelişmiş bir organize sanayinin bulunmasıdır. Yazarlar projenin üniversite ortamında proje yürütücüsü ve işveren olarak görev almışlardır. Araştırma keşifsel olarak tasarlanmıştır. Vaka çalışmaları yaratıcı çalışmaların ve yeni bulguların ortaya konmasını sağlamaktadır [17]. Bir keşifsel araştırma modelinde örnek olayın gelişimi, çözüm yolları ve eldeki problemin çözümüne ilişkin tutacak bilgiler sağlanabilir. Uzmanlarla görüşme ve işverenler arası ilişkiye ait ipuçları elde etmek için kurum içi ve kurumdışı bilgi sahibi bireylerle konuşmayı içermektedir. Derinlemesine mülakat belirli bir konuda bireylerle detaylı bir şekilde birebir görüşmeler yapılmasıdır, odak grup görüşmeleriyle karşılaştırıldığında birebir görüşmenin en önemli avantajı, görüşülen kişinin grup baskısına veya grup etkisine maruz kalmamasıdır [18]. Bu açıdan değerlendirildiğinde engelli bireylerle odak grup yerine derinlemesine mülakat yapılması uygun bir yaklaşımdır.

### III. BULGULAR

#### Vaka çalı ması

Bu çalı mada, Kocaeli ve Gebze’de hayata geçirilmi “Engelsiz E itim” projesi vaka olarak incelenmi tir. Projenin basamakları a a ıda belirtilmi tir:

1-Yetkili devlet kurumuna ba vuru yaparak i siz oldu unu bildiren engelliler kurum izni dahilinde telefonla aranmı tir.

2-Seçilen 250 ki iye “Mesleki Envanter Testi” ki ilerini engelinden kaynaklanan okuma-yazma problemleri göz önünde bulundurularak Tablo.1’deki yöntemlerle uygulanıp engelliler yeteneklerine göre ayrılma tir.

**Tablo.1. Engellilere Mesleki Envanter Testi Uygulama Yöntemleri**

Engel durumu	Yöntem
Görme engelli ve okuma yazma bilmeyen bireyler	Bilgisayar ortamında sesli
Görme engelli bireyler	Braille alfabesi ile basılı kitapçıklar
Duyuma engelli ve Epilepsi gibi uzun süre bilgisayar ekranına bakma sorunu olan bireyler	Test kitapçığı

3-Kocaeli ve Gebze çevresindeki firmaların engelli istihdamı konusundaki sorunlarına yönelik firmalarla bir ön görü me yapılmı tir. 50’nin üzerinde i çi çalı tıran firmaların zorunlu %3 i çisinin yasal olarak engelli olması gereklili inden yola çıkarak firmaların istihdam etmesi gereken engelli sayısı belirlenmi tir. Firmalardaki kadro açıklarından hareketle, firma yetkililerinin ve projenin üç tarafının da yer aldığı bir toplantı yapılmı tir. Toplantıda; engelli çalı ma yasası, engellilere beceri kazandırma, bu konuda projeye katılan üniversiteden akademik destek almak, üniversite akademik destek süreci, engellilerin seçimi, uygulanacak “Mesleki Envanter Testi”, engellileri mesleklerine göre gruplandırma, engellilerin de erlendirilmesi, programın uygulanması ve engellilerin i e yerle tirilmelerinin ardından aylık olarak grup toplantıları yapılması ve meslekte izlenmeleri kararları alınmı tir.

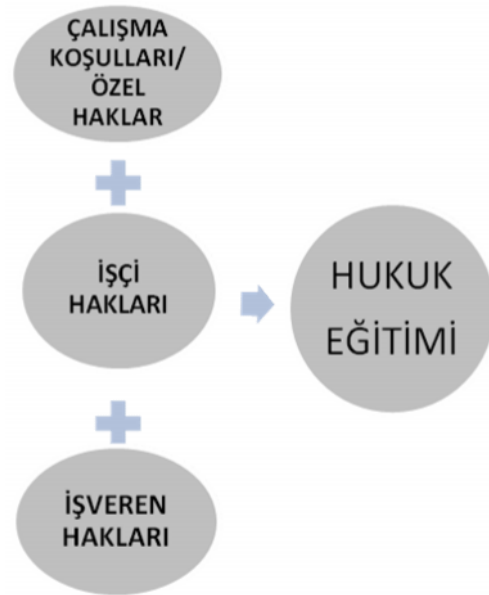
4-Üniversite bünyesindeki akademisyenlerin görü üne ba vurularak, engelli bireylerle yapılan mülakatlardan elde edilen veriler sonucunda ekil.1’de görülen psikolojik altyapılı odak grup uygulama gereklili i do mu tur.



**ekil.1. Odak Grup Uygulaması**

Odak grup çalı ması ile engelli bireylerin öncelikle psikolojik destek ve rehabilitasyonunun sa lanması amaçlanmı tir.

5-Engelli mülakatlarının di er bir sonucu ise engellilerin, i hayatındaki haklarının ve yükümlülüklerinin farkında olmay larıdır. Bu nedenle ekil.2’deki hukuk e itimi gereklili i do mu tur.



**ekil.2. Hukuk E itimi**

6- Yapılan mesleki envanter testleri, engellilerin engel durumu, i deneyimleri, e itim durumları ve ilgili sanayi bölgesinde var olan kuruluş ların ihtiyaçları dikkatlice harmanlanarak üç farklı e itim grubu

açılmasına karar verilmiştir. 80 katılımcı açılan CAD/CAM, Yönetici Asistanlığı/Bilgisayar İşletmenliği ve Temizlik sertifika programlarına davet edilmiştir. Bu projeye katılmak için toplam 280 engelli başvuruyu yapmıştır. Bu başvurular içerisinde 20' er kişilik gruplara üç farklı meslekte eğitim verilmesi öngörülmüştür. Ekil.3'de akademik eğitim içeriğinin belirlenmesinde etkili olan faktörler yer almaktadır.



Ekil.3. Akademik eğitim içeriğini belirleme

7- Engelli bireylerin daha önce farklı kurumlardan elde ettikleri sertifikalar çerçevesinde yeterli temel bilgisayar bilgisine sahip oldukları bilgisinden yola çıkılarak CAD/ CAM programı açılması öngörülmüştür, fakat engelli bireylerin sertifikaları olmalarına rağmen yeterli düzeyde bilgiye sahip olmadıklarının tespiti ile bu program açılmamıştır. Yönetici Asistanlığı / Bilgisayar İşletmenliği Sertifika Programı projede yer alan vakıf üniversitesi öğretmen elemanları tarafından dersleri verilen olan, yönetime destek verebilecek nitelikli eleman yetiştirmeyi hedefleyen bir sertifika programıdır. Sertifika programı Temel Office Eğitimi, Proje Oluşturma Eğitimi ve Temel Yönetim Eğitimi olmak üzere 8 hafta, 240 saat süren bir eğitimdir. Erdiken, Anadolu Üniversitesi Engelliler Entegre Yüksekokulu mezunlarının istihdamı, eğitim durumu ve eğitim göremeyen bir eğitim için engelli mezunların bulma girişimleri ve sonuçlarını betimleyen araştırmalarında, yüksekokul mezunları için engelli gençlerin mesleği ile ilgili eğitim ve çalışma oranına göre bölüm mezunlarının eğitim ve yerleşiminde en yüksek oranlı programın Bilgisayar Operatörlü Eğitim Programı olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum; eğitim dünyasında teknolojik gelişmeye uygun olarak bilgisayar operatörlü eğitime ihtiyacın ön plana çıktığının bir göstergesidir. Engelli mezunlar, mesleki bilgi ve yeteneklerini gösterdiklerini, bundan dolayı vasıflı olarak istihdam edilebildiklerini, yaptıkları işi severek

yaptıklarını ifade etmektedirler [19]. Temizlik İşleri Sertifika Programında ise kendi başına ve belli bir süre içerisinde, sorumlu olduğu alanlarda hijyenik kurallara uygun olarak toz alma, leke çıkarma, süpürme, paspaslama, parlatma, yıkama, cilalama, ovma, kazıma vb. temizlik ve bakım işlemlerini yapma bilgi ve becerisine sahip nitelikli eleman yetiştirmek amaçlanmıştır.

## Derinlemesine Mülakatlar ve Uzman Görüşleri

### Verilen Mülakatları

Çeşitli sektörlerden 24 farklı kurumu temsil eden, firma sahibi ya da yetkilisi ile derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir, katılımcılara,

- engelli istihdamına yönelik yaşadıkları sorunlar
- çalışan engellilerle ilgili gözlemleri sorulmuştur.

Her firmadan en az bir insan kaynakları uzmanının firmaların engelli istihdamı konusunda karşılaştıkları sorunlar ve çözümlerine yönelik görüşlerine başvurulmuştur. Mülakatlar; proje yürütücüleri- bu çalışmanın iki yazarı- tarafından yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Ayrıca seçilmiş altı kişi verilen mülakatından alıntılar yer almaktadır.

“Biz 1500 kişilik çalışanı bir firmayız. Bunun %3'ü 45 kişidir. Bu kadar engelliye maalesef çalıştırmakta, bu engellilere engellerine göre iş yaratmada zorluk çekiyoruz. ...”F1

“Firmamız küçük bir firma, nitelikli fakat az eleman ile çalışıyoruz. Engellileri genelde temizlik departmanımızda ya da çay ocağında istihdam ediyoruz. Hastalıklarından dolayı sık sık izin aldıklarında şirkette temizlik veya çay ocağında sorun yaşıyoruz...”F2

“Bu kontenjan nedeniyle 5 kişilik istihdam etmek zorundayız. Ama bu kişileri nereye yerleştireceğimiz çok sorun oluyor. Ya haftada 10 TL fazla alacakları bir yer çıktıysa işe gelmiyorlar ya tam işimize yarayacak yetiştirdik diyoruz ben yazın çalışmam diyerek işten ayrılıyorlar...”F3

“... görüşüne çalışıyoruz, mülakatlar yapıyoruz, Pazartesi başlıyor. Salı oluyor, Çarşamba oluyor gelmiyorlar. Arıyoruz neden gelmedin diye ben başka yerde işe başlıyorum. Sil baştan ilan verip mülakat yapmak zorunda kalıyoruz. Bu durum firmamızda insan kaynakları departmanımızda bir kişinin neredeyse yılın belli dönemlerinde sadece bu duruma mesai harcamasına sebep oluyor.”F4

“...ücrette anlaşıyoruz 1 hafta sonra ben bu ücrette bu işi yapmam ya ücretimi arttırın ya ben işten çıkıyorum diyor.”F5

“... markete girer gibi işe girip çıkıyorlar. Bunu engellemek zorundayız yoksa bu sorun asla bitmez.”F6

veren mülakatlarından; işverenlerin ya adıkları sorunlar, bu konuda kendilerince buldukları çözümler, engelli işçilerin iş hukuku konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları, engellilerin kendilerince uygun olmayan artlar olmaktadır ve işi kolayca bıraktıklarına dair bulgular elde edilmiştir.

### Engelli Birey Mülakatları

Üniversite bünyesinde sosyal sorumluluk projelerinde ve üniversite içinde engelli öğrencilerin sorunlarına yönelik yapılan projelerde görev almış, Engelli Öğrenci Biriminde çalışan üniversite öğrencileri 285 engelli bireyin birebir mülakatını engelleri nedeniyle ulaşılan sorunları ya adıklarını bildirmelerinden dolayı telefonda gerçekleştirdikleridir. Konu başına veya duyma engeli olan engellilerin yakınları ile, telefonda konu abilen engelli bireylerin ise kendileriyle telefon görüşmesi şeklinde yapılan mülakatlarda aşağıdaki sorular yöneltilmiştir;

- Halihazırda çalışıp çalışmadıkları
- çalışmıyorlarsa iş arayış aramadıkları
- arayanların ne kadar süredir iş aradıkları
- Daha önce iş deneyimi olanların iş yaşamında ne tür sorunlar yaşadıkları

Mülakat esnasında, konu başının doğrultusunda sorular da mevcut olup, mülakat yapılan engelliye konuyla ilgili aktarmak istediği detayları sunma esnekliği sağlanmıştır. Aşağıda seçilmiş olan engelli mülakatından alıntılar yer almaktadır.

“.....ailem çalışmama izin vermiyor. Sen çalışamazsın diyorlar. Ama ben çalışmak istiyorum. Bütün gün evde oturuyorum.”E1

“Ben annesiyim. Kızım telefonda konu amıyor. .... Çok sorunumuz var. Kızım yürüme, konu başına ve bir elini kullanmada zorluk çekiyor. Ama evde camları dahi o siliyor. Verilen iş hakkıyla yapar. Hiç sorun çıkarmazdı ama abisi geçen yıl evlendi. Abisi evden gidince kızım çok asabi oldu. Artık ben evde onunla baş edemiyorum. Senelerdir iş arıyoruz, iş bulamadık. Artık son çarem onu devletin yurtlarına vereceğiz.”E2

“Babası böyle bir çocuk doğurdu um için bizi terk etti. Yapayalnız ortada kaldık. Babam da öyle. Bakacak kimse olmadı iş için ben kızımı devletin yurduna verdim. (a lıyor)..... Orda ona çok iyi bakıyorlar bilgisayar kullanmayı öğrendi hatta çok az İngilizce bile konuşuyor. E er bu kursla işe yerle irse onu oradan alıp eve getiririm. Ben çalışıyorum. Sabah işe bırakır ben de işime giderim. Tekrar onunla beraber çalışırız.”E3

“N’olur bana iş verin bakmak zorunda oldu um ailem var. Benim bir ayağım diğere göre kısa. Denetim yaklaşıncaya işe alıyorlar. 2-3 ay denetim geçene kadar her şey çok güzel paramı ödüyorlar. Bana yapabileceğimi işler veriyorlar. Ama denetim geçince depoya indirip taziyamaya iş yükleri taziyamaya bekliyorlar.... (Duraklıyor) Ben kendimi zor taziyamıyorum. Bana yardım edin.”E4

“.... Ne gerekiyorsa yapacağım. Yeter ki beni işe yerle tirsün ama beni sudan sebeplerle işten çıkarmasınlar”E5

“Aynı zamanda işe başladım adam 2 ay sonra benim 2-3 katım maaşımı almaya başlıyor ben 5 yıl ....da çalıştım %3 %5 zam verdiler sadece.”E6

“Görme engelli ( çok az gören ) Nurhayat..., hocam ben çok çalışmak istiyorum. Evliyim. Kocamdan harçlık almak istemiyorum. Ben yaptım işi iyi yaparım. Tren kazası geçirdim. Gözlerim kaydı. Sayılmak, sevmek, dikkat çekmek isterim ama bu halimle beni kim görür, kim duyar, iş seçme şansım da yok ne iş olursa yaparım ne olur bana iş bulun e im belediyede asgari ücretle çalışıyor. Hiç dı arıda yeme e gitmedim, gözüm kaydı, doktora gözümü düzeltebilir misin dedim. Doktor, hayatının kurtuldu bana ücret gözünün düzelmesi mümkün de il böyle ya amaya alıacaksın dedi. Gözünüle u ra ma dedi. Ke ke eskisi gibi olabilseydim.....”E7

“..... ( az gören ) evde 2 çocuk var evliyim uzun süredir iş arıyorum ama engelimi nedeniyle iş bulamıyorum. Çok kötü durumdayım 2 çocuk evde e im ve iki çocuk var açtık.....çalışmak evime bakmak istiyorum.....”E8

“..... veli, anne-babamın akraba evliliği nedeniyle 5 kardeşim işime engelli. O luma da zeka ya tı takvim ya ndan 2 ya geri. Kız kardeşim Hülya .....işime engelli yoksulluk nedeniyle okula gönderemedik okuma-yazması yok. Konfeksiyonda çalışmayı çok istiyor..... ne olur yardım edin o luma ve kız kardeşime ikisi arasında 5 ya var o luma da ate li hastalık geçirdi, galiba ondan oldu o da kolay öğrenemiyor zeka ya tı küçük o luma ve kız kardeşime iş istiyorum. Kardeşim konu amıyor ama çok iyi temizlik yapar, akrabaların çocukları engelli konfeksiyonda çalışıyor kardeşim de onlarla birlikte olmak istiyor onlar da işime engelli, ablam evlendi onun çocukları sağlam

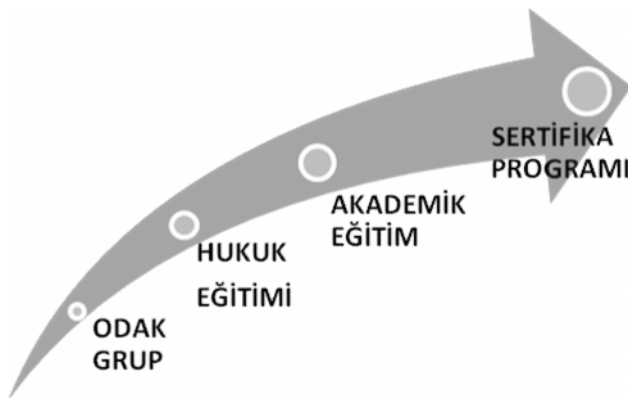
*doktor kontrolünde çocuk yaptı, kontrollere gitti... ..”*  
E9

*“....Ben e iyim..... imdi mi aklınıza geldi karde im. Benim kocam engelli oldu u için hiçbir zaman sabit bir i te çalı amadı. Depremden sonra engelli olan e im utancından yataklara dü tü. Son zamanlarında evdeki pencerelerin, kapıların kulplarını sattık. Adam a laya a laya son nefesini verdi.”E10*

Engelli mülakatlarından elde edilen bulgular ve kayıtlar üniversite bünyesinde uzman psikologların görev yaptı ı Psikolojik Danı ma ve Rehberlik Merkezindeki psikologlar tarafından incelenmi tir. Görü üne ba vurulan uzmanlar, mülakatların; ki ilerinin ya adıkları sorunları, sosyalle me, asabiyet, iyile tirme (rehabilitasyon) problemlerinin açıkça ortaya koydu u görü ünde birle mi lerdir. Bu nedenle odak grup çalı masının önemini vurgulayarak içeri ini titizlikle hazırlamı lardır. Engelli i çilerin i hukuku konusunda, yeterli bilgiye sahip olmadıkları ise i veren mülakatlarıyla ortaya çıkmaktadır.

#### IV. SONUÇ VE ÖNER LER

Firma yetkilileri ve engelli bireylerle yapılan mülakatlar ve uzman görü ü de erlendirmeleri sonucunda ekil 4’deki “Engelsiz E itim” sertifika programı çerçevesi olu turulmu ve e itimler planlandı ı gibi gerçekte mi tir. “Engelsiz E itim” sertifika programlarındaki odak grup çalı ması ile engelli bireylerin öncelikle psikolojik destek ve rehabilitasyonunun, akademik e itim ile mesleki yeterlili inin sa lanması, hukuk e itimi ile i hayatındaki haklarının ve yükümlülüklerinin farkında olmaları amaçlanmı tir.



ekil.5. “Engelsiz E itim” Sertifika Program Çerçevesi

Ara tırma sonuçları, “engellinin kendine olan güvenini artırmak ve ekonomik büyüme desteklemek için entegre (bütünle ik) yakla ıma do ru kaymak önem ta ımaktadır” [10] fikrini desteklemektedir. Bütünle ik yakla ım ile istihdamın desteklenmesi ve engelli çalı tırma maliyetlerinin kısılması hedeflenmektedir. Bir çok OECD ülkesinde engele odaklanmak yerine mevcut i görebilirlik kapasitesini desteklemeye ve artırmaya yönelik uygulamalar a ırlık kazanmaktadır, ne var ki pasif sosyal yardım sistemini istihdam özendirici bir araca dönü türmek için daha yapılması gerekenler mevcuttur [10].“Engelsiz E itim” sertifika programı; engelli istihdamı ve e itiminin anahtar unsurlarını olu turan; engelli, i veren, istihdam konusunda yetkili devlet kurumu, K uzmanları, e itim uzmanları ve hukukçuların birlikteli iyle hayata geçmi olması nedeniyle dünyadaki entegre (bütünle ik) politikaları destekler nitelikte bir vaka’dır. Engelli ve i veren mülakatları de erlendirildi inde; i verenin kanuni zorunluluk gere i istihdam etmesi gereken sayıda engellinin engeline göre i yaratmada zorlandı ı, bu nedenle bazı durumlarda engelliye uygun olmayan i ler sundu u; bu durumun da engellinin i e devamını, motivasyonunu etkiledi i görülmektedir. Kocaeli ve Gebze bölgesinde uygulanmı olan “Engelsiz E itim Sertifika Programı”nın geli tirilerek farklı bölgelerde uygulanması ile engellilerin; engelleri çerçevesinde verimli olabilmeleri ve sektörün ihtiyaç duydu u alanlarda hukuk e itimi ve akademik e itim ile desteklenecekleri, mülakatlarda dile getirilen i veren ve engellinin istihdam konusunda ya adı ı sorunların azalması amaçlanmı tir. Geçmi te engellilere yönelik e itim programları düzenlemi kurulu lar mevcuttur. Bu ara tırma, engelli ihtiyaçları, istekleri ve yetkinliklerine dayalı testlerle, bilimsel yakla ımla ve akademisyenlerin e itmen oldu u bir programla engelli e itim ve istihdam ko ullarının iyile tirilece ini ortaya koymaktadır. Alanında uzman ki iler engelli e itimi vermelidir. Engelli e itimi, engelli ile ileti im kurmayı bilen e itim profesyonellerinin i olmalıdır. Ba bakanlık Özürlüler Daire Ba kanlı ı Denetiminde kurulacak konusunda e itimli ve uzman kadro barındıran “Engelli ve ç i Bulma Merkezi” ile bu ki ilerinin istihdam ve e itiminin sa lanması önerilmektedir. Gelecekte; bu ara tırmayı, proje kapsamında istihdam edilen engellilerin ve istihdam eden i verenlerin beklentileri ve tatminlerine yönelik kantitatif bir ara tırma takip edecektir [9].

#### YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] Dünya Sa lık Örgütü. ([www.who.org.tr](http://www.who.org.tr)).[03.11.2010].
- [2] Çakmak, M.N. (2008). Amerika Birle ik Devletlerindeki Engelli Tanımı Hakkında Bir nceleme. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 57(2), 52-68.

Temmuz 2011.1-8.

- [3] Sarı, H. (2000). An analysis of the policies and provision for children with special educational needs in England and Turkey. *Unpublished EdD Thesis*. Oxford Brookes University, Westminster Institute of Education.
- [4] 5378 Sayılı Kanun. ([http://orgm.meb.gov.tr/Mevzuat/5378\\_sayili\\_kanun.htm](http://orgm.meb.gov.tr/Mevzuat/5378_sayili_kanun.htm)). [03.11.2010].
- [5] Ergün, M. (2005). Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılımı & Verenler “Verenler için Rehber” (<http://www.ozida.gov.tr/?menu=egitim&sayfa=isverenrehberi>). [03.11.2010].
- [6] Burström, B. (2010). Disability and Employment: The Importance of the Diagnosis. *European Journal of Public Health*, 20(4), 369-373.
- [7] Tasarısı Kanunu ve AB Uygulamaları. ([www.tisk.org.tr/istasarisikanunuveabuygulamaları](http://www.tisk.org.tr/istasarisikanunuveabuygulamaları)). [03.11.2010].
- [8] Bell, D & Heitmueller, A.(2009). The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or hindering employment among the disabled? *Journal of Health Economics*. 28(2), 465-480.
- [9] Huang, J.; Guo, B. & Bricout, J.C. (2009). From Concentration to Dispersion The Shift in Policy Approach to Disability Employment in China. *Journal of Disability Policy Studies*, 20(1), 46-54.
- [10] OECD. (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*. (<http://www.oecd-ilibrary.org>). [03.11.2010].
- [11] Mont, D. (2004). Disability Employment Policy. The World Bank, Human Development Network, Social Protection Unit. (<http://info.worldbank.org/etools/docs/library/135862/Disability%20Employment%20Policy%20-%20Mont.pdf>). [03.11.2010].
- [12] Kuzgun, . (2009). Türkiye’de Özürlülerin Ücret Karılıklı stihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler. *Journal of Yasar University*, 4(15), 2451-2466.
- [13] 4857 Sayılı Kanunu: Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri. (2004). (<http://www.tisk.org.tr/hukuk/guncel.asp?id=7>). [03.11.2010].
- [14] Seyyar, A. (2000). Uluslararası Boyutuyla Özürlü Kota Sistemi. *Kamu Dergisi*, 6(1), 2-15.
- [15] Mehur, H.F.A. (2004). Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan stihdam Politikalarının Değerlendirilmesi. *Öz-Veri Dergisi*, 1(2), 153-375.
- [16] BONNIE, O & Helen A. S and Blanck, P. (2002). Introduction to this issue: Disability, Public Policy, and Employment. *Behavioral Sciences and the Law*, 20(6), 537-539.

[17] Yüksel, A.; Mil, B. & Bilim, Y. (2007). *Nitel Araştırma*. Ankara: Detay Yayıncılık.

[18] Gegez, E. (2007). *Pazarlama Araştırmaları*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

[19] Erdiken, B. (2007). Anadolu Üniversitesi Engelliler Entegre Yüksekokulu’ndan Mezun Olmuştum Engelli Öğrencilerin stihdamı, Durumları ve Ayrımcılık. *Öz-Veri Dergisi*, 4(2), (<http://www.ozida.gov.tr/?menu=ozveri&sayfa=ov8/ov8mak2>) [06.10.10].



**İnci Zaim GÖKBAY**

**(inci.zaim@bahcesehir.edu.tr)**

She is a lecturer at Bahçeşehir University, Vocational School, Department of Mechatronics. She is a PhD student in thesis statement at Istanbul University Sciences Institute on Biomedical Engineering program. Her research areas are medical image processing, e-learning, decision making systems, technological improvements for disabilities.



**Ahu ERGEN**

**(ahu.ergen@bahcesehir.edu.tr)**

She is a lecturer at Bahçeşehir University, Vocational School, Department of Marketing. She continues PhD programme on Production Management and Marketing at Marmara University Social Sciences Institute.



**Nesrin ÖZDEMİR**

**(nozdemir@bahcesehir.edu.tr)**

She is a Assistant Professor at Bahçeşehir University, Faculty of Arts & Sciences, Department of Computer and Instructional Technologies Education. She received her Bachelors degree from Ankara University, Master’s degree from Ankara University and PhD from Mimar Sinan University.