

Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımını Arttırarak Toplumla Kaynaşmalarını Sağlamayı Hedefleyen Bir Model Önerisi¹

Hakan ARSLAN² & Gülşen ALTINTAŞ³

Özet

Engellilerin iş yaşamına katılma düzeyi oldukça düşüktür. Bu durum, onların toplumla entegrasyonunu daha da zorlaştırmaktadır. Oysaki çalışma bireyin kişisel doyumunun ve toplumun bir parçası olmasının ana kaynaklarından biridir. Engellilerin çalışma sürecine katılmalarını sağlamak adına faaliyet gösterecek bir uzman grubunun, bu büyük problemi çözme konusunda avantaj yaratacağı umulmaktadır. Bu uzman grubunun iki temel görevi olmalıdır: Birincisi engelliye ilişkin bilgileri tek elde toplayarak bütünsel bir değerlendirme yapabilecek; bilgi eksiği olmaksızın kurumlarla ilişkiye geçebilecek ve engelli için en doğru kararın verilebilmesinde bir tür “koçluk” görevi üstlenebilecektir. İkincisi ise engellilerin istihdamında en temel problem olarak tespit edilen “önyargılar”ı kırmak üzere genel olarak engelliliği ve özel olarak haklarını savunduğu engelliye tanıtmaktır. Bu sayede engellilik hakkında farkındalık yaratma gibi sosyal sorumluluğu yerine getirirken öte yandan bir engellinin daha işe yerleşip kendi yaşamını kurmasına katkı sunacaktır.

Anahtar Kelimeler: Engellilik, Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımı

The Suggestion a Model which Aims to Provide Social Integration of Disabilities through Increase Participation in the Work Life

Abstract

The participation level of disabled people into work life is very low. The situation makes a bigger disadvantage to the disabled people becoming a part of community. Yet working is one of the main resources of personal satisfaction and becoming a part of community. An expert group which will operate for the participation of disabled people into working process will create an advantage in the solution of this big problem. There should be two main functions of this expert group: The first one; they should collect relevant information of the disabled people in one hand and should make a holistic assessment. They should contact with institutions without the lack of information and should give the right decision for the disabled people. They should assume a kind of “coaching” task. Second one; they should break the prejudices that are detected as the basic problem in the employment of people with disabilities. In general they should introduce disability and in particular they should introduce the disabled whose rights they defends. Thus they will actualize a social responsibility as creating awareness about disability and they will ensure taking a job of one more disability and establishing his own life.

Keywords: Disability, Participation of Disabilities into Working Life

¹ 5-7 Haziran 2012 tarihinde Prag’da düzenlenen İNTE Konferansında sunulan “Engellilerin Kariyer Gelişimini ve Çalışma Yaşamına Katılımını Arttıracak Bir Model Önerisi” başlıklı tebliğin gözden geçirilmiş halidir.

² Çankırı Karatekin Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Çankırı-TÜRKİYE
E-posta: hkncagan@gmail.com

³ Celal Bayar Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Çankırı-TÜRKİYE

Giriş

Yapılan pek çok araştırma engellilerin iş yaşamına katılma düzeyinin oldukça zayıf olduğunu göstermektedir. AB Komisyonu 2010 yılında yayınladığı “Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-20: Engelsiz Bir Avrupa için Yenilenmiş Bir Taahhüt” raporunda, Avrupa Birliğinde her altı kişiden birinin engelli olmasına rağmen, engelli bireylerin istihdama katılımının düşük olduğunu belirtmektedir. İşsizliğin yoksulluk anlamına geldiği dünyamızda engelliler, düşük istihdam oranlarına bağlı olarak yoğun bir yoksulluk içerisindeyler. Komisyon raporuna göre engelliler arasında yoksulluk oranı ortalamanın %70 üzerinde bulunmaktadır. Tufan ve Arun (2006) engelliler arasında fakirliğin çok yaygın olduğunu belirtmekte ve bu durumun “sosyal felaket” kavramıyla özetlenebileceğini ifade etmektedirler.

Thornton ve Lunt (1994) engelliler arasındaki işsizlik oranının tespitinde, kullanılan engellilik tanımları ve ölçütlerine bağlı olarak bazı farklılıklar gözlemlendiğini ancak buna rağmen, bunların hepsinde de engelli işsizliğinin engelli olmayanlarla karşılaştırıldığında en az üç kat fazla olduğunu iddia etmektedirler.

DİE ve ÖİB'nin 2002'de yürüttüğü Türkiye Özürlüler Araştırmasında (2009) engelli nüfusun %78,29'unun işgücüne hiç katılmadığı hatta kadın engellilerde bu oranın %93,29'a ulaştığı ortaya çıkmıştır. Başka bir araştırmada Türkiye'de engelli kadın istihdamının dünya ortalamasının üç kat gerisinde olduğunu belirtmektedir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2011). 2010'da TÜİK tarafından gerçekleştirilen “Özürlülerin Sorun ve Beklentileri” araştırmasında da engellilerin %86'sının herhangi bir işte çalışmadığı saptanmıştır.

Çalışma, kişinin yaşamını biyolojik olarak idame ettirmesinin ötesinde, kişisel doyumunun ve toplumun bir parçası olmasının ana kaynaklarından biridir. Bu nedenle sağlıklı insanlar kadar engellilerin de bir işe sahip olmaları yaşamsal önem taşımaktadır. Sağlıklı bireylerin meslek edinmeleri ve bir işe yerleşmelerinin önünde de engeller bulunmasına rağmen, bu durum engelliler için daha büyük bir sorun teşkil etmektedir. İşverenlerin engellileri işe alması genellikle ya hukuki zorunluluktan ya da özel bir sebepten kaynaklanmaktadır. Bilgisizlik ve önyargılar ise engellilerin çalışma ortamına kabulünü güçleştiren başlıca nedenler arasında sayılabilir.

Bunun yanı sıra engellilerin istihdamının önündeki en büyük sorunlardan biri de engelliler ile işveren arasındaki bağı kurabilecek, aynı zamanda da Sağlık Kuruluşları, Rehabilitasyon Merkezleri, Yerel Yönetimler ve İŞKUR ile koordinasyon sağlayabilecek kurumsal bir yapının bulunmamasıdır.

Bu çalışmanın temel amacı mesleki beceri edinmemiş/edinememiş engellileri meslek öğrenebilecekleri kurumlara, programlara ve eğitimlere; hüner sahibi olanları da doğru iş yerlerine yönlendirebilecek sonrasında uzun süreli takip işlerini yürütebilecek bir kurumun hayata geçirilmesini önermektedir. Bu kurumun en önemli görevlerinden biri işveren ve yöneticilerin, engellilerin çalışması hakkındaki önyargılarını gözden geçirmelerini sağlamak, engellilerin çalışma potansiyelleri hakkında bilgilendirmek ve bu dezavantajlı grubun önündeki toplumsal engellerden birini kaldırmaya katkı sağlamak olacaktır.

Bu amaçla makalede öncelikle engel türleri ele alınacak ve bir yandan Türkiye’de yaşayan engelli yurttaşların oranı verilirken öte yandan ağır ve çok ağır düzeyde engele sahip olanlar dışında kalan büyük bir kesimin, engel gruplarına göre değişiklik göstermekle beraber, imkân verildiğinde pek çok işi “normal” olanlara yakın bir başarıyla yapabilecekleri gösterilmeye çalışılacaktır. Ayrıca engellilerin istihdamına ilişkin yasal düzenlemelerden ve engellilerin istihdamına ilişkin önyargılardan söz edilecek ve son olarak engellilerin çalışma hayatına daha fazla katılımını ve çalışma yaşamındaki haklarının korunmasını temin edeceği iddia edilen bir model önerisi sunulacaktır. Bu model, tartışılmaya ve geliştirilmeye ihtiyaç duymaktadır.

Engellilik ve Engellilik Türleri

Engelli birey, sahip olduğu fiziksel veya zihinsel bir yetersizliğin onun eğitimi, istihdamı, ulaşımı vb. gibi temel bir yaşam etkinliği açısından dezavantajlı duruma getirdiği kişidir (Akkaya, 2002). Engelli bireyler özel eğitim kapsamında yer almaktadırlar. Özel eğitime muhtaç olan bu gruplar Culatta ve Tompkins (1999) tarafından şu şekilde sınıflandırılmışlardır:

- Zihinsel geriliğe sahip bireyler
- Öğrenme gücü olan bireyler
- Duygusal ya da davranış sorunları (uyum sorunları) olan bireyler
- Fiziksel engelli bireyler
- Diğer sağlık sorunları olan bireyler
- İletişim bozuklukları (konuşma ve dil bozuklukları) olan bireyler
- İşitme engelliler
- Görme engelliler
- Ağır ya da birden çok engele sahip bireyler
- Üstün yetenekli bireyler

2. Özürlüler Şurası Komisyon Raporlarında da özel eğitimin görme, işitme, dil ve konuşma, zihinsel, ortopedik, süregen hastalık ve ruhsal ve duygusal bozukluğu olanlar olmak üzere geniş bir grubu kapsadığı belirtilmektedir.

Bu engel gruplarının tümünü olmasa da öne çıkanlarını ele alıp temel özelliklerini tanıtmak gerekmektedir. Ancak bu noktaya gelmeden önce Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve Devlet Planlama Teşkilatı işbirliği ile Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından 2002 yılında gerçekleştirilen Türkiye Özürlüler Araştırması'nın (DİE, 2009) verilerinden söz edilmelidir. Bu araştırmaya göre Türkiye toplam nüfusunun %12,29'u engellidir. Bu oranın önemli bir kısmını (%9,70) süreğen hastalığı olanlar oluştururken kalan kısım (%2,58) görme, işitme, ortopedik, dil ve konuşma ve zihinsel engellilerdir. Tablo 1, engellilerin toplam nüfus içindeki yerini cinsiyet değişkenini de göz önünde bulundurarak vermektedir.

Tablo 1: Toplam engellilerin toplam nüfus içindeki payı

Toplam engelli nüfus (%)			Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli 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

Tablo 2 ise toplam nüfus içerisinde engel türlerinin hangi oranda olduğunu göstermektedir. Tabloya göre en yüksek oranı ortopedik engelliler oluştururken, en düşük orana işitme engelliler sahiptir.

Tablo 2: Engellilik türlerinin nüfus içindeki payı

	Ortopedik Engelli (%)	Görme Engelli (%)	İşitme Engelli (%)	Dil ve konuşma Engelli (%)	Zihinsel Engelli (%)
Türkiye	1,25	0,60	0,37	0,38	0,48

Bu noktada engellilik türlerini genel hatlarıyla tanıtıcı bilgiler sunmak yerinde olacaktır. Bu sayede engellilerin genel olarak sosyal hayata ve özel olarak da çalışma yaşamına katılma potansiyelleri hakkında farkındalık yaratmaya katkı sağlanması umulmaktadır.

İlk kategori "**ortopedik engelliler**"dir. Bu engel türü 2002 Türkiye Özürlüler Araştırmasında kas ve iskelet sisteminde yetersizlik, eksiklik ve fonksiyon kaybı olarak tanımlanmıştır. Yine bu kaynakta el, kol, ayak, bacak, parmak ve omurgalarında kısalık, eksiklik, fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü, kemik hastalığı olanlar, felçliler, Serebral Palsi, spastikler ve spinabifida olanlar bu gruba dâhil edilmişlerdir.

Ortopedik engeller yetersizliğin derecesine göre (hafif, orta ve ağır derecede yetersizlikler) ya da yetersizliğin bulunduğu yere göre (sinir sistemiyle, kas-iskelet sistemiyle ya da sağlıkla ilgili yetersizlikler) sınıflandırılabilir. Hafif ortopedik yetersizlik içinde bulunanlar günlük yaşamlarını sürdürmek için

herhangi bir desteğe veya alete ihtiyaç duymazlar ve bireysel gereksinimlerini bağımsız olarak karşılayabilirler. Orta derecede ortopedik yetersizliği olan kişiler az da olsa destek ve bireysel gereksinimlerini karşılamak üzere yardımcı aletlere (baston, koltuk değneği ya da yürüme cihazı gibi) ihtiyaç duymaktadırlar. Ağır derecede yetersizlik çekenler ise tekerlekli sandalyeye ve desteğe bağımlıdırlar.

İkinci grup olarak **“görme engelliler”** sayılabilir. Birincil duyularımız arasında yer alan görme duyusunun yetersizliği az görme, kısmi görme, işlevsel körlük ya da total görme kaybı kategorilerini kapsamaktadır (Özsüer, 2011b).

Yapılan araştırmalar görme yetersizliğine sahip olanların zihinsel olarak yaşlılarından belirgin bir farklılık taşımadıklarını göstermektedir. Ancak bu engel grubunun kavramsal gelişiminde ya da bilişsel yeteneklerinde gecikme gözlenebilir. Bunun yanı sıra soyut düşünme gerektiren beceri alanlarında da başarı oranları düşük olabilir (MEGEP, 2008). Görme yetersizliğinden kaynaklanan eksikliklerini diğer duyu organları yardımıyla kapatmaya çalışırlar. Dikkat yoğunlaştırma ve ince ayrıntıları fark etme yetenekleri gelişmiştir. Sosyal faaliyetler ve müziğe ilgileri fazladır (MEB, 2012).

Görme engelliler psikomotor beceriler ve dil becerileri açısından diğer insanlardan farklı gelişim özelliklerine sahip değildir. Bununla birlikte engel derecesine göre hareket etme ve diğer motor becerileri daha güç kazanabilir. Dil yeteneği ve gelişiminde ise en önemli kanal işitme olduğundan dil kullanma isteği diğerlerine göre daha fazladır ve bu kişiler sözel anlatıma oldukça düşkünlüdürler.

Duygusal-sosyal gelişim açısından ise bazı uyum sorunları ortaya çıkabilmektedir. Özellikle iletişimin en önemli faktörleri arasında yer alan göz teması kurulamaması kişinin içedönük ve etrafına karşı ilgisiz olmasına neden olabilmektedir. Yine anne-baba ve çevredeki bu yetersizlik içinde bulunan çocuğu aşırı koruyucu ya da dışlayıcı, ihmal edici veya ona acıyan bir şekilde yaklaşmaları bu kişilerde sosyal çevreye uyumu zorlaştırmaktadır.

Tüm bu özelliklerden hareketle, görme engeli içinde bulunan çocuklar (kişiler) eğitimle desteklendiklerinde engellerine rağmen başarılı olabilmektedirler (Yavuz ve Akagündüz, 2004).

Üçüncü grup **“işitme engelliler”**dir. İşitme kaybı çeşitli temel etkenler dikkate alınarak sınıflandırılabilir. “Yeri”ne göre iletişimsel işitme

kaybı, duyuusal-sinirsel işitme kaybı, karışık tip işitme kaybı ve merkezi işitsel işlev bozukluğu olarak dört tipte incelenebilen bu yetersizlik, derecesine göre sınıflandırıldığında çok ağır, ağır, orta ağır, orta, hafif, çok hafif, normal işitme kayıpları olarak yedi türde ele alınabilmektedir. Bunların yanı sıra nedenler üzerinden de bir sınıflandırma yapılabilir: kalıtsal nedenlere dayalı, doğum öncesi ve doğum anı nedenlere bağlı ve doğum sonrası nedenlerle oluşan işitme kayıpları (Vural, 2011).

İşitme yetersizliği içinde bulunanlar diğer insanlara göre bazı farklılıklara sahiptirler. Örneğin psikomotor özellikler bakımından işitme kanalı ve sinirlerdeki hasarlara bağlı olarak denge problemi baş gösterebilir. Bu kişiler geri geri yürüme, ip üstünden atlama, denge tahtasında ileri geri yürüme gibi becerilerde zorlanabilirler. Ebeveynlerin koruyucu tutumları da bu çocukların gelişmesini engelleyici etkiye sahip olmaktadır (URL1).

Bilişsel gelişim sürecinde de dil önemli bir yer tutar. İşitme engelli çocukların dil becerilerindeki, kavram gelişimindeki yetersizlik ve işitsel girdinin az olması bilişsel gelişim sürecini de olumsuz etkiler. Bu durum çocuğun eğitim ve yaşantı eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Çocuk düşüncelerini ifade etmede ve başkalarının düşüncelerini anlamada engellerle karşılaşır. Buna rağmen işitme engelli çocuklar normal işiten akranlarından bilişsel becerilerde çok fazla geri kalmış değillerdir. Erken tanılandıklarında ve erken eğitime alındıklarında birçok çocuk engeline rağmen, akranlarını yalnızca birkaç yıl geriden takip eder (URL1). Tablo 3 işitme kayıplarını dereceleri açısından ele almaktadır.

Sosyal ve duygusal gelişim açısından incelendiğinde işitme engelli çocuklar ihtiyaçlarını sözel olarak ifade etmede yetersiz kalırlar. Aileleri ve arkadaşları onların duygu ve düşüncelerini anlamakta zorlanırlar. Bu durumda çocuklar kendini kötü hisseder, kendine kızar ve kendine olan güvenleri gelişmez. Topluma uyum sağlamada zorluk çekerler, kendilerini soyutlanmış hissederler (URL1). Ancak işitme yetersizliğine sahip olan kişilerde ortaya çıkabilecek bu tür sosyal ve duygusal sorunlar tek başına büyük bir sorun teşkil etmez. Asıl sorun bunun iletişim eksikliğine sebep olmasıdır. Bu becerinin gelişmesi ise aile ve çocuk arasındaki ilişkiye bağlıdır (Vural, 2011).

Dil ve konuşma becerisi ise işitme engellinin karşı karşıya kaldığı en büyük problem olarak görülebilir. Çünkü bu tür bir yetersizlik kişilerin tüm gelişim ve uyumunu aksatma gücüne sahiptir. Çocukta dil kazanımı birbirine bağlı aşamalardan meydana gelir. Buna göre; sesleri duymayan ve sözel uyarıyı algılayamayan çocuğun dil kazanımı tam olarak gerçekleşemez. Dil

kazanımının tam olarak gerçekleşmemesinin bir diğer sebebi de ailenin çocuğa yeterli sözel tepkiyi vermemesidir. Çocuğun engelli olduğunu duyan ailenin çocukla sözel iletişimi azalır. Çocuğun sözel tepkilerinin az olması ailenin çocukla iletişimine etki eden bir faktördür. İşitme engelli çocuklarda okuma yazma gibi dilin kullanımını gerektiren becerileri kazanmada da problemler görülür (URL1).

Tablo 3: İşitme Kayı Dereceleri ve İşitmeye Etkisi

Sınıflama	İşitme Kaybı Derecesi	İşitmeye Etkisi
Normal İşitme	0 - 15 dB	İşitmeye etkisi yoktur.
Çok Hafif Derecede	16-25 dB	Gürültülü ortamlarda kısık sesleri anlamada zorluk çeker.
Hafif Derecede	26-40 dB	Sadece hafif konuşmayı anlamada sorun olabilir. Sessiz ortamlarda bile kısık sesleri anlamada zorluk çeker.
Orta Derecede	41-55 dB	Normal konuşma sesini anlamada sorun olabilir. Karşılıklı konuşmalarda sadece yakın mesafeden anlayabilir.
Orta Ağır Derecede	56-70 dB	Yüksek sesle ve anlaşılır biçimde konuşanları anlayabilir.
Ağır Derecede	71-90 dB	Yüksek sesle konuşulduğunda bile duyamaz ve bazı kelimeleri ayırt edemez.
Çok Ağır Derecede	91 dB ve yukarısı	Karşılıklı konuşmaları duyamaz. Konuşma anlaşılır değildir ve geliştirilemeyebilir.

Kaynak: Turnbull vd. (2007)'den aktaran Vural (2011).

Sonuç olarak işitme yetersizliğinin bireyin performansını bir bütün olarak etkileme derecesi kaybın tipi veya derecesine bağlı olduğu kadar kaybın oluştuğu yaş, çocuğun zekâ düzeyi, ailenin ve toplumun işitme engeliyle başa çıkma yeteneği, çocuğun dil ve eğitimsel deneyimleri gibi birçok faktöre de bağlıdır (Meyen, 1996) denilebilir.

“Dil ve konuşma bozukluğu” bulunanlar da dördüncü grup sayılabilir. Dil ve konuşma bozuklukları Milli Eğitim Özel Eğitim Yönetmeliğinde, konuşmanın akışında, ritminde, tizliğinde, vurgularında, ses birimlerinin çıkarılışında, eklemelişinde, artikülasyonunda, anlamında bozukluk bulunması şeklinde tanımlanmaktadır.

Dil ve Konuşma bozukluklarını 1. Konuşma bozuklukları (söyleyiş/artikülasyon bozuklukları, ses bozuklukları, konuşma akışındaki bozukluklar); 2. Dil bozuklukları ve 3. Diğer dil ve konuşma bozuklukları şeklinde üç türde incelemek mümkündür (URL2).

Son olarak “**zihinsel engelliler**” ele alınabilir. AAIDD zihinsel engelliliği zihinsel işlevler ve gündelik sosyal ve pratik becerileri kapsayan uyumsal davranışların her ikisinde görülen anlamlı sınırlılıklar olarak karakterize etmektedir. Bu yetersizlik 18 yaşından önce başlar (Kirk vd., 2003; Luckassan, 2002; Snell, 1993).

Türkiye’de 2006’da yayınlanan, 2009 ve 2010 yıllarında düzenlemeler geçiren Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde AAIDD’nin yaklaşımına paralel olarak zihinsel engellilik zihinsel işlevlere ilaveten kavramsal, sosyal ve pratik becerilerdeki sınırlılığa vurgu yapılmakta ve engel ya da gerilik kavramları yerine yetersizlik kavramının kullanılması önerilmektedir.

Zihinsel yetersizliği olan bireyler eğitsel ya da psikolojik olarak sınıflandırılabilirler. Eğitsel sınıflandırma türüne göre bu bireyler “eğitilebilir”, “öğretililebilir”, “ağır ve çok ağır” olmak üzere üç başlıkta değerlendirilebilmektedir. Psikolojik sınıflandırma ise bireylerin zeka testlerinden aldıkları puanlara bakılarak yapılmaktadır. Buna göre IQ düzeyi 50-70 arasında olanlar “hafif düzey”; 35-50 arasında olanlar “orta düzey”; 20-35 arasında olanlar “ağır düzey”; 20’nin altında olanlar ise “çok ağır düzey” zihinsel engelli sayılmaktadır.

Çok ağır düzeyde zihinsel yetersizliğe sahip olanların genellikle birden fazla engele sahip oldukları, genellikle hareket edemedikleri, bütünüyle bakıma ihtiyaç duydukları söylenebilir. Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğine göre bu grup, zihinsel yetersizliği yanında başka yetersizlikleri bulunduğu için öz bakım, günlük yaşam ve temel akademik becerileri kazanamaması nedeniyle yaşam boyu bakım ve gözetime ihtiyacı olan bireyleri kapsamaktadır.

Ağır düzeyde zihinsel yetersizliğe sahip olanlar temel (özbakım) becerilerini belli ölçüde kazanabilmelerine rağmen genellikle bakıma muhtaçtırlar. Yetişkinliklerinde yakın bir denetimle basit işler yapmaları mümkündür (Özsüer, 2011a). Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde bu kategori öz bakım becerilerinin öğretimi de dâhil olmak üzere yaşam boyu süren, yaşamın her alanında tutarlı ve yoğun özel eğitim ve destek eğitim hizmetine ihtiyacı olan bireyleri tanımlamaktadır.

Orta düzeyde zihinsel yetersizlik çekenler, eğitsel sınıflandırma içinde “öğretililebilir” kategorisinde olanlardır. Bu grup akademik olarak ilköğretim 2. sınıf düzeyinden ileri gitmekte zorlanır ancak basit mesleki eğitimlerden yararlanabilir ve belli bir denetimle kişisel bakımlarını yapabilme becerisi kazanabilir. Toplumsal kuralları öğrenmede yaşadığı sıkıntılar yaşlıları ve çevresiyle ilişkilerini bozabilir (Özsüer, 2011a). Özel Eğitim Hizmetleri

Yönetmeliğine göre bu kategori, zihinsel işlevler ile kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerindeki sınırlılık nedeniyle temel akademik, günlük yaşam ve iş becerilerinin kazanılmasında özel eğitim ile destek eğitim hizmetlerine yoğun şekilde ihtiyaç duyan bireyleri içermektedir.

Hafif düzey zihinsel yetersizlik içinde olanlar “eğitilebilir” olarak kabul edilmektedir. Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği bu kategori için “sosyal ve pratik uyum becerilerinde hafif düzeydeki yetersizliği nedeniyle özel eğitim ile destek eğitim hizmetlerine sınırlı düzeyde ihtiyaç duyan birey”leri kapsar şeklinde tanımlamaktadır. Kişilerin hafif düzey engelli kategorisinde olduklarının belirlenmesi için çoğu zaman okul çağlarına kadar beklemek gerekmektedir. Bu tür yetersizliklere sahip olanlarda psikomotor beceriler çoğunlukla normaldir. İletişim, özbakım, ev yaşamı, sosyal etkileşim, toplum içinde yaşayabilme, kendini yönlendirme, sağlık ve emniyeti gözetebilme, akademik beceriler, boş vakitlerini değerlendirebilme, iş becerileri gibi özellikler de yaşatlarına çok yakın değerde gözlenir (Özsüer, 2011a).

Tüm bu engellilik türleriyle ilgili yukarıdaki özet bilgiler göz önünde tutularak, bu yetersizliklere maruz kalan kişilerin (bazıları için ağır ve çok ağır olanları hariç) önemli bir kısmının sosyal hayatını belli dezavantajlarla olsa da “normal” olanlara yakın bir şekilde sürdürebilmelerinin mümkün olduğu söylenebilir. Ancak toplumda engellilere yönelik var olan önyargılar ve bilinçsizlik bu kişilerin yaşamlarını olması gerekenden daha fazla zorlaştırmaktadır. Engellilerin içine doğdukları aile ve küçük çevrelerinin dışına çıkarak hayata karışmaları ve sosyalleşmelerinin temel olarak iyi ayağı vardır. Bunlardan birincisi eğitim süreçleri iken ikincisi de iş hayatıdır.

Türkiye’de Engellilerin Eğitimi ve İstihdamı

Çalışmak, para kazanmaktan çok daha büyük anlamlara sahiptir. Üretim içerisinde bulunmak; maddi ihtiyaçlarını karşılamak gibi ekonomik, üretmenin hazzını yaşamak gibi psikolojik ve toplumun aktif bir parçası olmak gibi sosyal faydalar içermektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 30. Maddesi “Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu” başlığını taşımaktadır. Bu maddeye göre; “*işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü(yü)... meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.*”⁴

⁴ Ancak bu maddeye göre engelli çalıştırma, *aynı ilin sınırları içinde* elli ve fazlası işçi çalıştıran işyerleri için bir yükümlülüktür. Bu ifadenin *Türkiye genelinde* olarak değiştirilmesinin daha uygun olacağı düşünülmektedir.

“Çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türk İş Kurumu aracılığıyla sağlayacak” olan işletmelere kanunca verilen teşvikler şöyledir:

“Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17.7.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi özürlü sigortalılar ile 1.7.2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan özürlü sigortalıların, aynı Kanununun 72’nci ve 73’üncü maddelerinde sayılan ve 78’inci maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası özürlü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece karşılanır.”

4857 Sayılı Kanununun 101. Maddesinde ise çalıştırma zorunluluğu olduğu halde yükümlülüğünü yerine getirmeyen işletmelere ne tür bir ceza uygulanacağı düzenlenmiştir. Buna göre;

“Bu kanununun 30. Maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için bin yedi yüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.”

Araştırmalar da göstermektedir ki yasal zorunluluk engelli istihdamının temel belirleyicisi olmaktadır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 2011 yılında gerçekleştirilen geniş kapsamlı “İşgücü Piyasasının Özürsüzler Açısından Analizi” başlıklı araştırmaya göre işyerlerinin engelli işçi çalıştırmalarının nedenini %71 oranında yasal zorunluluklar oluşturmaktadır. Gerekçeler arasında sayılan sosyal sorumluluk %22 ile ikinci sırada yer alırken, engelli çalışanın işe uygunluğu ise ancak %7’de kalmaktadır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2011: 82).

Buna karşın engelli istihdam etmek yerine ceza ödemeyi göze alan kuruluşların sayısı oldukça fazladır. Bu tür bir tercihin altında pek çok sebep bulunmaktadır. Engellilerin iş yapabilmesi konusundaki önyargılar⁵ ve

⁵ Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünde yaptırılmış araştırmada (2011: 82) işveren veya işveren temsilcilerinin verdiği cevaplara göre engelli istihdam etmeme gerekçeleri arasında önyargılarla bezenmiş ve engelliye atfedilen özellikler %20’lik bir orana sahiptir. Açık uçlu olarak sorulara verilen ve önyargı içeren cevapların kısa listesi şu

engellilerin özelliklerinden haberdar olunmaması nedeniyle hangi görevin verileceğine ilişkin bilgi eksikliğinin başı çektiği bu davranışların altında engellilerin yeterince eğitim (özellikle de mesleki eğitim) almamış olması gibi somut nedenler de bulunabilmektedir.

Yukarıdaki araştırmanın verilerine göre işveren ve işveren temsilcileri engelli istihdamının zayıflığına ilişkin olarak vasıf, beceri ve eğitim eksikliğini çokça vurgulamış ve tüm bunları kapsayacak şekilde engellilerin “işe uygunluk” bakımından yetersiz oldukları gerekçesine dayanmışlardır. Araştırmada bu gerekçelerin %60 düzeyinde belirtildiği görülmektedir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2011: 84). Ancak bir noktanın özellikle belirtilmesi gerekmektedir. Engelliler elbette eğitim açısından sağlıklı nüfusa göre dezavantaj sahibidirlere. Öyle olmasına rağmen bu verinin tüm engelliler için geçerli olduğunun düşünülmesi hatalıdır. Bu makalenin daha önceki başlıklarında da işlendiği üzere pek çok engel grubu, ağır ve çok ağır engel düzeylerine sahip olanlar dışında, değişik işlerde istihdam edilebilme imkânına sahip olabilmektedirler. Örneğin görme engeli bulunanların sadece %15,4’ü, işitme engeli bulunanların %18,2’si ve bedensel engeli bulunanların ise sadece %27’si için “çalışamaz” yargısında bulunmaktadırlar. Bu verilere göre engellilerin iş yaşamına erişimlerinin kısıtlandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü sadece %15,4’ü için “çalışamaz” denmesine karşın, görme engellilerin sadece %16,8’i çalışma imkânı bulabilmiştir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2011: 24-25). Buradan yola çıkarak, somut, objektif gerekçeler bir yana, engellilerin yetersizliklerine ilişkin görüşlerin de önemli ölçüde önyargılarla ilişkili olduğu söylenebilir.

2002 tarihli Türkiye Özürlüler Araştırmasının sonuçları engellilerin eğitsel açıdan oldukça zayıf kaldıklarını gözler önüne sermektedir. Bu araştırmaya göre engelli nüfusun içerisinde 6 ve daha yukarı yaşta bulunup da (görme, işitme, dil ve konuşma, ortopedik ve zihinsel engelliler içinde) okuma yazma bilmeyenlerin oranı %36,33’tür.⁶

şekildedir: çalışmaya isteksiz, istikrarsız, iş beğenmez, uyumsuz, nazlı, saldırgan, verimsiz, yavaş.

⁶ Bu oran süregelen hastalığı olanlar için %24,81 iken; toplam nüfus içindeki oran ise 1/12’dir. Kırsal alanlarda yaşayan engellilerin (görme, işitme, dil ve konuşma, ortopedik ve zihinsel engelliler) %43,44’ü okuma yazma bilmiyorken; kentsel alanda bu oran aynı engel grubu için %29,58’e düşmektedir. Bu engel grubu için cinsiyetler arası bir farklılık gözlemek de mümkündür. Erkeklerde %28,14 olan okuma yazma bilmeme oranı kadınlarda %48,01’e çıkmaktadır. Aynı şekilde bölgelerarası farklılık da tespit edilebilir. Güneydoğu Anadolu’da %52,53 olan bu oran Marmara’da %26,62 görülmektedir.

Eğitim durumları bitirilen okul açısından incelendiğindeyse⁷, engelli nüfusun (görme, işitme, dil ve konuşma, ortopedik ve zihinsel engelliler) %40,97'sinin ilkokul mezunu olduğu; %5,64'ünün ortaokul ve dengi meslek okulunu bitirdiği; lise ve dengi meslek okullarını tamamlayanların %6,90'a tekabül ettiği ve ancak %2,42'sinin üniversite okuyabildiği tespit edilmiştir. Bu veriler, engellilerin eğitim almasında herhangi bir yasal kısıtlama olmamasına rağmen bu en temel kamu hizmetine ulaşabilme ve yeterince yararlanabilme konusunda sıkıntılar yaşandığını göstermektedir.

Eğitim imkânlarını engelliler adına genişletmek ve özellikle de mesleki eğitime yönelmek büyük önem taşımaktadır. Kaynaştırma eğitimi, engellilerin eğitilmesi konusunda akla gelen ilk yollardan biri olmaktadır.

Kaynaştırma eğitimi genel olarak, özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin akranları ile birlikte eğitim ve öğretimlerini bütün kademelerde sürdürme esasına dayanan destek hizmetlerin sağlandığı özel eğitim uygulamaları şeklinde tanımlanabilmektedir. Özel Eğitim Yönetmeliğinin 23/1 maddesinde de kaynaştırma yoluyla eğitim;

“...özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitimlerini, destek eğitim hizmetleri de sağlanarak yetersizliği olmayan akranları ile birlikte resmî ve özel; okul öncesi, ilköğretim, orta öğretim ve yaygın eğitim kurumlarında sürdürmeleri esasına dayanan özel eğitim uygulamaları”

olarak ifade edilmektedir. Bu eğitim anlayışında amaç çocuğu normal hale getirmek değil, onun ilgi ve yeteneklerini en iyi şekilde kullanmasını ve toplum içinde yaşayabilmesini sağlamaktır.

Kaynaştırma eğitimi sadece özel eğitime ihtiyacı olan bireylere fayda sağlamaz, çok yönlü yararları vardır; normal çocuklara, ailelere ve öğretmenlere de katkı yapar. Kaynaştırma eğitimi sayesinde normal çocukların, engelli bireyi kabul etme, hoşgörü, yardımlaşma, demokrasi anlayışları gelişir; ayrıca bireysel farklılıklara saygı gösterme; kendi yetersizliklerini görme, bunları kabul etme ve giderme becerileri edinirler.

Ailelere yönelik yararları bakıldığında, ailelerin çocuklardan beklentileri ve çocukların gerçek kapasiteleri hakkında daha gerçekçi bir ilişki kurulma ihtimalini güçlendirdiği görülmektedir. Bunun yanı sıra çocuğun ilgi ve ihtiyaçlarının farkına varıp onlara yardım etme konusunda yeni bakış açıları

⁷ Tamamlanmamış eğitim durumlarının incelendiği bu aşamada 25 yaş üstü engelli nüfus göz önünde bulundurulmuştur.

edinirler. Okula bakış açıları değişir. Aile içi çatışmalar azalır ve aile sağlığında artış gerçekleşir.

Kaynaştırma eğitimi öğretmenlerde şartsız kabul, sabır ve hoşgörü gelişmesine büyük katkı sağlar. Ayrıca öğretmenlerin öğretim becerilerini geliştirir, farklılıkları tanımalarını ve saygı duymasını sağlar ve deneyimlerini arttırmalarına yardım eder.

Kısaca kaynaştırma eğitimi toplumdaki tüm kesimlerin bireysel farklılıkları tanıyıp empati geliştirebilmesi adına büyük bir fırsattır. Yeterli ve doğru bir şekilde ve ideal haliyle uygulandığında sınıftaki her öğrencinin değerli olduğu bir ortam oluşmasına katkıda bulunduğu gibi bu değer duygusunun bireye yerleşmesini ve kalan yaşamında karşılaşacağı başka durumlara transfer edebilmesini de sağlar. Buradaki başka durumlar tüm yaşam anlarını içerebilmekle birlikte özellikle çalışma hayatı özel bir öneme sahiptir.

Yukarıda bazı engel gruplarının kısa tanımlarından da anlaşılabilirdiği gibi her engel grubu için farklı engel düzeyleri bulunmaktadır (en basit sınıflandırma şekliyle ağır, orta ve hafif düzey gibi). Aynı zamanda her engel grubu için yapılabilecekler ve yapılamayacaklar listesi de oldukça farklılık gösterir. Bu farklılığı aynı engel grubuna dâhil olan farklı bireyler için de söylemek mümkündür. Aynı engel grubu içerisinde bulunan ve aynı düzeyde engelli olan kişilerin de iş yapabilme, öğrenebilme, sosyal ilişki kurabilme vs. gibi özellikleri birbirinden farklılık gösterir.

Ancak bu konuda bazı genellemeler yapmak da mümkündür. Örneğin orta düzeyde bir zihinsel engelli, kişisel bakımını belli düzeyde yapabilir ve basit meslekleri öğrenebilir. Hafif düzeyde bir zihinsel engelli ise çoğu zaman normal düzeye yakın psikomotor becerilere sahip olduğu için iş becerisi açısından oldukça yeterlidir. Burada bahsedilen yeterliliği engelli olmayanlarla karşılaştırmaksa doğru değildir. Bir engelliye sahip olduğu dezavantaja ilişkisi ölçüsünde değerlendirmek gerekir.

Çalışma, kişinin yaşamını idame ettirmesinin ötesinde, kişisel doyumunun ve toplumun bir parçası olmasının ana kaynaklarından biridir. Bu nedenle sağlıklı insanlar kadar engellilerin de bir işe sahip olmaları yaşamsal önem taşımaktadır. Ancak daha önce de ifade edildiği üzere genel olarak toplumda, özel olarak da işverenlerde engellilere ve engellilerin istihdam edilmesi fikrine yönelik bazı önyargılar bulunmaktadır. Bu önyargıları tespit etmek üzere Amerika'da gerçekleştirilmiş bir araştırmada çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir (Seyyar, 2001):

- Sık sık mazeret izni alırlar ve sürekli hastalanırlar

- Verimli ve iyi çalışamazlar
- Alingan ve kırılğan olurlar, çabuk kızarlar
- Kariyer yapmaları zordur
- Diğer çalışanlar rahatsız edip verimlerini düşürürler
- Daha çok iş kazalarına maruz kalırlar
- Halkla ilişkiler açısından olumsuz manzara oluştururlar
- İşyerlerinde özel düzenlemeler yapılması masraflıdır
- İşten atmak ve cezai yaptırımlar uygulamak daha zordur
- Emek piyasasında yeterince sağlıklı işsiz bulunmaktadır

Bunun yanı sıra ABD’de yapılan bir başka araştırmada engelliler hakkındaki önyargıları ortadan kaldıracabilecek sonuçlara ulaşmıştır (Seyyar, 2001):

- Engelliler işyerlerinde “sağlıklı” işçilerden daha iyi davranışlar gösterirler.
- İş bırakma ihtimalleri daha azdır
- Sorumlu ve kesintisiz olarak çalışmaktadırlar
- Daha az iş kazalarına sebep olmaktadır
- İşlerini daha çabuk kavramaktadırlar
- Daha fazla iş bilincine sahiptirler
- Daha güvenilirlerdir
- İşlerine zamanında gelmektedirler
- Diğer işçiler kadar verimli çalışmaktadırlar
- Halkla daha iyi diyalog kurmaktadırlar

İkinci araştırma, engellilerin istihdamıyla ilgili önyarguların gerçekte ne ölçüde asılsız olduğunu gözler önüne sermektedir. Bu tür araştırmaların bulgularından yola çıkarak engellilerin toplumsal hayata daha güçlü ve yoğun bir biçimde katılmalarını amaçlayan aktif politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Yukarıda ifade edilen kaynaştırma eğitimi bu politikaların en önemli ayaklarından birini oluştururken ikinci adımında ise engelli istihdamını özendiren ve belli ölçüde de zorlayan (kota rejimi gibi) politikalar yer almaktadır. Birleşmiş Milletler tarafından 2006 yılında kabul edilen ve Türkiye tarafından da 2007’de imzalanan Engelli Hakları Sözleşmesi, engellilerin haklarını tanımlamakta ve bu bağlamda çalışma yaşamını da kapsayacak şekilde yaşam kalitesini arttırmanın koşullarını belirlemektedir. Birinci maddede amacı;

“engellilerin tüm insan hak ve temel özgürlüklerinden tam ve eşit şekilde yararlanmasını teşvik etmek, korumak ve sağlamak ve doğuştan sahip oldukları onura saygıyı güçlendirmek”

olarak açıklanan bu sözleşmenin 27. maddesi doğrudan çalışma ve istihdam konusunu ele almaktadır. Bu maddede engelliliğe dayalı ayrımcılık kesin bir dille yasaklanırken engellilerin çalışma yaşamı içinde desteklenmesi savunulmaktadır. Seyyar (2008) engellilerin için istihdam politikalarının belirlenmesinde bu belgenin temel ilkeler içerdiğini söylemektedir.

Özellikle hafif ve orta düzeye engeli olanların istihdamına yönelik olarak yasalarda da yer alan kota oranının artırılması ya da en azından etkin bir şekilde kullanılması konusunda hassasiyet gösterilmesi sorunun boyutlarının büyümesini engelleyebilecektir. Ancak ağır derecede engelli, çoklu engelli ya da zihinsel engelli olmaları dolayısıyla istihdamı çok daha zor olanlar için daha özel politikalar geliştirilmesi gerekmiştir. Bu amaçla 2006 tarihinde “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır. Bu yönetmeliğin amacı birinci maddede belirtilmektedir:

“(1) Bu Yönetmeliğin amacı, normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürllüler için açılacak olan gerekli teknik donanımı devletçe sağlanacak olan işyerlerinin korumalı işyeri statüsü kazanması, işleyişi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

(2) Bu Yönetmelik, normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürllüler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla gerçek ve tüzel kişilerce açılan ve açılacak olan işyerlerini kapsar”

Yönetmelikte korumalı işyeri;

“normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürllüler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla, Devlet tarafından ilgili mevzuatta teknik donanımın sağlandığı ve mali yönden desteklendiği, çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyeri” (3. Madde)

olarak tanımlanmaktadır. Çalışan sayısının, işletme büyük şehir belediye sınırları içindeyse 30; dışındaysa 15’den az olmaması kaydıyla yüzde 75’inin engelli olması şart olan (madde 4) korumalı işyerlerine ilişkin yönetmeliğin 17. maddesi ise korumalı bir işyerinde istihdam edilecek olan kişilerin temel özellikleri hakkında bilgi vermektedir:

- a) En az %40 oranında zihinsel, ruhsal-duyusal ve davranışsal özürllü olmak veya diğer özür gruplarından ise %60 ve üzeri özürllü olmak,
- b) Kuruma kayıtlı olmak,
- c) 15 yaşını bitirmiş olmak gerekir”

Korumalı işyerlerine örnek olarak “Down Cafe”lerden söz edilebilir (URL3, URL4, URL5, URL6, URL7, URL8, URL9).

Bu başlık altında bahsedilen şekliyle engellilerin meslek hayatına kazandırılmasında temel olarak iki sistem göze çarpmaktadır. Bunlar pozitif ayrımcılık anlamına gelebilecek şekilde “kota rejimi” ve BM gibi uluslararası kuruluşlarca belirlenen ilkeler doğrultusunda ayrımcılığı önlemeye yönelik “kanunlaştırma hareketleri”dir. Bunlara ek olarak iki politikayı bir araya getirmeye çalışan (Kayacı, 2007) “korumalı istihdam” yaklaşımı ve son olarak da “seçilmiş iş” anlayışı ortaya konabilir. Seçilmiş iş yaklaşımı da belirli işlerin yalnızca engelliler için ayrılmasını içeren bir modeldir. Santral memurluğunun görme engelliler için ayrılması buna örnek olabilir (Kayacı, 2007). Türkiye’de de adı böyle konmasa da görme engellilerin en fazla istihdam edildiği iş telefon santral memurluğudur (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2011).

Aracı Bir Uzmanın Gerekliği

Makale boyunca söz edildiği gibi engelliler hem iş yaşamına hem de genel olarak sosyal hayata katılım konusunda zorlanmaktadırlar. Bu zorlanmanın altında yatan temel faktörlerin başında engellilere ve engellilerin yapabileceklerine ilişkin yanlış bilgiler ve önyargılar gelmektedir. Barr ve Bracchitta (2008’den akt. Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2011) engellilere ilişkin yanlış bilgilerin giderilmesinin, onlarla sosyal teması kolaylaştırdığını, olumlu tutumların oluşmasını sağladığını ve hatta ilgili mesleki bakış açılarını geliştirebildiğini belirtmektedirler.

Yukarıdaki başlıkta da sözü edildiği üzere engellilerin çalışma hayatında başarılı olamayacağına yönelik önyargılar oldukça güçlü ancak bir o kadar da asılsızdır. Fakat toplumlarda engellilere yönelik önyargıların hâkimiyeti devam etmektedir. Böyle olduğu içindir ki iş kapılarının engellilere açılmasında büyük zorluklar yaşanmaktadır. Engelliye işe kabul edecek kişilerin (işveren gibi) engellilik, engel türleri, engellilerin yapabileceği işler ve kapasiteleri gibi konularda detaylı bilgi sahibi olmalarını beklemek gerçekçi değildir. Bu nedenle de işverenle engelli arasında bağlantı kurması gereken ve bunu profesyonel bir meslek olarak yapan kişilere ihtiyaç vardır.

Bu profesyonel meslek sahipleri (bundan sonra “uzmanlar” denilecektir) devlet tarafından desteklenecek bir kurumda örgütleneceklerdir. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon merkezlerinde olduğu gibi verdikleri hizmet karşılığında devletten bütçe alacaklardır.

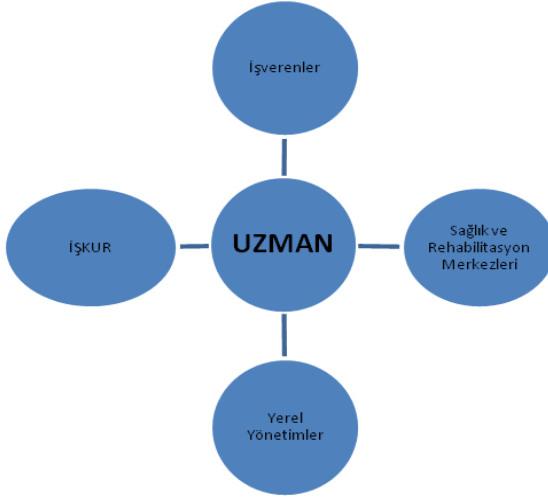
Bu kurumlarda çalışan her uzmanın ilgilendiği engelli sayısı 30-50 arasında olacaktır. Uzman, listesine aldığı bu kişilerin en başta yaşadıkları hayattan zevk almalarına ve sosyal uyumlarına katkı sağlayacak şekilde, onların (eğer ihtiyaç varsa) meslek öğrenmesi için uygun eğitimlere yönlendirilmesinde, iş bulmasında, işyerindeki çalışmaya ilişkin veya sosyal sorunlarının çözümünde aracı rolü üstlenir.

Uzman; ne psikolojik danışman, ne doktor, ne tam olarak sosyal hizmet uzmanı, ne de işverendir. Bu anlamda uzman, engellinin önündeki “engelleri” temizleyip doğru zamanda doğru kurumlarla bağlantı kurmasını sağlayan ve özellikle işvereni engellinin yapabilirlikleri hakkında bilgilendiren ve “ikna” eden kişidir.

Uzmanın engelli adına bağlantı kuracağı kurumlar sağlık ve rehabilitasyon merkezleri, İŞKUR, Yerel Yönetimler ve İşverenlerdir.

Uzmanın asıl görevi, çalışma etkinliklerinin kişiyi toplumun parçası haline getirmede büyük faydası olduğundan hareketle, engellinin bir işe yerleştirilmesi ve çalışma hayatının yolunda gitmesine katkı sağlamaktır. Bu nedenle, doğaldır ki ilk olarak işe yerleştirilmeyi bekleyen engelliye ait raporları incelemek, eğer gerekiyorsa yeni tetkikler yapılması için onu gerekli sağlık kuruluşlarına yönlendirmek durumundadır. Bu şekilde kişinin engel türünü ve derecesini belirledikten sonra kişinin almış olduğu eğitim ve mesleki formasyonu üzerinde bilgi toplamak gerekmektedir. Bu aşamada kişinin herhangi bir meslek dalında yeterli birikime sahip olmadığı ortaya çıkarsa İŞKUR, Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri ya da başka kurumlarca organize edilen meslek kurslarına yönlendirmek gerekecektir. Engelli ve ailesiyle birlikte ve ek olarak bir PDR uzmanının uygulayacağı testlerin sonuçlarının da yol göstericiliğinde bir kariyer planlaması yapmak mümkün olacaktır.⁸ Bu sürecin tamamlanması ve engellinin bir mesleğin gerekliliklerini yerine getirebilir hale gelmesinin ardından Uzman, çevredeki işyerlerini ziyaret ederek engellinin yapabilecekleri hakkında işvereni bilgilendirecektir. Bu aşama, süreçteki en önemli aşamadır. Çünkü engelli bireyin tanınması ve mesleki kurslara yönlendirilmesi için özel olarak onunla ilgilenen bir kişinin yardımı gerekmezken, işverenin bir engelliye işe alması için çoğu zaman onu ikna edecek birilerine/birşeylere ihtiyacı vardır.

⁸ Bu aşamaya kadar olan kısmı bir ölçüde mesleki rehabilitasyon merkezleri de gerçekleştirmektedir. Söz konusu merkezler rehabilitasyon hizmetini bir bütün halinde vermektedirler. Bu süreçte, tıp doktorları, psikologlar, pedagoglar ve mesleki eğitim uzmanları görev almaktadırlar. Merkeze kabul edilen engelli öncelikle tıbbi muayeneden geçirilmekte ve engelinin türü ve derecesi belirlenmektedir. Daha sonra yapılan fiziksel ve zihinsel testlere ve mevcut iş kapasitesi ve yeteneğine göre eğitim alması sağlanmaktadır.



Şekil 1: Uzmanın İlişki Kuracağı Kurumlar

Uzman, işvereni sadece yasal mevzuatta yer alan zorunluluklar ve teşvikler hakkında bilgilendirmeyecek; bundan daha önemli olarak engel, engellilik, engellilerin yapabilirlikleri ve başarıları hakkında örnekler vererek bir farkındalık yaratmaya, önyargıları ortadan kaldırmaya çalışacaktır. Özel olarak da, işe yerleşmesine katkıda bulunduğu engelliye tanıtacaktır. Uzmanın yapacağı işin en önemli boyutu da bu noktada ortaya çıkacak ve bir tutum değişimini / olumlu tutum oluşumunu desteklemektir. Petty ve Cacioppo tarafından ortaya atılmış olan “ayrıntılılandırma olasılığı kuramı” engellilerle ilgili tutum değişimini açıklamakta kullanılabilir. Petty ve Cacioppo (1986’dan aktaran ÖİB) tutumların merkezi ya da çevresel yollar izlenerek oluştuğunu ileri sürmektedirler. İnsanlar tutum objesi hakkında kendilerine ayrıntılı bilgiler ulaşırsa ve bu bilgileri ayrıntılı olarak inceleyebilirse yüksek bir bilişsel işleme tutumlarını oluşturabilirler/değiştirebilirler. Buna imkân yoksa yani yeterli bilgi verilmezse ya da buna zaman ayıramazlarsa tutumlarının oluşması için çevresel yollar izlerler. Bu bağlamda “uzman”ın engelliler hakkında işvereni ayrıntılı bir şekilde bilgilendirmesi daha gerçekçi tutumlar oluşturması için merkezi bir yol olacak ve büyük fayda sağlayacaktır. Bilgilendirmenin engellilerle ilgili olumsuz tutum, inanç ve yargıları azaltmasına ilişkin pek çok araştırma da bulunmaktadır (ÖİB Araştırması). Bununla birlikte engellinin performansının, uzman tarafından süreç içerisinde takip edilmesi ve uzmanın olası problemlerde devreye girerek sorun çözümünde rol ve inisiyatif alması da işverenin engelli istihdamına olumlu bakışını güçlendirecektir.

Sonuç

Engelliler istihdam öncesinde, sırasında ve sonrasında büyük sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Eğitim eksiklikleri, mesleksiz ve dolayısıyla vasıfsız olmaları bir yana; iş yapabilme kapasitelerine yönelik önyargılar nedeniyle ya hiç istihdam edilmemekte ya da düşük ücretli işlerde değerlendirilmektedirler. İstihdam fırsatı bulanların çoğu ise işin ve işyerinin kendi özelliklerine uygun olmaması, gereksinimlerine cevap vermemesi ve gerek iş arkadaşları gerekse amirleri tarafından gösterilen olumsuz davranışlar neticesinde ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Dolayısıyla engelliler iş hayatının öncesinde, sonrasında ve iş hayatı süresince çok boyutlu problemlerle karşı karşıyadırlar.

Uzmanın iki temel görevi vardır: Birincisi engelliye ilişkin bilgileri tek elde toplayarak bütünsel bir değerlendirme yapabilecek; bilgi eksiği olmaksızın kurumlarla ilişkiye geçebilecek ve engelli için en doğru kararın verilebilmesinde bir tür “koçluk” görevi üstlenebilecektir. İkincisi ise engellilerin istihdamında en temel problem olarak tespit edilen “önyargılar”ı kırmak üzere genel olarak engelliliği ve özel olarak haklarını savunduğu engelliye tanıtmaktır. Bu sayede engellilik hakkında farkındalık yaratma gibi sosyal bir sorumluluğu yerine getirirken öte yandan bir engellinin daha işe yerleşip kendi yaşamını kurmasına katkı sunacaktır.

Sonuç olarak van de Ven vd. (2005)’nin ifade ettiği gibi engellilerin topluma uyumları değil, toplumla kaynaşmaları/bütünleşmeleri gerekmektedir. Engellilerin toplum içinde aktif bireyler olarak yer alması toplumsal bütünlük duygusunu güçlendirecektir. Toplumu toplum yapan temel etken, içinde bulunan birey ve grupların birbiriyle kurmuş oldukları etkileşimlerdir. Engelliler toplumda bilinçli veya bilinçsiz olarak en fazla ayrımcılığa, dışlanmaya tabi tutulan gruplar arasındadır. Toplumun engelli ve engelli olmayan tüm kesimlerinin eğitim ve çalışma süreçlerinde birlikte olması, sosyal temas kurması olumsuz tutumları ortadan kaldırmanın, birincil yoludur (eğitim süreciyle birlikte). Bu makalenin önerdiği model, engellilerin toplumla kaynaşmalarını/bütünleşmelerine yardımcı olacak uzmanların yer almasının bu konuda büyük bir fırsat yaratabileceğinin altını çizmektedir.

Umudumuz bu modelin en azından akademik düzeyde tartışılabilir hale gelmesi ve geliştirilmesidir.

KAYNAKÇA

- AAIDD/American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. Definition of Intellectual Disability, Erişim: 12.04.2012, http://www.aaidd.org/content_100.cfm?navID=21.
- Akardere, S.S. (2005). İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akkaya, S. (2002). Türkiye’de İnsan Kaynakları Açısından Sakatlık ve Sakatların İstihdamı. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arman, A. (2011). “İçinden İyilik Geçen Cafe”, Erişim: 26.04.2012, <http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/19415219.asp>.
- Avrupa Birliği Komisyonu (2010). Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-2020: Engelsiz Avrupa için Yenilenmiş bir Taahhüt, Erişim: 2.02.2014, www.turged.org.tr/Belgeler/AvrupaEngellilikStratejisi2010-2020.doc.
- Batu, S. (2008). Kaynaştırma ve Destek Özel Eğitim Hizmetleri. Diken, H.İ. (Ed.) Özel Eğitime Gerekisini Olan Öğrenciler ve Özel Eğitim, s: 89-108. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baykan, Ö. (2011). Kaynaştırma Eğitimi (Ed.: Y. Barut, M. Vural), Özel Eğitim, İstanbul: Lisans Yayınları, s: 59-80.
- DİE (2009). Türkiye Özürlüler Araştırması 2002, 2. Baskı, Ankara: DİE Matbaası.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2011). İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Kayacı, E. (2007). Özürlüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması. Uzmanlık Tezi. Ankara: İŞKUR.
- Kirk, S.A, Gallagher, J.J., Anastasiow, N.J. (2003). Educating Exceptional Children. Boston: Houghton Mifflin Company.
- MEB (2012). Görme Engelli Bireyler, Erişim: 16.04.2012, <http://okulweb.meb.gov.tr/42/09/826203/dok%C3%BCmanlar/%C3%96zelE%C4%9Fitim/gorme%20engelli.pdf>.
- MEGEP (2008). Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Görme Engelliler, <http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/kursprogramlari/cocukgelisim/moduller/gormeengelliler.pdf>, Erişim: 16.04.2012.

- Meyen, L.E. (1996). *Exceptional Children in Today's Schools*. Colorado: Love Publishing Company.
- Özel Eğitim Hizmetleri Tanıtım El Kitabı (2006). Ankara: T. C. MEB Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayını.
- Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, Erişim: 12.04.2012, http://mevzuat.meb.gov.tr/html/26184_0.html
- Özsüer, S. (2011a). Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklar (Ed.: Y. Barut, M. Vural), *Özel Eğitim*, s: 82-96, İstanbul: Lisans Yayınları.
- Özsüer, S. (2011b). Görme Yetersizliği Olan Çocuklar (Ed.: Y. Barut, M. Vural), *Özel Eğitim*, s: 204- 218, İstanbul: Lisans Yayınları.
- ÖİB, Toplum Özürüllüğü Nasıl Anlıyor Araştırması, <http://www.ozida.gov.tr>
- Seyyar, A. (2001). *Sosyal Siyaset Açısından Özürüllüler Politikası* (Almanya - Türkiye Mukayesesi). İstanbul: TÜRDAV.
- Seyyar, A. (2008). *Özürülü Dostu Aktif İstihdam Politikaları, SDÜ Engelliler Araştırma ve Uygulama Merkezi* (Bildiri), Isparta: 12 Mayıs 2008.
- Snell, M.E. (1993). *Instruction of Students with Severe Disabilities*, New York: Macmillian Publishing Company.
- Thornton, P., Lunt, N. (1994). "Employment for Disabled People social obligation or individual responsibility?" Erişim: 18.05.2012, <http://www.york.ac.uk/spru/pdf/spreport2.pdf>
- Tufan, İ., Arun, Ö. (2006). *Türkiye Özürüllüler Araştırması 2002 İkincil Analizi*. TÜBİTAK., Proje no: SOBAG-104K077.
- Turnbull, A., Turnbull, R., Wehmeyer, M.L. (2007). *Exceptional Lives Special Education in Today's Schools*, New Jersey: Upper Saddle River, Pearson Education.
- URL1. <http://www.gunlukplan.org/isitme-engelliler/2495-isitme-yetersizligi-olan-bireyler.html>, Erişim: 20.04.2012.
- URL2. "Dil ve Konuşma Bozuklukları", <http://xn--dilvekonumabozukluklar-71d40i.com/>, Erişim: 20.04.2012.
- URL3. "Dikili'ye Engelsiz Kafe", Erişim: 26.04.2012. http://www.birgun.net/actuel_index.php?news_code=1326716596&year=2012&month=01&day=16
- URL4. "Down Cafe Şişli'de Hizmete Girdi", <http://izevcocuklari.com/#>

- URL5. “Down Cafe Mecidiyeköy”, Erişim: 26.04.2012,
<http://sonradangurmeler.org/2012/01/22/down-cafe-mecidiyekoy/>
- URL6. “Ankara’da Farklı bir Mekan: Down Cafe”, Erişim: 26.04.2012,
<http://ilef.ankara.edu.tr/gorunum/2003/04/ankara-da-farkli-bir-mekan-down-cafe/>
- URL7. “Down Cafe Hizmete Girdi”, Erişim: 26.04.2012,
<http://www.aktifhaber.com/down-kafe-hizmete-girdi-527685h.htm>
- URL8. “Haydi Down Cafe’ye”, Erişim: 26.04.2012,
<http://hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/printnews.aspx?DocID=40604>
- URL9. <http://www.engellilersitesi.com/Detay/9834/DOWN-SENDROMLU-GENCLER-DOWN-KAFE-DE-BULUSTU.aspx>, Erişim: 26.04.2012.
- van de Ven, L., Post, M., de Witte, L., van den Heuvel, W. (2005). It takes two to tango: the integration of people with disabilities into society. *Disability ve Society*, 20(3): 311–329.
- Vural, M. (2011). İşitme Yetersizliği Olan Çocuklar. Barut, Y ve Vural, M. Ed.). *Özel Eğitim*. 176- 202. İstanbul: Lisans Yayınları.
- Yavuz, Ç., Akagündüz, N. (2004). Çocuk Olmak Gelişim Sürecinde Rehberlik. İstanbul: Ümraniye Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları No:1.