

13.Sayı 2010 Cilt 7,Sayı1

Bedensel Engellilerle Engelli Olmayanların İş Tatmini Alt Boyutlarındaki Farklılaşmalarının Diskriminant Analizi ile İncelenmesi: Bir Kamu Kurumu Araştırması

Ersan

TOKOĞLU*

Belgin

AYDINTAN**

Mustafa

POLAT***

Serhat BURMAOĞLU****

ÖZET

Bu araştırmanın amacı Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü (DSİ) bünyesinde görev yapan bedensel engelliler ile engelli olmayanların iş tatmini alt boyutları açısından farklılaşma farklılaşmadığının incelenmesidir. Çalışmanın literatüre olan katkısı belirlenen ölçeklerin bedensel engellilere de uygulanarak sonuçların analiz edilmesidir. Araştırmada diskriminant analizi ile ayırım incelenmiş ve iş tatmini alt boyutlarının bu ayırmda etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırma neticesinde, bedensel engellilerin iş tatmin düzeyleri ölçülmüş ve dokuz alt boyuttan ikisinde; yan ödemeler ve performansla bağlı ödüller alt boyutlarında bedensel engellilerin bedensel engelli olmayanlardan daha düşük puan aldıkları tespit edilmiştir. Diskriminant analizi sonucunda elde edilen sınıflandırma başarısı tatmin edici düzeydedir. Sonuçta yapılan analizler ışığında bir değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Engelli, İş tatmini, çalışma hayatı, diskriminant analizi

* Kara Harp Okulu Sistem Yönetim Bilimleri Bölümü

** Yrd. Doç. Dr., Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

*** Dr., Kara Harp Okulu Sistem Yönetim Bilimleri Bölümü

**** Dr., Kara Harp Okulu Sistem Yönetim Bilimleri Bölümü

Analyzing Discrimination Between Handicapped and Non-Handicapped on Dimensions of Job Satisfaction With Discriminant Analysis: A Research for Public Organization

Ersan

TOKOĞLU*

Belgin

AYDINTAN**

Mustafa

POLAT***

Serhat BURMAOĞLU****

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate and to scrutinize the difference between handicapped and non handicapped who are working in General Directorate of State Hydraulic Works, on job satisfaction sub-dimensions. The contribution to the literature of this study is applying the questionnaire to handicapped workers and proposing revisions for public sphere up to the results. Discrimination is investigated by using discriminant analysis and the effect of job satisfaction has been found. At the end of the analysis, job satisfaction levels of handicapped are measured and on the two dimensions

of nine, fringe benefit and reward of performance dimensions ,it is found that score of handicapped workers are lower than non-handicappeds. The classification success of discriminant analysis is satisfactory. Finally, the evaluation has been made in the view of analysis.

Key Words: Handicapped, job satisfaction, work life, discriminant analysis

* Turkish Army Academy, Department of Systems Management Sciences

** Assistant Professor, Gazi University. Faculty of Economics and Administrative Sciences

*** Dr., Turkish Army Academy, Department of Systems Management Sciences

**** Dr., Turkish Army Academy, Department of Systems Management Sciences

GİRİŞ

Çalışma, bireylerin sadece maddi bir gelir elde etmelerinden çok sosyal ilişkiler ve bireyin kendisini sosyal anlamda tatmin etmesi olarak ifade edilebilir. Çalışanların kişisel doyumu, işinden dolayı mutlu olması gibi faktörler aile ilişkileri ve sosyal bir varlık olarak insanın toplumla özdeşleşebilmesini artıracak nitelik taşımaktadır.

Engelliler için ise çalışma, topluma katılım ve ekonomik olarak özgürlük anlamı na gelmekte, hatta rehabilitasyon/tedavi sürecinde etkili bir yöntem olarak görülmektedir. Ancak, modern yaşamda engellilerin çalışma yaşamında birçok güçlükle karşılaştıkları ve özellikle işe alımlarda ve iş yaşamı süresince birçok anlamda negatif ayrımcılığa tabi tutuldukları görülmektedir.

Pozitif ayrımcılık ilkesinden hareketle özürllülere eğitim, bilgi ve becerilerini en yüksek düzeyde sergileyebilecekleri iş ortamının sağlanması gerekliliği devletleri yasal düzenlemeler yapmaya itmiştir.

Yapılan yasal düzenlemeler ile toplumun bir parçası olan özürllülerin sadece toplumsal sorumluluk anlamında değil, aynı zamanda makro istihdam politikaları açısından da iş süreçlerine dahil edilmesinin gerekliliği kendini gös termektedir.

Özürllü sorunlarının çözümünde istihdamın önemli bir yeri bulunmaktadır. Çünkü özürllüler, özürllü olmayanlara göre istihdam edilmeye daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar (Bilgin, 1999). Özürllülerin iş yaşamına katılmaları ile birlikte özürllülerin toplumdan soyutlanması da önlenilebilecektir. Ayrıca üretime olan katkıları sayesinde çalışma ortamının özürllülere toplumun bir parçası olma ve hayata değer katma anlayışı kazandıracığından tedavi edici bir yönü de bulunacaktır.

Türkiye'nin de taraf olduğu ve Birleşmiş Milletler Özürllü Hakları Sözleşmesi kapsamında (2008) tüm taraf devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul etmektedir. Bu hak, engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içermektedir. Taraf devletler çalışırken engelli olanlar dâhil olmak üzere tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına almaktadır.

Uluslararası düzeyde de özürllülerin istihdamına dönük düzenlemeler olduğu günümüzde, bu düzenlemeler kapsamında Türkiye'de de iş yaşamındaki koşulların artırılarak özürllülerin iş tatmininin özürllü olmayanlar ile eşit seviyeye ulaştırılması hedeflenmektedir.

Bu araştırmanın amacı, Türkiye çapında hizmet veren bir kamu kurumunda (Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü) bedensel engelli çalışanlarla bedensel engeli olmayan çalışanların iş tatmini boyutlarında farklılaşp farklılaşmadıklarının diskriminant analizi yöntemi ile incelenmesi ve fark yaratan hususların tespit edilmesidir.

Araştırmacılar tarafından bugüne kadar yurt içinde ve dışında iş tatminine ilişkin birçok çalışmanın yapıldığı bilinmektedir. Bu çalışmanın literatüre olan en önemli katkısı, bedensel engellilerin örneklem içerisinde kullanılarak iş yaşamında kamu kurum yöneticileri de dâhil olmak üzere birçok işverenin belki çok önemsemediği, ancak yasal zorunluluktan öte bir sosyal sorumluluk projesi kapsamında ele alınan özürülülerin iş hayatındaki algılamalarını özürülü olmayan çalışanlar ile karşılaştırmak suretiyle farklılıkların tespit edilmesidir.

Çalışmanın ikinci bölümünde iş tatmini konusu teorik olarak ele alınmıştır. Üçüncü bölümde bedensel engelliliğin iş tatmini üzerine olan etkilerini inceleyen bilimsel araştırmalara yer verilmiştir. Dördüncü bölümde diskriminant analizi ile DSİ Genel Müdürlüğü bünyesinde merkez ve taşra teşkilatlarında çalışan özürülülerin iş tatmini düzeyleri arasındaki farklılaşma incelenmiştir. Beşinci bölümde elde edilen bulgular ışığında sonuçlar yorumlanmıştır.

2. İŞ TATMİNİ

Çalışan bireylerin işlerinden aldıkları tatmin, geniş ölçüde iş ile ilgili, gereksinimlerini ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır. İş tatmini, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, işine ve çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği duyguların bir belirtisidir.

İş tatminine ilişkin ilk sistematik bilgiler 1930'lu yıllara dayanmaktadır (Agho vd., 1993). İş tatmini genel anlamıyla çalışanların işlerinden mutlu olma derecesi, işe karşı gösterdikleri tepki, beklentileri ve algıları arasındaki fark veya içsel ve dışsal olumlu ya da olumsuz hislerinin ifade edildiği bir kavram olarak tarif edilmektedir (Mrayyan, 2005; Weiss, 2002; Odom vd., 1990; Samad, 2006). İş tatmini çalışanın mutluluğunu artırmakla beraber, çalışanın işine bağlanması, verimli çalışması, defolu ve hatalı ürün oranının azalması, işgücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçlara ulaşılmasını desteklemektedir (Querstein vd., 1992).

İş tatmini ile ilgili literatürde üç teorik çerçeve tanımlanmıştır. Birinci çerçeve, iş tatmini içerik teorilerine dayandırılır. Buna göre içerik teorileri bireyin içinden kaynaklanan faktörler olan içsel faktörlere ağırlık verir. İkinci çerçeve, iş tatminini süreç teorilerine dayandırarak bireyin dışından kaynaklanan faktörler olan dışsal faktörlere ağırlık verir. Üçüncü teori ise sosyal ve bilişsel yapı teorisidir. Her bir teori, çalışanların iş tatmini düzeylerini anlamaya çalışmak için yöneticilerin göz önüne alması gereken faktörleri inceler. Başka bir deyişle, teoriler iş tatmin düzeyini yükseltmek için yöneticilerin karşılaştıkları önemli durumları açıklamaktadır (George ve Jones, 1996: 73).

İçerik teorileri, çalışanları iş tatminine götüren gereksinimleri tek tek gösteren kuramlardır. İçerik teorileri çalışanların bazı değerleri ya da gereksinimleri örgütçe karşıladığında çalışanın tatmin duyacağını savunurlar. Motivasyon davranışı anlamada çok önemli bir süreçtir. Günü "motive" terimi Latince "movere" den türetilmiştir. "Movere" harekete geçirme anlamındadır. Buna dayanarak güdüyü bireyi amaca

doğru harekete geçiren y6nelten bir iç durum olarak tanımlanabilir. Bu tanıma g6re motive;

- Harekete geçirici
- Hareketi devam ettirici
- Olumlu y6ne y6neltici

Üç temel 6zelliğe sahip bir g6t6r. Motive temel kavramından t6retilen motivasyon bir veya birden fazla insanı belirli bir y6ne doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların t6m6d6r (G6ney, 2008:348).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in G6d6leme Kuramı, Alderfer'in Varlık-İlişki-Gelişme (VİG) Teorisi ve Mc Clelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi bazı içerik teorilerindedir.

İş tatminini 6lmek için yazında birçok farklı 6lek kullanılmıştır. Bu 6lekler arasında en çok bilinen ve yaygın olarak kullanılanlar; Smith ve diğerlerinin (1969) beş boyutu (6cret, iş, terfi, amirler ve iş şartları) dikkate aldığı İş tanımlama Endeksi (Job Descriptive Index), Hackman ve Oldham'ın (1974) 9 boyutu (6cret, terfi, amirler, ekim kanlar, 6d6l, işleyiş prosed6rleri, iş arkadaşları, işin içeriği/tanımı ve iletişim) barındıran İş Tatmini Anketi (The Job Satisfaction Survey), Weiss ve diğerleri (1967)'nin 20 boyutu 6lmeyi amaçladıkları Minnesota Doyum Anketi (The Minnesota Satisfaction Questionnaire) ve son olarak Spector'ın 9 boyutu ihtiva eden iş tatmini 6leği kullanılmaktadır. Bu araştırmada iş tatminini 6lmek maksadıyla Spector'ın iş tatmini 6leği kullanılmıştır. Spector iş tatmini 6leğini 1'in tam doyumсуzлuk, 5'in de tam doyumunu temsil ettiği beşli Likert tipi 6lek kullanarak dokuz farklı boyutu (6cret, Terfi, Y6netim, Yan 6demeler, Pefromansa Bağlı 6d6ller, alışma Şartları, İş Arkadaşları, İşin Kendisi, İletişim) 6lecek şekilde tasarlanmıştır. Dokuz ayrı boyut; 6cret, terfi, y6netim, yan 6demeler, performans bağlı 6d6ller, çalışma şartları, eşit d6zeyde çalışanlar, işin doğası ve iletişimdir. 6lekte her bir fakt6r için d6rt madde (soru) yer almaktadır.

3. BEDENSEL ENGELLİLERDE İŞ TATMİNİ

Araştırmalar engellilerin iş yaşamında ciddi oranda ayrımcılık yaşadıklarını g6s termektedir (Reynolds vd 1997; Duckworth vd 1988). Bu durumun aşılması için ulusal ve uluslararası arenada birçok yasal d6zenleme yapılmakta ve bu ayrımın 6nlenmesine çalışılmaktadır.

İşe alma s6recinden itibaren işle ilgili birçok konuda engelli insanlar dezavantajlı durumda kalmaktadırlar. Bu durum iki ana konuyu g6ndeme getirmektedir. Birincisi engellilerin gerçekten de işi yapmak için yeterli g6r6lmemeleri, ikincisi ise sosyal engellerin iş imkanlarını sınırılıyor olmasıdır (Dibben ve Cunningham, 2001).

6zellikle yasal d6zenlemelerin yapılması yoluyla engellilerin sosyal içerikli projeler kapsamında işe alınması bazı y6neticilerce yeterli olarak g6r6lmekte ve işte çalıştıkları s6rece engellilerin işe olan katılımını çok fazla 6nemsememektedirler. Bu çalışmada kamuda çalışan engellilerin iş tatmini algıları ve hangi boyutlarda engelli olmayanlardan farklılaştıkları belirlenmesine çalışılmaktadır. Bu sebeple literat6rde bulunan engellilerle iş tatmini ilişkisini inceleyen konularda yapılmış olan sınırlı sayıda araştırmaya da ayrıca ele alınarak burada değinilecektir.

Yapılan incelemeler son yıllarda bu konu ile ilgili çok fazla çalışma olmadığını g6stermektedir. Bu durum iki farklı açıdan değerlendirilebilir birincisi yasal

düzenlemeler ve uygulamalar ile artık bu konu tartışılmaya gerek görülmemekte veya ikincisi işe alma ile engellilerin sorununun çözüldüğüne inanılmaktadır. Ayrıca engelliler ile engelli olmayanların karşılaştırılmasına ilişkin sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır (Burke, 1999).

Betz vd (1966) mesleki rehabilitasyon araştırmalarında kişilerin çalışmanın temel birimi olarak gösterilmesi ve değerlendirilmesi gerektiğinin vurgulandığı iş düzenleme teorisini geliştirmişlerdir. İş düzenleme, tatmin ve tatminkar olma gibi iki belirleyiciden türetilmiştir. Tatmin, çalışanın işinden mutlu olması, tatminkar olma ise işverenin/organizasyonun çalışanı değerlendirmesi olarak kullanılmıştır. Şayet iki göstergede yüksekse iş düzenleme yüksek ve iş olanağı daha fazla olarak kabul edilmektedir. (Freedman ve Keller, 1981). Ancak çalışma içerisinde özellikle tatminin nasıl ölçüldüğü ve hangi alt boyutlardan oluştuğu gibi konulara yer verilmediği görülmüştür.

Burke (1999) araştırmasında iş deneyimi ile ilgili Ontario'da yaşayan engelli kadınları ele almış ve posta yoluyla ankete katılımlarını sağlamıştır. Burke (1999) bu çalışmada iş tatminini iki alanda ölçmüştür. Birincisi işle ilgili kişisel tatmin değerlendirmesi, ikincisi çevredekilerin (iş arkadaşları ve işverenlerin) tatminlik değerlendirmesidir.

Ölçüm 4'lü ölçekle (1 Çok Tatmin Olmuş; 4 Hiç Tatmin Olmamış) ölçülmüştür. Sonuçta engelli kadınların iş tatmininin düşük olduğu gözlenmiştir. Ortaya çıkan bu farkın sağlık engelleri sebebi ile oluşabileceği değerlendirilmiştir.

Bressler ve Lacy (1980) ABD Hava Kuvvetleri Lojistik Komutanlığında yaptıkları çalışmada 8000'in üzerinde engelli çalışanın bulunduğu yaklaşık 86000 çalışana anket yapmışlardır. Konvansiyonel iş davranışı ölçümü için promosyon oranı, performans derecelendirmesi, verilen maaş, ödül oranı, kabul edilen öneri oranı, resmi eğitim ve kendini geliştirme oranı, istirahatlı bulunma oranı ve memuriyet süresi değişkenlerini dikkate almışlardır. Karşılaştırmada engelli olmayanlar ile ortopedik engelli, görme engelli, duyma ve konuşma engelli gruplarını kullanmışlardır.

Karşılaştırmalar memuriyet süresine bağlı olarak yapılmıştır. Sonuçta engelli olmayanların ortalama olarak promosyonlarda engellilere oranla daha fazla ödül oranı ve denetleme puanı olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra engellilerin onaylanan daha fazla önerisi olduğu ve eğitim gelişiminde daha iyi düzeylerde oldukları görülmüştür. Ayrıca beklendiği gibi engelliler daha fazla istirahat kullanmışlardır (Bressler ve Lacy, 1980).

Bielieuskas V.J. ve Wolfe H.E. (1960); ilgi ve hedefler bağlamında engellilerin birçoğunun işe adapte olmada başarılı olduklarını çalışanların davranışları ve iş sonrası tatminleri raporunda belirtmişlerdir (Nagi vd 1972).

4. ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI VE SONUÇLARI

4.1. Araştırmanın Uygulanması

Araştırmanın konusu DSİ Genel Müdürlüğü bünyesinde görev yapan bedensel engellilerin iş tatmini düzeylerinin diskriminant analizi ile incelenmesi ve bedensel engelli olan ve olmayanlar arasındaki ayrımın belirlenecek diskriminant fonksiyonu yardımıyla bulunmasıdır. Bu çalışmanın literatüre olan en önemli katkısı bedensel

engellilerin iş tatmini algılamasının, hangi iş tatmini alt boyutunda yapılacak iyileştirmeler sayesinde daha iyi olabileceğinin tespit edilmesidir.

Araştırma evrenini bedensel engelli ve bedensel engeli olmayan DSİ çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma, DSİ Genel Müdürlüğü Ankara kadrosunda çalışan tüm bedensel engelliler (41 kişi) ile bedensel engeli olmayan 246 kişi olmak üzere 287 kişi üzerinde yapılmıştır. Katılımcıların %43'ü kadın, %57'si erkek; %78'i evli, %22'si dul-

boşanmış; %35'i üniversite, %33'ü lise mezunu; engellilerin %44'ü ortopedik,üzere 287 kişi üzerinde yapılmıştır. Katılımcıların %43'ü kadın, %57'si erkek; %78'i evli, %22'si dul-

boşanmış; %35'i üniversite, %33'ü lise mezunu; engellilerin %44'ü ortopedik,%30'u işitme, %15'i görme engelli, %11'i diğer engellilerdir. Katılımcılardan engellilerin yaş ortalamaları 39,4, iş kıdemleri 16,1; engelli olmayanların yaş ortalamaları 42,5; iş kıdemleri ise 19,3'tür.

Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nde 2009 yılı itibariyle çalışan bedensel engelliler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini bu evren içinden seçilen 41 bedensel engelli oluşturmaktadır. Örnekleme yer alan bedensel engellilerin sayısı aşağıdaki formülle belirlenmiştir:

N: Hedef kitledeki birey sayısını,

n: Örnekleme alınacak birey sayısını,

p: İncelenen olayın görüş sıklığı yani gerçekleşme olasılığını,

q:İncelenen olayın görülmeyiş sıklığını yani gerçekleşmeme olasılığını,

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değeri,tedir.

d: Olayın görüş sıklığına göre kabul edilen \pm örnekleme hatasını ifade etmek

DSİ Genel Müdürlüğü bünyesinde büroda çalışan bedensel engelli personel sayısı 71'dir. Bu nedenle araştırmada N= 71 olarak tespit edilmiştir. Bedensel engelliler homojen bir örneklem kitlesi oluşturmadıkları için p ve q değerleri 0,5 olarak alınmıştır. Anlamlılık düzeyi olarak %95 esas alınmış ve bu değer tablo karşılığı olan t= 1,96 kullanılmıştır. Araştırmada kabul edilebilecek hata payı %5 olarak belirlenmiştir. Bedensel engellilerden 71'ine anket verilmiş, bunlardan 41'ine anket uygulanmıştır.

Araştırmada ayrıca bedensel engelli olmayan personel olarak DSİ Genel Müdürlüğü bünyesinde bürolarda çalışan 416 kişinin tamamına anket gönderilmiş, 246'sından dönüş olmuştur. Seçilen her iki örneklem kütle de ana kütle temsil edecek sayıda.

Çalışmanın uygulama aşamasında veriler belirlenen örneklemden anket yolu ile toplanmıştır. Veri toplamak amacıyla demografik bilgiler ve iş tatmini anketleri kullanılmıştır. Araştırmanın verileri literatürden derlenen Anket Formu içerisindeki 48 ve 51 sorudan oluşmaktadır. Anket, 36 soruluk Spector'ın İş Tatmini Ölçeği (Dokuz boyutlu; Boyutlar: ücret, terfi, yönetim, yan ödemeler, performans bağlı ödülleri, çalışma şartları, eşit düzeyde çalışanlar, işin doğası ve iletişimidir) ve bedensel engelliler için 15, bedensel engelli olmayanlar için 12 soruluk demografik özellikleri ölçen sorudan oluşmaktadır. Bedensel engellilere bedensel engelli olmayanlardan farklı olarak engellilik çeşidini ve düzeyini belirlemeye yönelik ilave üç soru daha sorulmuştur.

Kullanılan anketler tüm bedensel engelli çalışan ile bedensel engeli olmayan 416 DSİ çalışanına posta yolu ile gönderilmiş ve bedensel engelliler için %57.74, bedensel engelli olmayan çalışanlar için %59.13 dönüş oranı elde edilmiştir.

Çalışmada kullanılan İş tatmini ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0,778 ve madde sayısı 36'dır. Güvenirlik katsayısının 0,7'den büyük olması anketin güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2008:405).

Diskriminant analizi X veri setindeki değişkenlerin iki veya daha fazla gerçek gruplara ayrılmasını belirlemek amacıyla yararlanılan bir yöntemdir. Birimlerin p tane karakteristiği ele alınarak bu birimlerin doğal ortamdaki gerçek gruplarına, sınıflarına en uygun düzeyde atanmalarını sağlayacak fonksiyonlar bulunulmasına çalışılır. Bunu yaparken hatalı sınıflandırma maliyetlerini en aza indirgeyerek bireyleri ait oldukları grup- lara ayırmak, çekilmiş oldukları kitleleri belirlemek amaçlanır. Diskriminant analizi ile amaç, hatalı sınıflandırma olasılığını en aza indirgeyerek birimleri ait oldukları gruplara atamak ve gelmiş oldukları ana kütleleri belirlemektir. Klecka (1980) diskriminant analizi ile ilgili varsayımları şu şekilde belirlemektedir:

- Hiçbir değişken diğer ayırt edici değişkenlerin doğrusal birleşimi şeklinde bulunmayacaktır.
- Birbiriyle kusursuz ilişki içerisinde olan iki değişken aynı zamanda kullanılmamalıdır.
- Kitle kovaryans matrisleri her grup için eşit olmalıdır.

Çalışmada Diskriminant Analizi için önemli varsayımlardan kovaryans matrislerinin eşitliği varsayımı test edilmiş ve analiz sonucuna göre yapılacak parametrik diskriminant analizinin türü belirlenmiştir.

4.2. Araştırma Sonuçları

4.2.1. Varsayımların Test Edilmesi

Araştırmada kullanılan denek sayıları Tablo 1'de görülmektedir. Bu çizelgeye göre araştırmaya katılan 287 bireyin tamamı analize dahil edilmiştir.

Tablo 1: Analize Dahil Edilen Birey Sayısı

Ağırlıklandırılmamış Durumlar		N	Yüzdesi
Geçerli		287	100,0
Hariç	Kayıp değişkenler	0	,0
	En az bir kayıp değişken	0	,0
	Toplam	0	,0
Toplam		287	100,0

Tablo 2: Mahalanobis Uzaklıkları ve Ters Kümülatif Ki-Kare Değerleri Arasındaki Korelasyon

Mahalanobis Uzaklıkları Ters Kümülatif Ki-Kare Değeri		Mahalanobis Uzaklıkları	Ters Kümülatif Ki-Kare Değeri
	Pearson Korelasyon	1,000	,998
	Anl.		,000
	N	287,000	287
	Pearson Korelasyon	,998**	1,000
	Anl.	,000	
	N	287	287,000

Çok değişkenli normalliğin tespit edilmesinde Sharma (1996,380-382) ana küttler normal ve örneklem büyüklüğü ($n>25$) ise bu durumda Mahalanobis uzaklıklarının Ki- Kare dağılımına uyduğunu ifade etmektedir. Belirtilen ifadeye dayanılarak yapılan analiz sonucu Tablo 2’de görülmektedir. Mahalanobis uzaklıkları ile Ters Kümülatif Ki-Kare Değerleri arasında 0,998’lik bir korelasyon vardır ve 0,01 anlamlılık düzeyinde bu değer anlamlıdır. Aynı durum Şekil 1’de serpilme diyagramında da görülebilmektedir.

Mahalanobis uzaklıkları ile ters kümülatif ki-kare değerleri arasındaki korelasyon değerinin 1’e eşit olması arzu edilmektedir. Elde edilen korelasyon değeri 1’e yakın bir değer olduğundan bu aşamada Çok Değişkenli Normal Dağılım varsayımının sağlandığı düşünülmektedir. Ayrıca Korelasyon katsayısının normallik testi için olasılık tablosunda $n=100$ için 0,01 olasılık düzeyindeki tablo değeri 0,981’dir. Elde edilen korelasyon katsayısı bu değere oldukça yakındır.

Kovaryans matrislerinin eşitliği Box’s M testi ile yapılmaktadır. Bu test;

Ho: Kovaryans Matrisleri Eşittir.

HA: Kovaryans Matrisleri Birbirinden Farklıdır.

hipotezini test etmektedir. Bu hipotezden de anlaşılacağı gibi başlangıç hipotezini kabul etmek önemli olmaktadır. Tablo 3’deki değerler incelendiğinde anlamlılık değerinin yüksek olduğundan ($p>0,05$) başlangıç hipotezi kabul edilecektir. Yani grup kovaryans matrisleri eşittir.

Tablo 3: Box’s M Test Sonucu

Box’s M	56,725
Yaklaşık	1,156
Sd1	45,000
F	
Sd2	16726,592
Anl.	,220

4.2.2. Diskriminant Analizi Sonuçları

Başlangıçta belirlenen iki grup (Bedensel Engelli ve Bedensel Engelli Olmayan) olduğu için 1 Diskriminant fonksiyonu türetilmiştir. Özdeğerin (Eigenvalue) büyük olması bağımlı değişkendeki varyansın daha büyük bir kısmının elde edilen fonksiyon tarafından açıklanabildiğini göstermektedir. Kesin bir değer olmamakla birlikte 0,40'ın üzerindeki değerler iyi olarak kabul edilmektedir. Tablo 4'te görülebileceği gibi modelde özdeğer 0,056 bulunmuş ve varyansın %100'ünü açıklamaktadır. Ayrıca Kanonik Korelasyon Katsayısı 0,231 olarak bulunmuştur. Katsayının karesi 0,054'dür. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni %5,4 oranında açıkladığı söylenebilir. Bu durum farklı değişkenlerinde engelli ve engelli olmayan ayrımı yapmada etkili olduğunu göstermektedir. Ancak burada amaçlanan durum açıklama yüzdesi düşük dahi olsa bu ayrıma iş tatmini alt boyutlarının etkisinin incelenmesidir. Bu sebeple bu değerler bu haliyle değerlendirilerek analize devam edilmiştir.

Tablo 4: Özdeğer Çizelgesi

Fonksiyon	Özdeğer	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif
1	0,056	100,0	100,0
			231

Elde edilen bir adet fonksiyon ve fonksiyon içerisinde bulunan değişkenlerin katsayıları Tablo 5'de bulunmaktadır .

Tablo 5: Diskriminant Fonksiyonu Katsayıları

Ücret Boyutu	-,011
Terfi Boyutu	,003
Yönetim Boyutu	-,016
Yan Ödemeler Boyutu	,259
Performansa Bağlı Ödüller Boyutu	,123
Çalışma Şartları Boyutu	-,009
İş Arkadaşları Boyutu	-,016
İşin Kendisi Boyutu	-,150
İletişim Boyutu	,107
(Constant)	-2,503

Unstandardized coefficients

Analizde bedensel engelliler "1" ve bedensel engelli olmayanlar ise "2" ile kodlanmıştır. Çizelge 6 'da ki diskriminant fonksiyonu katsayılarına göre oluşturulacak diskriminant fonksiyonu şu şekildedir:

$$Z = -2,503 - 0,011 * \text{Ücret Boyutu} + 0,003 * \text{Terfi Boyutu} - 0,016 * \text{Yönetim Boyutu} + 0,259 * \text{Yan Ödemeler Boyutu} + 0,123 * \text{Performansa Bağlı Ödüller Boyutu} - 0,009 * \text{Çalışma Şartları Boyutu} - 0,016 * \text{İş Arkadaşları Boyutu} - 0,150 * \text{İşin kendisi Boyutu} + 0,107 * \text{İletişim Boyutu}$$

Fonksiyonda görülebileceği gibi 1 birimlik artışla en yüksek pozitif etkiyi yaratacak değişkenler yan ödemeler boyutu, performansa bağlı ödüller boyutu ve iletişim boyutudur. Yüksek negatif etkiyi yaratacak olan ise iş arkadaşları boyutudur. Başlangıçta

da belirtildiği gibi kodlamanın bedensel engelliler için “1” ve engelli olmayanlar için “2” olması sebebi ile Z bağımlı değişkenini 1’e yaklaştıracak olan değişkenler negatif katsayılı değişkenler olurken, 2’ye yaklaştıracak olan değişkenler pozitif katsayılı değişkenler olacaktır. Bu açıdan fonksiyon tekrar değerlendirildiğinde bedensel engelli ve engelli olmayanlar arasında farkı veya ayrımı yaratan değişkenler negatif ve pozitif katsayılı değişkenler olacaktır.

Tablo 6: Yapı Matrisi

Yan Ödemeler Boyutu	,672
Performansa Bağlı Ödüller Boyutu ,484	
İşin Kendisi Boyutu	-,378
Ücret Boyutu	,300
İletişim Boyutu	,295
Terfi Boyutu	,243
İş Arkadaşları Boyutu	-,100
Çalışma Şartları Boyutu	,063
Yönetim Boyutu	,000

Yapı matrisi, değişkenlerin diskriminant fonksiyonuyla olan korelasyonunu göstermektedir. Yan ödemeler boyutu (0,672) ve performansa bağlı ödüller boyutunun (0,484) fonksiyonla yüksek derecede ilişkili olduğu ve ayırt etmede önemli değişkenler olduğu Tablo 6’da görülebilmektedir. İşin kendisi boyutunun negatif korelasyona sahip olmasının da önemli olabileceği düşünülmektedir. Yönetim boyutunun fonksiyonla olan ilişkisi ise yok denecek kadar azdır. Tablo 7’de sınıflandırma sonuçları gösterilmiştir. Sınıflandırma başarısı Diskriminant fonksiyonunun geçerliliğinin test edilmesinde önemlidir. Sınıflandırma başarısının yüksek olması fonksiyonun etkinliği için de bir ölçüt olarak kabul edilmektedir.

Tablo 7: Sınıflandırma Sonuçları

Orijinal	Sayılan	Özür Grubu Tahmin Edilen Grup Üyeliği Engelli Engelli Değil Toplam			
		Engelli	Engelli Değil	Toplam	
Çapraz	%	Engelli	25	16	41
		Engelli Değil	91	155	246
Geçerlenmiş	Sayılan	Engelli	61,0	39,0	100,0
		Engelli Değil	37,0	63,0	100,0
	%	Engelli	21	20	41
		Engelli Değil	93	153	246
		Engelli	51,2	48,8	100,0
		Engelli Değil	37,8	62,2	100,0

Oluşturulan model ile %62,7’lik toplam sınıflandırma oranı elde edilmiş ve bu değer kabul edilebilir bir sınıflandırma olduğu söylenebilir. Ancak grupların birbirleri ne olan oranının sayıca çok farklı olması yani engelli olan grubun 41 kişiden ve engelli olmayan grubun 246 kişiden oluşmuş olması nisbi ve maksimum şans kriteri hesaplamaları yapmayı anlamsız kılmaktadır. Bu sebeple sınıflandırma başarısı belirtilen kriterlerle karşılaştırılmamıştır. Ayrıca elde edilen diskriminant fonksiyonu ile tüm denek değerleri

en baştan tekrar sınıflandırmaya tabi tutularak çapraz geçerlemesi yapılmış ve sonuçta %60,6'lık bir sınıflandırma başarısı elde edilmiştir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırma neticesinde, bedensel engellilerin iş tatmin düzeyleri ölçülmüş ve dokuz alt boyuttan ikisinde; yan ödemeler ve performansla bağlı ödüller alt boyutlarında bedensel engellilerin bedensel engelli olmayanlardan daha düşük puan aldıkları (Bakınız Çizelge 6) tespit edilmiştir.

DSİ Genel Müdürlüğü özelinde yapılan çalışmada elde edilen bu sonuca göre; bünyesinde bedensel engelli istihdam eden işletmelerin yan ödemeler ve performansla bağlı ödüller konularında bedensel engelliler açısından bu farkı ortadan kaldıracak çalışmalar yapmasının bedensel engellilerin iş tatmin düzeyini artırabileceği değerlendirilmektedir. Bedensel engellilerin bedensel engelli olmayanlardan farklı alanlarda çalıştıkları dikkate alındığında, işletmelerin bedensel engellilerin iş alanlarındaki performansları konusunda da özel ödül sistemi geliştirmelerinin bu sorunu çözmede katkı sağlayacağı ifade edilebilir.

Araştırmanın yapıldığı DSİ kurumu bu çerçevede incelenmiş ve bu kurumun çalışanlarının özellikle arazi tazminatı adı altında yan ödemeler aldığı, ancak engelli çalışanların bu tür yan ödemelerden yararlanmadığı görülmüştür. Ayrıca bütün kurumlarda olduğu gibi bu kurumda da performansın değerlendirilmesinde sicil gibi klasik yöntemlerin kullanıldığı kurum yetkilileri ile yapılan görüşmelerde ortaya konmuştur.

İşletmelerde genel olarak işe alınmış olması engelli personel açısından yeterli görüldüğünden ve işgücü kayıp oranına göre ölçülen bir performans değerlendirme sistemi yazında yer almadığından bedensel engelliler ile bedensel engelli olmayanların performansları aynı performans değerlendirme sistemi ile ölçülmektedir. İşlerinden tatmin olmalarına rağmen özellikle yükselme, terfi ve kariyer planlamasında bu durum bedensel engelliler açısından dezavantajlı bir durum yaratmaktadır. Bu çerçevede bedensel engellilerin performans değerlendirmelerinin ayrı bir sistemle değerlendirilmesinin daha uygun sonuçlar elde edilmesinde fayda sağlayacağı ifade edilebilir.

Bir kurumda çalışan bedensel engelli sayısının bedensel engelli olmayanlardan daha az olması beklenen bir durumdur. Bu nedenle iş tanımı aynı olan (iş tanımı eşitlenmiş) bedensel engelli-bedensel engelli olmayan örnekleme çalışmak mümkün olmamıştır. Ayrıca DSİ Genel Müdürlüğü'nde bedensel engelliler ile bedensel engelli olmayanlar aynı iş tanımlarına sahip işlerde çalışmadıklarından aynı işi yapan iki grubun karşılaştırmalı analizi yapılamamıştır. Bu durum araştırmanın önemli bir kısıtı olarak ifade edilebilir.

Bir diğer kısıtın ölçek kullanımı ile ilgilidir. Bedensel engelliler için özel olarak tasarlanmış iş tatmini ve bağlılık ölçekleri olmadığından, ölçümde bedensel engelli olan ve olmayanlar için aynı ölçek kullanılmıştır. Müteakip yapılacak araştırmalarda, bedensel engelliler için bir ölçek oluşturulmasının daha anlamlı sonuçlar elde etmede fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Araştırma sadece DSİ bünyesinde gerçekleştirildiğinden, elde edilen sonucun genel olarak tüm kurumlar için aynı olacağını öngörmek yanıltıcı olabilir. Bu nedenle müteakip araştırmaların farklı sektörlerde yapılmasının bu kısıtı ortadan kaldırabileceği değerlendirilmektedir.

Ayrıca, DSİ gibi bedensel çalışmanın ön planda olduğu örgütlerde bedensel engellilerden aynı performansı beklemenin uygun olmayabileceği ifade edilebilir. Bu nedenle bedensel engellilerle bedensel engelli olmayanların aynı işi yapabildikleri bankacılık, çağrı merkezi gibi iş kollarında buna benzer çalışmalar yürütülmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

AGHO A., MUELLER, C. ve PRICE J., (1993) “Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model”, Vol:46, No:8, 1007-1027.

BHUIAN S.N ve ABDUL-MUHMİN A.G., (1997) “Job Satisfaction and Organizational Commitment Among ‘Guest-Worker’ Salesforces: The Case of Saudi Arabia” Journal of Global Marketing. Vol:10, No:3, 27-44.

BETZ E WEISS D.J., DAWIS R.V., ENGLAND W.G., LOQFUIST L.H., (1966). “Seven Years of Research on Work Adjustment” Minnesota.

BIELIAUSKES V.J. ve WOLFE H.E., 1960. “The Attitude of Industrial Employers Toward the Hiring of Former Mental Hospital Patients” Journal of Clinical Psychology. 16. 256-259

BİLGİN U.K., (1999) “Özürlülerin İstihdamı” Türk-İş Araştırma Merkezi, 399-414.

BRESSLER R.B., LACY A.W., (1980). “An Analysis of the Relative Job Progression of the Perceptibly Physically Handicapped” Academy of Management Journal. 23. 1. 132-143.

BURKE R. (1999). “Disability and Women’s Work Experiences: An Exploratory Study” The International Journal of Sociology and Social Policy. 19. 12. 21-33.

DIBBEN P.J., CUNNINGHAM I. (2001). “Senior Management Commitment to Disability: The Influence of Legal Compulsion and Best Practice” Personnel Review. 30.4. 454-467.

DUCKWORTH S., MCGEER P., KEARNS D., THORNTON P., (1998). “International Research Project on Job Retention and Return to Work Strategies for Disabled Workers” International Labor Organization. Geneva.

FREEDMAN S.M., KELLER R.T., (1981). “The Handicapped in the Workforce” Academy of Management Review. 6. 3. 449-458.

GEORGE Jennifer, JONES Gareth, (1996) Understanding And Managing Organizational Behaviour, Addison-Wesley Publishing Group.

GÜNEY, Salih, (2008) Davranış Bilimleri, 4.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

HACKMAN J.R., ve OLDHAM G.R., (1974) “The Job Diagnostic Survey:An Instrument for The Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Project” Technical Report No:4. Department of Administrative Sciences, Yale University.

KALAYCI Ş., (2008) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. 3. Baskı. Asil Yayın Dağıtım A.Ş. Ankara.

MRAYYAN M.T., (2005) “Nurse Job Satisfaction and Retention:Comparing Public to Private Hospitals in Jordan” Journal of Nursing Management. Vol:13. 40-50.

NAGI S.Z., MCBROOM W.H., COLLETTE J., (1972). “Work, Employment and Disabled” American Journal of Economics and Sociology.31. 1. 21-34.

ODOM R.Y., BOXX W.R., DUNN M.G., (2000) “Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction and Cohesion” Public Productivity and Management Review. Vol:14, No:2, 157-168.

QUERSTEIN V., MCAFEE R.B., GLASSMAN M., (1992) “The Situational Occurences Theory of Job Satisfaction” Human Relations. Vol:45, No:8, 859-873.

REYNOLDS G., ALTEROFF C., NICHOLLS P., (1997). “ Disabled People and Employment in Staffordshire” Staffordshire University.

SAMAD S., (2006) “Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors” The Journal of American Academy of Business. Vol:8, No:2, 113-119.

SHARMA S., AppliedMultivariateTechniques. 1996. John Wiley and Sons Inc. Canada.

SMITH P.C., KENDALL L.M., HULIN C.L., (1969) “The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement” Chicago Illinois, RAND McNally.

WEISS H.M., (2002). “Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences” Human Resource Management Review. Vol:12, 173-194.

WEISS H.M., ve diğ erleri (1967) “Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation” Manual fort he Minnesota. Satisfaction Questionnaire, University of Minnesota Industrial Relations Center No:22.

Yetişkin Serebral Paralizili Bireyler Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Programlarından Yeterli Derecede Yararlanabiliyorlar mı?

Tülay

Tarsuslu

ŞİMŞEK*

İbrahim

Engin

ŞİMŞEK**

Ayşe LİVANELİOĞLU***

ÖZET

Serebral paralizi (SP), çocukluk çağı hastalığı olarak bilinmesine rağmen yetişkinlik çağında da farklı problemlerle birlikte, bireyde aktivite limitasyonu ve katılım kısıtlılıklarına neden olmaktadır. Bu nedenle, fizyoterapi ve rehabilitasyon programlarının çocukluk çağında olduğu gibi ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde de devam etmesi büyük bir önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, yetişkin SP’li bireylerin fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanma oranını belirlemektir. Çalışmaya yaş orta- laması 27.04±7.33 yıl olan 27 (%51.9 kadın, %48.1 erkek) SP’li birey dahil edilmiştir. Çalışma kapsamında hazırlanan anket formu ile bireylerin sosyo-demografik bilgileri alınmıştır. Özür seviyesini belirlemek için Kaba Motor Fonksiyon Sınıflama Sistemi (GMFCS) kullanılmıştır. Sonuçta, bireylerin 19’unun (%70.4) GMFCS’ye göre seviye 1’de, 2’sinin (%7.4) seviye 2’de, 5’inin (%18.5) seviye 3’de ve 1’inin (%3.7) seviye 4 düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Çalışmaya katılan bireylerin 7’si (%25.9) bir kurumda fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti alırken, 20’si (%74.1) çeşitli nedenlerden dolayı fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti almayı bırakmışlardı. Bireylerin ortalama fizyoterpi ve rehabilitasyon alma süreleri 9.21±6.78 (1-18 yıl) olarak belirlenmiştir. Çalışmada, yetişkin SP’li bireylerde fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmetinden yararlanma oranının oldukça düşük olduğu, bu bireyler için sunulan hizmetlerin kısıtlı olduğu belirlenmiştir.

Bu hizmetlerin gelecekte etkin bir şekilde planlanabilmesi için daha kapsamlı istatistiksel verilere ihtiyaç vardır.

Anahtar Kelimeler: Serebral paralizi, yetişkin, fizyoterapi, özürli birey

* Yrd. Doç. Dr., Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Kemal Demir Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu

** Yrd. Doç. Dr., Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Kemal Demir Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu

*** Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Bölümü

Do Adult Cerebral Palsied Individuals Sufficiently Benefit From Physiotherapy and Rehabilitation Programs?

**Tülay
İbrahim**

**Tarsuslu
Engin**

**ŞİMŞEK*
ŞİMŞEK****

Ayşe LİVANELİOĞLU***

ABSTRACT

Cerebral palsy, although known as a childhood disease, causes activity limitations and participation restrictions besides many different problems in adulthood. Thus, similar to the childhood, the continuation of physiotherapy and rehabilitation programs in the adolescent and adulthood periods is vital. The aim of this study was to determine the frequency of receiving physiotherapy and rehabilitation services in adult cerebral palsied individuals. The study included 27 individuals (51.9 % female, 48.1% male) with an average age of 27.04±7.33 years. Socio-demographic information was gathered with the help of a questionnaire. In order to determine the level of disability Gross Motor Function Classification System (GMFCS) was used. According to GMFCS 19 (70.4%) were classified as level I, 2 (7.4%) as level II, 5 (18.5%) as level III and 1 (3.7%) as level 4. Seven (25.9%) of the subjects were receiving physiotherapy and rehabilitation service in a specialized clinic, but, 20 (74/1%) subjects discontinued due to various reasons. The average duration of receiving physiotherapy and rehabilitation service was determined as 9.21±6.78 years (1-18 years). In this study it is concluded that there are limited services for the adult cerebral palsied individuals and the rate of receiving physiotherapy and rehabilitation services are also very low. In order to plan more effective services in the future, more statistical data seems to be needed.

Key Words: Cerebral palsy, adult, physiotherapy, disabled person

* Assoc. Prof., Abant İzzet Baysal University, Kemal Demir School of Physical Therapy and Rehabilitation

** Assoc. Prof., Abant İzzet Baysal University, Kemal Demir School of Physical Therapy

and

Rehabilitation

** Prof., Hacettepe University, Faculty of Health Science, Department of Physical Therapy and Rehabilitation

GİRİŞ

Serebral paralizi (SP), doğum öncesi, doğum sırası ve/veya sonrasında herhangi bir nedenle beyin hasar görmesi sonucu oluşan ilerleyici olmayan, aktivite limitasyonuna neden olan, postür ve hareket gelişimindeki kalıcı bozukluktur (1,2). Çocukluk çağı- da görülen fiziksel özrü en yaygın nedenidir (3).

Serebral paralizi, çocukluk çağı hastalığı olarak bilinmesine rağmen yetişkin çağda da semptomları devam eden bir bozukluktur. SP'li bireylerin yaklaşık %65-90'nı yetişkin çağa kadar yaşamaktadırlar (4). Spastik diplejik (alt ekstremitelerin üst ekstremitelerden daha çok etkilendiği tip) SP'li çocukların %95'i ve spastik kuadriplejik (tüm vücut etkileniminin olduğu tip) çocukların yaklaşık %75'i 30 yaş civarına kadar yaşamaktadır (4,5). Orta derecede mental geriliği olan çocukların %90'ı ve şiddetli mental geriliği olanların ise %65'i 38 yaşına kadar yaşayabilmektedir (5).

İngiltere'de 18 yaş altı 100.000 ile 400.000 arasında yetişkin SP'li bireyin yaşadığı belirtilmektedir. Kanada'da her yıl yaklaşık olarak 350.000 SP'li çocuk doğmakta ve bunların %7.7'si 20 yaş civarına kadar ulaşabilmektedir. (4). Ülkemizde ise yaşayan yetişkin SP'li birey sayısı ile ilgili yeterli bilgi bulunmamaktadır.

Çocukluk çağından ergenlik ve yetişkinlik çağına geçiş dönemlerinde SP'li çocuklarda ev içi ve ev dışı ambulasyonu ve yaşam kalitesini etkileyen fonksiyon kayıpları ön plana çıkmaktadır (6,7,8). Fonksiyon kaybı ile ilişkili birçok neden vardır ve fizyoterapi yoksunluğu bu nedenlerden bir tanesidir (6). Örneğin, motor fonksiyon kaybı ve kas kuvvet kaybı, fizyoterapi rehabilitasyon yetersizliği veya yokluğundan kaynaklanabilmektedir. Bu nedenle, fonksiyon kaybı ile ilişkili potansiyel değişkenlerin tespit edilmesi standart bakımı etkilemekte, hem aile hem de bireyin yaşam kalitesini arttırabilmektedir.

Çocukluk çağı boyunca SP'li çocuklar, yoğun bir şekilde psikososyal destek ve fizyoterapi rehabilitasyon almakta, fakat, pediatrik rehabilitasyon kliniklerinden taburcu edilince veya çocuklar için hizmet veren rehabilitasyon kurumlarından ayrılmak zorunda kalınca, bu bakım hizmetleri aksamakta veya tamamen bitmektedir (3). Genellikle, çocukluk çağından ergenlik çağına geçiş aşamalarında gidilecek bir sağlık kuruluşu veya rehabilitasyon kliniğinin olmaması karşılaşılan en büyük güçlüklerden birisidir. Oysa, bu geçiş evresi, bireyin sosyal, emosyonel ve biyolojik değişimlerinin en yoğun olduğu ve aktif katılımlar yapabileceği dönemdedir. Yetişkinlik çağına girdiğinde bu durum daha da güçleşmektedir (3,8,9).

Yetişkin SP'li bireylerin çoğunda katılım kısıtlılıkları bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda, genç yetişkin ve yetişkin SP'li bireylerin %30-70'inin sosyal rollere katılım ve günlük yaşam aktivitelerinde kısıtlılık yaşadığı tespit edilmiştir (9,10,12). Bu bireylerin sıklıkla zorlandıkları alanlar iletişim, mobilite güçlükleri (özellikle ev dışı), kendine bakım, fiziksel aktivite katılımı, beslenme ve yemek hazırlama, kişisel ilişkiler, eğitim, iş bulma, sorumluluklarını yerine getirememe, boş vakit aktiviteleri ve toplumsal aktiviteler olarak belirlenmiştir (9-12). Ergenlik çağından itibaren SP'li bireylerde önemle artan bu

problemlere karşın rehabilitasyon alabilecekleri kurumların eksikliği veya olmaması birçok ülkede ve ülkemizde karşılaşılan en büyük problemlerdendir (9,13,14).

Bütün bu bilgilerden yola çıkarak planlanan bu çalışmanın amacı, yetişkin SP'li bireylerde fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanma oranını tespit etmektir. Aynı zamanda, fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti almayan bireylerde bu hizmetlerden yararlanamama nedenlerini incelemektir.

YÖNTEM:

Örneklem

Çalışmaya 18 yaş ve üstü, serebral paralizi tanısı olan 27 yetişkin birey (%51.9 kadın, %48.1 erkek) dahil edilmiştir.

Bu çalışma Hacettepe Üniversitesi, Tıbbi, Cerrahi ve İlaç Araştırmaları Etik Kurulu'nda değerlendirilmiş olup, tıbbi etik açıdan uygun bulunmuştur (LUT 06/18).

Veri toplama aracı

Çalışma kapsamında öncelikle, çalışmaya dahil edilen bireylerin yaş (yıl), boy (cm), kilo (kg), cinsiyet gibi demografik bilgileri kaydedilmiştir. Daha sonra hazırlanan anket formu ile klinik tipi, ekstremitte dağılımı, eğitim düzeyi (yıl), meslek, fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti alıp almadıkları, alıyorsa kaç yıldır aldıkları, medeni durum, bağımsız yürümenin olup olmadığı, yardımcı cihaz kullanımı gibi fiziksel ve sosyal özellikler kaydedilmiştir. Özür seviyesini belirlemek için Kaba Motor Fonksiyon Sınıflama Sistemi (GMFCS) kullanılmıştır (15).

GMFCS, SP'li bireylerde kişinin yaşına göre uygun olduğu fonksiyonel seviyeyi belirlemede kullanılan, seviye 1 ile seviye 5 arasında bir sınıflama sistemidir. Seviye 1'de en az etkilenim, seviye 5'te ise en şiddetli etkilenim vardır (Tablo 1).

Analiz

İstatistiksel analizde SPSS 10.0 for Windows istatistik programı kullanılmıştır. Tüm değişkenler aritmetik ortalama, standart sapma ($X \pm SD$) olarak ifade edilmiştir. İkili

Tablo 1: Kaba Motor Fonksiyon Sınıflama Sistemi (GMFCS)

Bireyler kısıtlama olmaksızın yürür, sadece ince motor yeteneklerde kısıtlılık Seviye 1 vardır.

Seviye 2 Bireyler yardımcı araç olmaksızın yürür.

Seviye 3 Ev dışı aktivitelerde yardımcı mobilite araçlarıyla yürür.

Seviye 4 Bağımsız hareket oldukça sınırlıdır.

Yardımcı teknolojik mobilite araçları kullanılsa bile bağımsız hareket oldukça Seviye 5 güçtür.

grup karşılaştırmaları için Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Çalışmaya dahil edilen bireylerin yaş ortalaması 27.04 ± 7.33 yıl olarak tespit edilmiştir. Çalışmaya dahil edilen fizyoterapi alan ve almayan bireylerin sosyo-demografik bilgileri Tablo'2'de gösterilmiştir. Bireylerin 23'ü (%85.2) spastik, 3'ü (%11.1) atetoid, 1'i (%3.7) ataksik tip SP'li idi. Ekstremitte tutulumuna göre 13'ü (%48.1) hemiplejik, 9'u (%33.3) diplejik, 5'i (%18.5) kuadriplejik SP'li idi.

GMFCS'ye göre bireylerin 19'u (%70.4) seviye 1, 2'si (%7.4) seviye 2, 5'i (%18.5) seviye 3, 1'i (%3.7) seviye 4 düzeyinde idi.

Çalışmaya katılan bireylerin 7'si (%25.9) bir kurumda fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti alırken, 20'si (%74.1) çeşitli nedenlerden dolayı (yaş sınırı nedeniyle (%89), ekonomik nedenlerden dolayı (%15), sebepsiz (%6)) fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti almayı bırakmışlardı. Bireylerin ortalama fizyoterapi ve rehabilitasyon alma süreleri 9.21 ± 6.78 (1-18 yıl) olarak belirlenmiştir.

Fizyoterapi alan ve almayan bireylerde klinik tip, ekstremitte tutulumu, yardımcı cihaz kullanımı, bağımsız yürüme ve GMFCS seviyeleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 3).

TARTIŞMA

Kronik hastalığı ve özrü olan genç bireylerin çocukluk çağı bakımından yetişkinlik çağı bakımına geçişi literatürde büyük bir önemle işlenmektedir (16,17). Bu konu ile

Tablo 2: Bireylerin sosyo-demografik bilgileri

	Fizyoterapi alan bireyler (n=7)		Fizyoterapi almayan bireyler (n=20)	
	X	S	X	S
Yaş (yıl)	22	4.35	28.80	7.41
Boy (cm)	160.71	10.62	166	8.17
Kilo (kg)	57.57	3.15	63.30	13.08
	n (%)		n (%)	
Cinsiyet				
Kadın	4 (57.1)		10 (50)	
Erkek	3 (42.9)		10 (50)	
Medeni durum				
Evli	-		2 (10)	
Bekar	7 (100)		18 (90)	
Eğitim durumu				
Okumamış	1 (14.3)		2 (10)	
İlkokul	1 (14.3)		2 (10)	
Ortaokul	-		3 (15)	
Lise	2 (28.6)		6 (30)	
Üniversite	3 (42.9)		7 (35)	
Klinik tip				
Spastik	5 (71.4)		18 (90)	
Atetoid	2 (28.6)		1 (5)	
Ataksik	-		1 (5)	
Ekstremitte tutulumu				
Hemiplejik	2 (28.6)		11 (55)	
Diplejik	3 (42.9)		6 (30)	
Kuadriplejik	2 (28.6)		3 (15)	
GMFCS				
Seviye 1	4 (57.1)		15 (75)	
Seviye 2	1 (14.3)		1 (5)	
Seviye 3	2 (28.6)		3 (15)	
Seviye 4	-		1 (5)	

Meslek		
Çalışmıyor	1 (14.3)	17 (85)
Öğrenci	5 (71.4)	2 (10)
Memur	1 (14.3)	1 (5)
Esnaf	-	
Nerde yaşıyor?		
Ailesi ile birlikte	7 (100)	17 (85)
Eşi ile birlikte	-	2 (10)
Yalnız	-	1 (5)
Bağımsız yürüyebiliyor mu?		
Evet	4 (57.1)	15 (75)
Hayır	3 (42.9)	2 (25)
Yardımcı cihaz kullanıyor mu?		
Evet	2 (28.6)	5 (25)
Hayır	5 (71.4)	15 (75)

GMFCS: Kaba Motor Fonksiyon Sınıflama Sistemi

Tablo 3: Fizyoterapi alan ve almayan bireylerde klinik özellikler ve GMFCSarasındaki fark

	Fizyoterapi alan bireyler (n=7)	Fizyoterapi almayan bireyler (n=20)	z	p
Klinik tip	15.71	13.40	-1.076	0.282
Ekstremitte tutulumu	16.86	13.00	-1.203	0.229
Yardımcı cihaz kullanımı	13.64	14.13	-0.182	0.855
GMFCS	15.50	13.48	-0.723	0.470
Bağımsız yürüme	15.79	13.38	-0.874	0.382

GMFCS: Kaba Motor Fonksiyon Sınıflama Sistemi, z: Mann Whitney U testi

İlgili dünyada farklı uygulamalar olmakla birlikte, üzerinde durulan en önemli problem, bakım hizmeti verecek kuruluş sayısındaki yetersizlik olarak belirtilmektedir (3,18,19). İlerleyen yaşlarda, entelektüel ve fiziksel özürlüden dolayı sağlık problemleri yaşayan yetişkin bireylerin var olan kuruluşlara gitmeleri zorlaşmakta, yeni servis bulma ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır (13,14). Bu konuda, özellikle, nörolojik ve kas iskelet sistemine ait problemi olan bireylerin ihtiyacı ön plana çıkmaktadır (3,9,20).

Serebral paralizli bireylerde yaşın ilerlemesi ile birlikte, yaşamdan beklentiler de bir o kadar artmakta ve değişmektedir. Gelişmekte olan, ülkelerde kronik hastalığı veya özürlü olan yetişkinler için kaynak veya personel sıkıntısından dolayı geliştirilen bakım servisleri oldukça yetersiz kalmaktadır (3,13,20). Bu bireyler, çocukluk dönemlerinde fizyoterapi ve rehabilitasyon merkezlerinden yoğun olarak yararlanırken, yetişkinlik dönemlerinde, rehabilitasyon ve bakım hizmetinden yararlanma oranı düşmektedir (18). Fizyoterapi ve rehabilitasyon merkezlerinde, çocukluk çağında tedaviye alınan çocukların tedavileri, yetişkinlik çağında çeşitli nedenlerden dolayı aksamakta ve dolayısıyla, yetişkin çağda bakım azalmaktadır (13,20). Fakat, ilerleyen yaşlarla birlikte SP'li bireylerde, ağrı, spastisite, kas zayıflıkları gibi problemlere bağlı olarak fonksiyonel kötüleşme ve

ambulasyon güçlükleri başlamakta, bu durum kişinin yürümeyi bırakmasıyla sonuçlanabilmekte ve yaşam kalitesi düşmektedir (5,8,11,12). Bu gibi nedenlerden dolayı, bireyin fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti alma gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Sca l ve arkadaşlarının (21) yaptıkları çalışmada, çocukluktan ergenlik ve yetişkinlik çağına geçişte personel ve kaynak sıkıntısı yüzünden kronik özürlü bireylerin servis hizmetinden yararlanamadıkları belirtilmiştir. Benzer şekilde, Scheinberg ve arkadaşları (3), Hill ve arkadaşları (20), Young ve arkadaşları (19) kronik özürlü bireyler için tedavi hizmetlerinin yetersiz olduğunu, tedavi merkezlerinin de sayısının az olduğunu (özellikle fizyoterapi, iş-meşguliyet terapisi, konuşma ve dil terapisi ve ortotik destek sağlayacak kurumlar), bireylerin belli bir yaştan sonra tedavi hizmeti alamadıklarını, uzun süre bakım ve rehabilitasyon görmesi gereken birçok nöromüsküler hastalığa sahip bireyin hastaneye erişim konusunda sıkıntılar yaşadığı, bu konuda klinik servislerin artırılması gerektiği ve devlet politikalarında değişikliklere ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir. Steinbeck ve arkadaşlarının (18) çalışmalarında da çocukluk çağından yetişkinlik çağına geçiş prosedürleri ve servis hizmeti alma konusunda yeterli verinin olmadığı, bu konuda yetişkin sektörü için sağlanacak kaynaklara ve desteğe ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. Bizim çalışmamızda da, çalışmaya katılan bireylerin 7'si (%25.9) bir kurumda fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti alırken, 20'si (%74.1) çeşitli nedenlerden dolayı (ekonomik, sosyal destek eksikliği gibi) fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmeti almayı bırakmışlardır. Çalışmamıza katılan bireylerin etkilenim şiddetine bakıldığında büyük bir çoğunluğunun spastik hemiplejik tip (gövde ile birlikte aynı taraf alt ve üst ekstremitenin tutulduğu tip) etkilenimli olduğu ve GMFCS'ye göre seviye 1'de olduğu ve bağımsız yürüyebildikleri gözlenmiştir. Yapılan istatistiksel analizde, özür seviyesi, ekstremiteler ve klinik dağılım açısından fizyoterapi alan ve almayan bireylerde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Fizyoterapi ve rehabilitasyon programlarına devam etmek istemediğini belirten bireylerin tedaviye devam etmek istememe nedenlerinin etkilenim şiddeti hafif olduğu için ev içi ve ev dışı aktivitelerde bağımsız olmasından kaynaklanmış olabileceğini düşünüyoruz. Hafif etkilenim olması durumunda, günlük yaşamda kendi işini görebilen bireyler fizyoterapi ve rehabilitasyonu bırakabilmektedir. Bununla birlikte, SP'li çocuklarda etkilenim şiddeti arttıkça fizyoterapi ve rehabilitasyon görme sıklığı artmakta, fakat, mobilite güçlükleri ve ulaşım problemlerinden dolayı tedaviyi bırakmak zorunda kalabilmektedirler. Baz 1

Avrupa ülkelerinde olduğu gibi ev rehabilitasyon hizmetleri olmadığından, ülkemizde yetişkinlik çağına gelen kronik özürlü bireyler bu gibi nedenlerden dolayı da rehabilitasyonu bırakmak zorunda kalabilmektedirler.

Literatürde, yetişkin SP'li bireylerle ilgili yapılan çalışmalarda, iş bulma ve çalışma oranının en fazla hemiplejik (aynı taraf alt ve üst ekstremiteler tutulumu) ve diplojik (alt ekstremitelerin üst ekstremitelerden daha fazla tutulması) SP'li bireylerde olduğu belirlenmiştir (22,23). Dussen ve arkadaşlarının (24) yaptıkları çalışmada, SP'li bireylerin %30'unun ailesi ile birlikte, %12.5'inin de partnerleriyle yaşadığı tespit edilmiştir. Cox (25), yaşları 22 ile 75 arasında değişen yetişkin SP'li bireylerde yaptığı çalışmada, bireylerin %27'sinin evli, %5.5'inin boşanmış veya dul, %6'sının bekar olduğunu, bireylerin eğitim düzeyinin ortalama olarak 1 ile 4 yıllık kolej düzeyinde

olduğu, %40'nın tam zamanlı, %26'sının kısmi zamanlı çalıştığını geri kalan bireylerin ise öğrenci olduğunu veya hiç çalışmadığını belirtmiştir. Bizim çalışmamızda da bireylerin %92.6'sının bekar, %7.4'ünün evli olduğu, %88.9'unun aile ile birlikte, %7.4'ünün eşi ile ve %3.7'sinin yalnız yaşadığı, %40.7'sinin çalışmadığı, %25.9'unun öğrenci olduğu, geri kalan bireylerin memur veya esnaf olarak çalıştığı, %11.1'inin okumamış olduğu, geri kalanların ise ilkokul, lise, ortaokul veya üniversite düzeyinde eğitim gördükleri tespit edilmiştir. Türk toplumunun genel yaşam tarzı itibarıyla sağlık problemi olsun veya olmasın birey evlenmediği sürece yaşı kaç olursa olsun aile ile birlikte yaşaması söz konusudur. Bireyin öz- rünün veya hastalığının olması durumunda, bu konu daha da hassas bir konuma gelmekte ve aile kendini bunu yapmaya zorunlu hissetmekte, birey ise çevresindeki insanların ona bakmakla yükümlü olduğunu düşünmektedir. Hem ailenin yaşam tarzı hem de şartların getirdiği koşullardan dolayı kendi kendine yetebilecek durumda olan bireyler bile (hafif etkilenimli hemiplejik SP'li bireyler) ailesi ile birlikte yaşamakta ve aile desteği ile geçimini sürdürmektedir. Bazı durumlarda, birey bu durumu kendi lehine çevirerek bütün ihtiyaçlarını ve beklentilerinin aile tarafından karşılanmasını talep etmekte, böyle bir talebi olmasa bile aile kendini bunu yapmaya zorunlu hissetmektedir. Fakat, ülkemizde kronik özürlü bireylerin ergenlik çağına geçiş aşamasından itibaren yeterli mesleki eğitim almadıklarından dolayı da kendini yetişkinlik hayatına hazırlamadığı da unutulmaması gereken önemli bir ayrıntıdır.

Sonuç Ve öneRiler

Ülkemizde de kronik özürlü bireyler için hazırlanan mesleki eğitim ve iş bulma becerisini kazandırma programlarının yetersiz olduğunu ve bu konu ile ilgili daha kapsamlı ve disiplinler (ve kurumlar) arası yapılacak yoğun ve etkili çalışmalara ihtiyaç olduğunu düşünüyoruz.

Çalışmanın sonunda, ülkemizde yetişkin SP'li bireyler için devletin sunduğu rehabilitasyon hizmetlerinin kısıtlı olduğu (20 yaşına gelen SP'li birey için özel rehabilitasyon merkezlerinde çocuklar gibi tedavi olma hakkı bulunmamaktadır), fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmetlerinden yeterince yararlanılmadığı, özürlü bireyi erişkin yaşa hazırlama ve bağımsızlığını destekleme konusunda eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin yetersiz olduğu sonucuna varılmıştır. Bu hizmetlerin gelecekte etkin bir şekilde planlanabilmesi açısından, istatistiksel verilere ihtiyaç duyulmaktadır. Unutulmaması gereken diğer bir konu da özrü ne olursa olsun SP'li çocukların (ve diğer kronik özrü olan çocuklar) bir gün erişkin özürlü birey haline geleceği ve ailesinin geleceğe bu açıdan hazırlanmasının önemli olduğudur.

KAYNAKLAR

ALBERMAN, E., MUTCH, L., Commentary on the revised versions of the definition and classification of cerebral palsy. *Dev Med Child Neurol*,49,32, (2007).

ANONYMOUS. A., report: the definition and classification of cerebral palsy April 2006. *Dev Med Child Neurol*, 49,8-14, (2007)

SCHEINBERG, A., CRUICKSHANK, A., Health care services for adults with cerebral palsy. *Aust Fam Physician*, 39(3),165-167, (2010).

OLMSTED, N.J., Evaluating the health status of young adults with cerebral palsy and spina bifida. Doktora tezi, Toronto Üniversitesi, Toronto, (2004).

RAPP, CE., TORRES, M.M., The adult with cerebral palsy. Arch Fam Med, 9, 466-472, (2000)

KRAKOVSKY, G., HUTH, M.M., LIN, L., LEIN, R.S., Functional changes in children, adolescents and young adults with cerebral palsy. Res Dev Disabil, 28, 331-3410, (2007).

TARSUSLU, T., LİVANELİOĞLU, A., Relationship between quality of life and functional status of young adults and adults with cerebral palsy. Disabil Rehabil Feb 19, [Epub ahead of print], (2010)

TARSUSLU, T., LİVANELİOĞLU, A., Serebral paralizili bireylerde motor limitasyonun mobilite ve bağımsızlık düzeyi üzerine etkisi. Fizyoter Rehab Derg, 19,117-122, (2008)

DONKERVOORT, M., WIEGERINK, D.J.H.G., MEETEREN, J.V., STAM, H.J., ROEBROECK, M.E., Transition Research Group South West Netherlands., Transition to adulthood: validation of the Rotterdam Transition Profile for young adults with cerebral palsy and normal intelligence. Dev Med Child Neurol, 51,53-62, (2008).

van MEETEREN, J., ROEBROECK, M.E., CELEN, E., DONKERVOOT, M., STAM, H.J.,Transition Research Group South West Netherlands., Functional activities of the upper extremity of young adults with cerebral palsy. A limiting factor for participation? Disabil Rehabil, 30,387-395, (2008).

JAHNSEN, R., VILLIEN, L., STANGHELLE, J.K., HOLM, I., Fatigue in adults with cerebral palsy in Norway compared with the general population. Dev Med Child Neurol, 45, 296-303, (2003).

ROEBROECK, M.E., JAHNSEN, R., CARONA, C., KENT, R.M., CHAMBERLAIN, M.A., Adult outcomes and lifespan issues for people with childhood-onset physical disability. Dev Med Child Neurol, 51, 670-678, (2009).

CALLAHAN, S.T., COOPER, W.O., Access to health care for young adults with disabling chronic conditions. Arch Pediatr Adolesc Med, 60,178-182, (2006).

CALLAHAN, S.T., WINITZER, R.F., KENAN, P., Transition from pediatric to adult- oriented health care:a challenge for patients with chronic disease. Current Opin Pediatr, 13, 310-316, (2001).

JAHNESEN, R., AAMODTH, G., ROSENBAUM, P., Gross Motor Function Classification System used in adults with cerebral palsy: agreement of self-reported versus professional rating. Dev Med Child Neurol, 48, 734-738, (2006).

BOWES, G., SINEMA, G., SURIS, J-C., BUHLMAN, V., Transition health services for youth with disabilities: a global perspective. J Adolesc Health, 17, 23-31, (1995).

SCAL, P., EVANS, BLOZIS, S., OKINOW, N., BLUM, R., Trends in transition from pediatric to adult health care services for young adults with chronic conditions. J Adolesc Health, 24, 259-264, (1999).

STEINBECK, K.S., BRODIE, L., TOWNS, S.J., Transition in chronic illness: who is going where? Journal Paediatr Child Health, 44, 478-482, (2008).

YOUNG, N.L., GILBERT, T.K., MCCORMICK, A., AYLING-CAMPOS, A., BOYDELL, K., LAW, M., FEHLINGS, D.L., MUKHERJEE, S., WEDGE, J.

H., WILLIAMS, J.I., Youth and young adults with cerebral palsy: their use of physician and hospital services. Arch Phys Med Rehabil, 88, 696-702, (2007).

HILL, M.E., PHILLIPS, M.F., Service provision for adults with long-term disability: a review of services for adults with chronic neuromuscular conditions in the United Kingdom. Neuromuscular Disorders, 16, 107-112, (2007).

SCAL, P., EVANS, T., BLOZIS, S., et al. Trends in transition from pediatric to adult health care services for young adults with chronic conditions. J Adolesc Health, 24, 259-264, (1999).

BOTTOS, M., FELLICIANGELI, A., SCIUTO, L., GERICKE, C., VIANELLO, A., Functional status of adults with cerebral palsy and implications for treatment of children. Dev Med Child Neurol, 43, 516-528, (2001).

HAHNSEN, R., VILLIEN, L., EGELAND, T., STANGHELLE, J.K., HOLM, I., locomotion skills in adults with cerebral palsy. Clin Rehabil, 18, 309-316, (2004).

DUSSEN, L., NIEUWSTRATEN, W., STAM, H.J., Functional level of young adults with cerebral palsy. Clin Rehab, 15, 84-91, (2001).

COX, B.J., Predictors of depression in adults with cerebral palsy: a biopsychological model. Doktora tezi, A Dissertation Presented to the Faculty of the California School of Professional Psychology, California, (1999).

Özürülerin Çalıştırılmasına Dair Bir Uygulama Örneği: İngiltere Sayıştayı

Yaşar UZUN*

ÖZET

Özürü çalışanların çalışma yaşamlarında karşılaşılan sorunların araştırılması ve çözüm yollarının bulunmasında iyi uygulama örneklerinin ortaya konulması, bu yolda atacağımız adımların şekillenmesinde bizlere yol gösterici olacaktır. Bu anlamda İngiltere Sayıştayındaki kurumsal uygulamalara bakıldığında, bizlere, bir kamu idaresinin özürülikle ilgili bir alanda nasıl politika belirlediğini, kendisi bir denetim kuruluğu olmakla beraber, meseleyi nasıl stratejik plan boyutunda ele alarak kurum gündemine taşıdığını, izlediğini ve değerlendirdiğini göstermektedir. Özürülikle Fırsat Eşitliliği Etki Değerlendirme Çalışması ve konunun kamu idarelerinde zorunlu hale getirilmesi, ülkemizde de üzerinde durulması ve tartışılması gereken bir konudur.

Anahtar Kelimeler: Özürülikle, farklılıkların yönetimi, politika, istihdam

* Sayıştay Başkanlığı Uzman Denetçisi

An Implementation Model in the Field of Employment of Human Resources with Disability: National Audit Office of United Kingdom

Yaşar UZUN*

ABSTRACT

The identification of good practice on the way of researching the problems disabled staff face in employment and finding solutions to them will be a guide for us to give a shape to our steps in this way. Institutional practice put in place in National Audit Office shows us that;

- how a public body produces a policy in disability management field,
- how it carries the disability issue to the Office agenda by strategical planning, how it implements, monitors and assesses strategical plan, though it is an audit Office of public bodies.

On the other side, “The Disability Equality Impact Assessment Study” and its being considered as mandatory work are the things upon which we have to think and discuss about in Turkey.

Key Words: Disability, diversity, policy, employment

* Principal Auditor at The Turkish Court of Accounts

GİRİŞ

Toplumumuzda özürlü insanların konumları, yaşadıkları sorunlar ve bunların çö- züm yolları hep tartışılması ve gündemden düşürülmemesi gereken bir husustur. Kamu ya da özel kesimde istihdam edilen özürlü çalışanların istihdam sorunlarına çözüm bulabilmenin yollarından birisi, organizasyonel insan kaynakları yönetimini stratejik bir yaklaşımla ele almaktır. Bu yaklaşımın bir gereği, kurum ve kuruluşların ulusal ve uluslar arası iyi uygulama örneklerini izleyebilmesi, bunları kendi ekonomik, sosyal ve kültürel dokusuna uyarlayabilmesidir.

Bu yazının amacı; Avrupa Birliğinin finanse ettiği ve İngiltere Sayıştayı ile Türk Sayıştayı'nın birlikte yürüttüğü “Sayıştayın Denetim Kapasitesinin Güçlendirilmesi” başlıklı Eşleştirme Projesi (2005-2007) çerçevesinde, İngiltere Sayıştayında1 insan kaynakları yönetimi alanında 3 haftalık bir süre ile yapılmış yerinde inceleme çalışması sonucunda, özürlü çalışanlarla ilgili kurumsal yönetim uygulamaları hakkında edinilen bilgiyi paylaşmak, özürlü çalışanların istihdam sorunlarına dair stratejik yönetim yaklaşımı hakkında bir bakış açısı geliştirmeye katkıda bulunmaktadır.

İngiltere Sayıştayında (NAO) özürlü çalışanlarla ilgili politikalar, “Farklılıkların Yönetimi- Diversity Management” şemsiyesi altında ele alınmaktadır. Bu nedenle bu yazıda NAO'da farklılıklara bakış, farklılık yönetimini teşvik eden faktörler, farklılıkların yönetimi ile ilgili kurumsal yapı, özürlü çalışanlarla ilgili çalışmaların seyri, kurum Per- sonel rehberinde özürlülük ve makul düzenleme tanımları üzerinde durularak iyi uygula- ma örnekleri tespit edilmeye çalışılacaktır.

NAO'DA FARKLILIKLARA BAKIŞ

NAO'daki farklılık anlayışının incelenmesine, öncelikle NAO'nun kurumsal de- ğerleri ele alınarak başlanabilir. “Kooperatif Ruh”, “Bütünlük”, “Dışa Dönüklük”, “Fark Oluşturmak”, “Açık İletişim”, “Mesleki Mükemmellik” ve “İnsana Değer Vermek” başlıkları altındaki değerler manzumesi incelendiğinde, NAO'nun benimsediği yönetim an- layışının şekillenmesinde aşağıdaki özelliklerin bulunduğu anlaşılmaktadır:

1 İngiltere Sayıştayı (National Audit Office-NAO), İngiltere'de merkezi kamu idarelerinin mali denetimi ile kamu kaynağına ilişkin performans denetimlerini gerçekleştiren bir denetim kuruluşudur. Yaklaşık 85 0 personel istihdam etmektedir. NAO'da bir başkan, başkan yardımcısı ve buna bağlı yardımcılar üst yönetimi oluşturmaktadır (Management Board).

Kamu idarelerinin mali denetimi ve kurumca yapılan performans denetimleri sonucunda hazırlanan raporlar İngiltere Parlamentosuna sunulmaktadır.

- a) Tüm çalışanların birbirlerini dinleyerek, destekleyerek ortak amaçlar için birlikte çalışması gerekmektedir,
- b) Kurum içinde ve dışında açık iletişim olmalıdır,
- c) İş performansında ekonomik, etkili ve verimli olmanın yolları araştırılmalıdır,
- d) Herkesin başarısını görerek, çalışanların potansiyelini tam manasıyla kullanabilmesi için adil ve esnek sistemler uygulanmalı, insanlardaki farklılıklara ve bunların kuruma kazandırdıklarına değer verilmelidir.² Bu değerler çerçevesinde, NAO'nun çalışanlara dair farklılık anlayışı irdelendiğinde; çalışanların farklılığına yol açan faktörler, aşağıdaki diyagramda görüleceği üzere iki grupta incelenmektedir:

1. Diyagramın iç halkasını oluşturan ve insanın değiştiremeyeceği ya da doğuştan gelen farklılık faktörleridir.

2. Diyagramın dış halkasını oluşturan ve zaman içerisinde değişebilen faktörlerdir.

(Yükleme Hatası :The remote server returned an error: (404) Not Found.)

NAO, çalışan farklılıklarının yönetilmesinde, farklılığa yol açan faktörler olarak cinsiyet, etnik yapı, ırk, özürlülük, cinsel tercih ve yaş gibi hususları mercek altına almaktadır.

2 NAO Personel Manual, Chapter One, Vision, mission, values

3 NAO Diversity Website, Valuing Individuals, Diversity Facts

NAO'DA FARKLILIK YÖNETİMİNİ TEŞVİK EDEN FAKTÖRLER

NAO'nun "Farklılıkların Yönetimi ile İlgili Strateji Belgesi"nde (The NAO Diversity Strategy 2005-2008), farklılıkların yönetimini teşvik eden kurumsal motifler olarak aşağıdaki hususlar zikredilmiştir:

- 1- İngiltere'de kamu ve özel sektörde bu alanın artık bir yönetsel disiplin olarak görülmesi, bu alanla ilgili yeni mevzuatlara cevap verecek açık stratejilerin geliştirilmeye başlanmış olması,
- 2- İngiltere'nin demografik yapısındaki değişimlere hitap edebilmek ve farklı işgücü yapısını yönetmenin sağlayacağı kurumsal faydaları görmek,
- 3- Kamu idarelerinin denetimini yapan bir kuruluş olarak kamu idarelerine örnek olmak ve NAO'nun dışında cereyan eden değişimlere pozitif cevap vermek,
- 4- Avrupa Birliği/İngiltere'nin eşitlik, inanç, cinsel tercih, yaş, özürlülük vb. alanlarda ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik ilgili mevzuata uygun hareket etmek,
- 5- Kurum iç ve dış paydaşlar ile denetlenen kurumların, kurumsal politika ve uygulamalarının cari mevzuatlara uyarlı olmasına yönelik NAO'dan beklentilerini karşılamak,
- 6- Söz konusu uygunluğun sağlanamaması halinde, İş Mahkemelerinde adil olmayan muamele iddialarıyla, mali etkileri olan ve aynı zamanda kurumsal imaja zarar veren sonuçlarla karşılaşma riskini ortadan kaldırmak,
- 7- Tüm çalışanlara fırsat eşitliği sağlayarak Investors in People (IiP) Akreditasyonunu devam ettirmek,
- 8- Farklılıkları iyi yöneterek yetenekli çalışanları kurumda tutmak,
- 9- Farklı çalışan yapısını yöneterek kurum içinde, kurumun hedeflerine ulaştıracak çalışan yapısıyla pozitif kültür oluşturmak, devamsızlığı ve personel devrini azaltmak.

NAO'DA FARKLILIKLARIN YÖNETİMİ İLE İLGİLİ KURUMSAL YAPI

NAO'da, farklılıkların iyi yönetilmesi noktasında NAO Yönetim Kurulu'na gerekli tavsiyelerde bulunmak üzere "Farklılıkların Yönetimi Yönlendirme Grubu" kurulmuştur. Bu grupta yukarıda belirtilen farklılık noktalarında bu farklılıkları temsil eden çalışanlar yer almaktadır. Bu grup düzenli olarak toplanmakta ve farklılıklarla ilgili hususları tartışmaktadır. Yönlendirme Grubuna bağlı olarak çeşitli farklılık noktalarına dayalı çalışma grupları oluşturulmuştur. Bu çalışma gruplarından birisi de Özürllülikle İlgili Çalışma Grubu'dur. Bu Grup;

- NAO'nun özürllü çalışanlarla ilgili politika ve uygulamalarını izlemekte ve değerlendirmektedir,
- Kurum çalışanlarını NAO İnsan Kaynakları Biriminde görevli Farklılıkların Yönetimi ile ilgili yönetici aracılığıyla özürllülikle ilgili hususlarda bilgilendirmektedir,
- Kurum yönetimini bu alandaki politikaların uygulanması ve geliştirilmesi hususlarında etkilemekte ve tavsiyelerde bulunmaktadır,
- Özürllü ya da özürllülikle ilgilenen çalışanlar için bilgi ve fikir alış-verişinin yapılacağı bir forum rolü görmektedir,
- Özürllü çalışanların temsili oranını izlemektedir,
- Özürllülikle ilgili olarak kamu ve özel kesimdeki diğer çalışma gruplarıyla bağlantıları geliştirmektedir,
- İnsan Kaynakları Birimi aracılığıyla özürllülikle ilgili bilincin artmasını kurum intranetindeki duyurular, özürllü konuşmacıları davet, öğlen vakti seminerleri aracılığıyla teşvik etmektedir,
- Çalışmalar sonucu elde edilen sonuç ve düşünceleri "Yönlendirme Grubu" ve İnsan Kaynakları Birimine aktarmaktadır.

Öte yandan, NAO İnsan Kaynakları Biriminin, insan kaynaklarının yönetimi ile ilgili hususlarda zamanında gereken tavsiyeleri sağlamak, eşitlikle ilgili yeni düzenlemeler hakkında yöneticilere ve çalışanlara gerekli eğitim ve desteği sağlamak gibi bir rolü de bulunmaktadır. Bu birimde, NAO insan kaynaklarına dair farklılıkların yönetimi ile ilgilenen bir yönetici de görev yapmaktadır. Bu yöneticinin görevleri aşağıda sıralanmıştır:

- Farklılıklar ve fırsat eşitliliği hakkında yöneticiler ve çalışanlar arasında bilinci artırmak,
- NAO'nun farklılıklar ve fırsat eşitliliği politikasını geliştirmek, yayınlamak ve izlemek
- Farklılık yönetimi ile ilgili verileri toparlamak, analiz etmek ve üst yönetime yıl bazında raporlama yapmak,
- Farklılıklar ve fırsat eşitliliği hususlarının kurum insan kaynakları politika ve uygulamalarında göz ardı edilmemesini sağlamak,
- Ayrımcılığa uğradığını ya da rahatsız edildiğini düşünen çalışanlara tavsiye ve gerekli yardımda bulunmak.
- Farklılıklar ve fırsat eşitliliği ilgili hususlarda Sendika ile iletişim içinde olmak,
- Diğer ilgili kurum ve kuruluşlarla iletişim içinde olmak,

Farklılıkların Yönetimi ile ilgili yönetici, bilgi ve tarafsız tavsiye sağlayarak meselelerin çözümüne yardım etmektedir.

NAO'DA ÖZÜRLÜ ÇALIŞANLARLA İLGİLİ ÇALIŞMALARIN SEYRİ

Özürllülikle ilgili Çalışma Grubu ilk olarak Haziran 2003'te "İngiltere Sayıştayının Özürllülerle ilgili Politika, Prosedür ve Uygulamalarına Dair İzleme Raporu" nu hazırlayıp "Farklılıkların Yönetimi Yönlendirme Grubu"na sunmuştur. Bu raporda, durum analizi çerçevesinde NAO'nun güçlü ve geliştirmesi gereken yönleri ifade edilmiştir. Raporda, özürllü çalışanlarla ilgili mevzuatı uygulamada başarısız olunması ya da iyi uygulama ortaya konulamaması hallerinde NAO'nun bir kamu idaresi olarak karşı karşıya kalabileceği riskler şöyle tanımlanmıştır:

- Bu hususlarda kurum aleyhine açılacak dava sonucunda oluşacak mali kayıp/ zarar,
- Bu durumun kurumun mesleki itibarına ve güvenilirliğine vereceği potansiyel zarar,
- Denetlenen kurumlardaki itibarın zayıflaması,
- Özürllü ama yetenekli çalışanın kaybı,
- Özürllü çalışanlara gerekli desteğin sağlanamaması halinde özürllü çalışanların verimliliğinde kayıp ve dolayısıyla kurum stratejik hedeflerinin elde edilmesinde başarısızlık.

4 NAO Personel Manual, Chapter Three, Equality and Diversity at NAO

5 Diversity Steering Group: Disability Working Group Review of the National Audit Office's Policies, Procedures and Practices with regard to Disabled People June 2003

NAO'nun 2005-2008 yılları için hazırladığı Farklılıkların Yönetilmesi ile ilgili strateji belgesinde, temel farklılık noktalarını iyi yönetebilmek için neden strateji belgesinin geliştirildiği, kurumun güçlü yönleri ve bu alanda geliştirmesi gerekli alanlarının neler olduğu ile kurumda yapılması gereken çalışmalar belirtilmiştir. Bu belgede, geliştirilmesi gereken alanlarla ilgili dikkat çeken bir husus, özürllü çalışanların genel olarak ve farklı unvanlar düzeyinde kurumsal temsil durumuna ilişkindir. Buna göre NAO'da orta ve üst düzey yöneticiler arasında özürllü çalışanların oranında, kamuda mevcut oranın yakalanması gerektiği vurgulanmaktadır.

Söz konusu stratejinin eylem planı incelendiğinde özürllülük hususlarını da bünyesinde barındıran aşağıdaki eylemlerin tanımlandığı görülmektedir:

- Mevcut insan kaynakları politika ve süreçlerini, fırsat eşitliliği ile ilgili mevzuat ışığında ve iyi uygulamalar çerçevesinde gözden geçirme ve gerekli değişiklikleri yapmak,
- Politikaların daha doğru ve sağlıklı bir temele oturması için özürllü çalışanlarla ilgili kurumsal durumu izlemeye yönelik fırsat eşitliliğine dair verilerin kalitesini geliştirmek,
- Özürllü adayları NAO'ya çekebilmek için işe alım sırasında özürllülükle ilgili organizasyonlarla iletişim içerisinde bulunmak,
- NAO'nun intranet ve internet sitelerinin iyi uygulama rehberlerine uygun tasarlanmış olmasını sağlamak,
- Yüksek öğrenim mezunları ile doğrudan işe alınanlara dair süreci takip ederek (ara kademeler için yapılan çalışan alımları da dahil), özürllü mezunların ya da özürllü adayların başvuru ve işe alma durumlarında artış olup olmadığına karar vermek ve yıldan yıla bu konularda sayısal artış sağlanamıyorsa, gerekli tedbirleri almak,
- NAO'nun her kademesinde özürllü aday ve çalışanların işe alınması, temsili ve terfileri hususlarında hedefler koymak ve bu hedeflere ulaşmadaki ilerlemeyi izlemek,
- Aktif ve düzenli bir şekilde çalışanların görüşlerinin "yıllık görüşler anketi ve/ veya farklılıkların yönetimine dair odak grup toplantıları" yoluyla almak.

- Farklılık özelliklerini bünyesinde barındıran ekiplerin yönetilmesinde başarılı olunması için, mevcut ve yeni işe başlayan çalışanların “farklılıkların yönetilmesi”ne dair bilgi ve becerilerini geliştirmeye dayalı eğitim programları düzenlemek, çeşitli farklılık noktalarına hitap eden farklı modülleri geliştirmek (örnek; özürlelilikle ilgili modül)
- NAO’da Fırsat Eşitliliği ve Farklılıkların Yönetimi alanlarında E-eğitim modülü tasarlamak ve kurmak. (Bu kurs, yeni işe girenler için NAO politikalarının ve kendi sorumluluklarının farkında olmaları için zorunlu bir kurs niteliğindedir.)
- İş ortamında makul düzenlemeler yapabilmek üzere, yönetici ve çalışanların “gizli/saklı özürlelilik” konusunda bilinçlerini artırmak için rehberlik sağlamak,
- Farklılıklara dair hususları kurumun yaptığı performans denetim çalışmalarına konu etmek.

Özürlelilikle ilgili Ayrımcılık Yasası (The Disability Discrimination Act, 2005), kamu idarelerine “Özürlelilik Fırsat Eşitliliği Planı-Disability Equality Scheme” hazırlama yükümlülüğü getirmiştir. NAO, bu çerçevede “NAO’da Özürlelilik Fırsat Eşitliliği Planı (2006-2009)”nı hazırlamıştır. Bu planda, NAO’nun farklılıklarının yönetilmesinde ki vizyonu şu şekilde belirlenmiştir:

“NAO, farkı ve farklılığı pozitif güç olarak gören bir kuruluş olacak ve farklılıklara dayalı bir işgücünün kurumsal kazanımlarını gerçekleştirilmeye çalışacaktır.”

Bu planda, özürlelilikle ilgili olarak özürleli kişiyi problem olarak gören “Özürlelilik Tıbbi/Medikal Modeli” yerine “Özürlelilik Sosyal Modeli” anlayışı benimsenmiştir. Bu model, dezavantaj ve sosyal dışlamanın, özürleli kişilerin kişisel özürlerinden ziyade bunların karşılaştığı engellerden kaynaklandığı gerçeğine dayalıdır. Dolayısıyla aşılması gereken problemin, toplumun özürlelilere nasıl davrandığı ya da tepki verdiği ile ilgili olacaktır.

Planın üçüncü bölümünde, özürlelilerle ilgili fırsat eşitliliği konusunda kurumsal gelişmelere değinilmekte ve şu hususlar ifade edilmektedir:

§ NAO Yönetim Kurulu düzenli olarak farklılıkların yönetimi ile ilgili hususları gündem konusu yapmaktadır.

§ NAO, Özürlelilikle İlgili İşveren Forumu’nun (Employer’s Forum on Disability) aktif üyesidir.

§ 2006 Temmuzunda yapılan ve kişisel beyana dayanan bir araştırma ile özürleli çalışanlara dair daha kesin veriler toplanmaya çalışılmıştır. (Yapılan beyana dayalı araştırmada, tüm çalışanların %6 sı oranında bir özürleli çalışan olduğu tespit edilmiştir.)

§ Özürleli öğrencilere NAO’da staj çalışması yaptırılmıştır.

§ Özürleli çalışanlara ilişkin evde çalışma, diğer kurumda çalışma politika ve prosedürleri ile özürleli personel tahliye planları geliştirilmiştir.

§ Çalışanlara, gerekli işyeri düzenlemeleri sağlanmaktadır.

§ Çalışanın çalışma yerinin taşınması halinde bilgisayar ve diğer makul düzenlemeler konusunda gerekli değerlendirmeler yapılmaktadır.

§ Mevcut bina girişleri yenilenmiş ve resepsiyondaki görevlilere özürlelilerin fırsat eşitliliği konusunda eğitim verilmiştir.

§ Özürlelilerin fırsat eşitliliği konusunda atölye çalışmaları düzenlenmiş ve yöneticiler bilgilendirilmiştir. Yöneticiler ve çalışanlar için on-line özürlelilik fırsat eşitliliğine dair kitapçık (disability equality booklet) yayınlanmıştır.

§ NAO'nun internet sitesi Web İçeriği Erişilebilirlik Rehberinin (Web Content Accessibility Guidelines-WCAG1) önceliklerine uygun hale getirilmiştir. Intranet ortamı ise, özürliülerin erişim seçeneklerini seçebilecekleri şekilde yeniden tasarlanmıştır.

Planın altıncı bölümünde ise, yukarıda belirtilen yasa ile getirilen bir zorunluluk nedeniyle, NAO'nun kurumsal politika ve uygulamalarının geliştirilmesinde özürliülerin eşitliliği hususuna "gereken özen"in gösterilmesini sağlayacak olan "etki değerlendirme" (Disability Equality Impact Assessment) çalışmasına değinilmiştir. Bu çalışmanın amacı, hem NAO'nun politika, prosedür ve uygulamalarının özürliü kişilere dezavantaj oluşturmamasını sağlamak ve hem de fırsat eşitliliğinin nerede ve nasıl daha iyi teşvik edileceğini belirlemektir. Kurumsal etki araştırmaları sonucunda kurumsal politika, karar ya da uygulamalarla ilgili olarak özürliülerin eşitliliğine ters düşen durumların tespiti halinde, üst yönetim tarafından bu politika, karar ya da uygulamanın düzeltilmesi veya iptali gibi kararlar alınabilecektir.

Planda, yapılacak çalışmalarla ilgili aşağıdaki bilgiler verilmektedir:

Erişilebilirlik ve iş çevresine dair faaliyetler:

- NAO binalarına erişimde oluşabilecek bariyerleri kaldırmak ve genel olarak erişimi geliştirmek, bina projelerinde bu alanla ilgili danışman görüşlerini almak, buna benzer konularda özürliü çalışanlarla ilgili çalışma grubunun görüşlerini almak (rampalar, asansörler,basamaklar, yanıp sönen yangın alarmları, havalandırma, akustik, mobilyalar, kontrast renkler, oturma düzeni, telefon sistemleri vb.hususlarda),
- Yol ve yön gösterici işaretleri uygun şekilde tasarlamak ve yerleştirmek,

İstihdam ile ilgili faaliyetler:

- Özürliü çalışanların durumunu sayısal olarak ve fırsat eşitliliği yönüyle izleme böylece özürliü çalışanların temsil durumlarını takip etmek, özürliü çalışanların özürliülüklerini beyan etmelerini teşvik etmek,
- İşe alma, eğitim, performans değerlendirme, terfi vb. gibi çalışan süreçlerin- de, özürliü çalışan aleyhine durumların mevcut olup olmadığının tespiti için gerekli izlemeyi sağlamak,
- İşe almada özürliü alımını geliştirmek için çalışmalar yapmak ve NAO'yu özürliü çalışanlar için tercih edilen bir kurum haline getirmek,
- Özürliü çalışanların kurum içinde temsil oranlarını artırmak için işe alma, temsil ve terfi gibi alanlarda sayısal hedefler geliştirmek,
- Özürliü aday başvurusuna olumlu bakıldığını gösteren "çift tık" statüsüne geçerek başvuru için minimum kriteri sergileyen özürliü aday ile mülakat yapılacağını ve bununla ilgili diğer taahhütleri kabul etmek,
- Özürliü öğrenciler için NAO'da yaz dönemi staj yapma imkanlarını geliştirmek,
- Özürliü çalışanların görevlendirilmelerini takip ederek eşit davranılmasını ve iş çeşitliliğinin olmasını temin etmek,
- İnsan Kaynakları Birimi, Bilgi İşlem Merkezi ve Sağlık Birimi gibi birimlerin özürliü çalışanla ilgili makul düzenlemeleri proaktif olarak yapmalarını sağlamak,
- Çıkış mülakatları ile özürliü çalışanların kurum politika ve uygulamaları ile kurumdan ayrılma nedenlerine dair görüşlerinin alınmasını sağlamak,

- Özürlü çalışanlarla danışma ve odak toplantıları yaparak kendileri ile ilgili durumları görüşmek,

<http://www.direct.gov.uk/en/disabledpeople/employmentsupport/lookingforwork>

Özürlü çalışanların katılımını sağlamaya ilişkin faaliyetler:

- Özürlülükle İlgili Çalışma Grubu ile İnsan Kaynakları Biriminin düzenli olarak görüşmesini sağlamak, özürlülükle ilgili hususların ve Özürlülük Fırsat Eşitliliği Planı uygulamasını gözden geçirmek,

- Eğitim, konferans ve projelerin özürlü çalışanlara da açık olmasını sağlamak ve bu hususu izlemek,

- Özürlülükle ilgili diğer organizasyonlarla iletişimi sürdürerek iyi uygulama örneklerini tespit etmek ve özürlü çalışanlarla ilgili diğer hususları görüşmek,

İletişim alanındaki faaliyetler:

- Özürlülerin kurumsal dökümanlara alternatif yollarla erişebilmesini sağlayıcı süreçler geliştirmek, (Easy-read, Large Print ya da Braille vb.),

- İletişim rehberi geliştirerek kurumsal dökümanların erişilebilir formatta nasıl üretileceğini ortaya koymak,

- İnternet hizmetlerini, herkesin erişimine uygun tasarlamak.

Eğitimle ilgili faaliyetler:

- Yeni işe başlayanların farklılıklar ve fırsat eşitliliği konularında bilinçlendirilmelerini, zorunlu bir eğitim programı olarak E-eğitim paketi yoluyla sağlamak,

- Özürlülük ve fırsat eşitliliği, işitme özürlülüğü ve zihin sağlığı hususlarında tüm yöneticilere ve personel seçim kurullarında görevli olanlara eğitim vermek,

- Eğitime Katılım Talimatları ile özürlülerin eğitime katılımları için gerekli düzenlemelerin önceden öğrenilmesini zorunlu hale getirmek,

- Eğitim ve geliştirme programlarının özürlü çalışanlara da açık ve erişilebilir olmasını sağlamak,

Kurumsal hizmet sunumu ile ilgili faaliyetler:

- İlgili idari birimlerin, uyguladıkları politika ve prosedürler yönüyle Özürlülük Fırsat Eşitliliği etki değerlendirmesini yapmalarını zorunlu kılmak,

- İhale birimi çalışanlarının özürlülerin eşitliliğinin farkında olmalarını, bu hususun şartname ve sözleşmelerde dikkate almalarını sağlamak,

- Bilgi İşlem merkezindeki çalışanlara, özürlülerin eşitliliği ve gerekli makul düzenlemeler konusunda eğitim sağlamak,

- IT sistem geliştirme projelerinde özürlüleri olumsuz etkileyebilecek hususların olup olmadığının tespiti için Erişilebilirlik ve Farklılık Kontrol Listesi geliştirmek,

- Kurum performans denetim çalışmalarında özürlülüğü de içeren farklılık noktalarını dikkate almak.

NAO PERSONEL REHBERİ'NDE ÖZÜRLÜLÜK VE MAKUL DÜZENLEMELER

NAO'nun çalışanlarla ilgili politikalarını bir araya getirdiği Personel Rehberi'nin Fırsat Eşitliliği ve Farklılıklara ilişkin kurum politikalarının yer aldığı birinci bölümde, özürlü çalışanların kurumda temsilinin geliştirileceği, özürlü kişilerin işe alınması ve sonradan özürlü olan çalışanın kurumda çalışmasının devam etmesi için her türlü gayretin gösterileceği politika olarak ifade edilmiştir. Bu anlamda işe alma, işe devam ettirme ve

kariyer gelişimi alanlarında özürlü çalışanlarla ilgili makul düzenlemelerin yerine getirileceği ifade edilmiş ve aşağıda belirtilen çalışmalar makul düzenleme örneklerinden birkaçı olarak belirtilmiştir:

- § Personel seçim testlerinde, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde gerekli düzenlemeler,
- § Tercüman temini,
- § Çalışma saatleri ve görevlendirmeler konusunda düzenlemeler,
- § İş çevresi ve çalışma ortamına giriş/erişimle ilgili fiziksel düzenlemeler.

Yine aynı rehberin hastalık nedeniyle devamsızlık durumlarını konu edinen on birinci bölümünde Özürlülükle İlgili Ayrımcılık Yasası çerçevesinde; normal günlük faaliyetlerini yerine getirme kabiliyetinde önemli ve uzun dönem olumsuz etkisi olan fiziksel ya da zihinsel gerileme yaşayan kişi özürlü kişi olarak nitelendirilmektedir. Özürlü hale gelen çalışanın işe devamının en uygun duruma gelebilmesi ve çalışanın görevlerini tatmin edici şekilde yerine getirmesini sağlamak üzere aşağıda belirlenen çalışmaların da makul düzenleme sayılabileceği ifade edilmiştir:

7 NAO Personel Manual Chapter One, Vision, mission, values

- § Bina ya da işle ilgili araçlarda değişiklikler yapmak,
- § Belirli bir süre için, yapılacak görevleri başka bir çalışana devretmek,
- § Özürlü çalışana, başka bir pozisyona ya da işyeri bölümüne vermek,
- § Çalışma saatlerini değiştirmek,
- § Özürlü çalışanla üretimin sayısal bazda azaltılmasına yönelik mutabata varmak (üretim kalitesi hariç)
- § Özürlü çalışana tıbbi randevuları için gerekli izinleri sağlamak.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bir kamu idaresi olarak yukarıda ifade edilmeye çalışılan İngiltere Sayıştay örneğinde, özürlü çalışanlarla ilgili çalışmalar, kurumsal planlama, uygulama, izleme ve değerlendirme ekseninde yürütülmektedir. Aşağıda belirtilen hususlar, NAO'da iyi uygulama örneği sayılabilecek hususlardır.

§ NAO'da, genelde farklılıkların yönetimi, özelde ise özürlü çalışanların yönetimi stratejik bir bakış açısıyla ele alınmakta, farklılıklarla ilgili kurumsal vizyon ve değerler tanımlanmaktadır.

§ Özürlü çalışanlarla ilgili politikaları, prosedürleri ve uygulamaları mercek altına alarak yapılması gerekenler hakkında görüş bildiren "Farklılıkların Yönetilmesi ile ilgili Yönlendirme Kurulu"na bağlı bir çalışma grubu oluşturulmuştur.

§ Kurum insan kaynakları birimi, bu alanda da rol üstlenerek gerekli politika, prosedür ve uygulamaların planlanması, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi, ilgili verilerin üretilmesi hususlarında gerekli desteği sağlamaktadır.

§ Kurumda fırsat eşitliliği ve farklılıklarla ilgili tanımlanmış politikalar mevcut olup, kurum "Personel Rehberi"ne de konu edilmiştir.

Öte yandan "Özürlülükle İlgili Ayrımcılık Yasası" (2005) çerçevesinde, NAO'nun hazırladığı "Özürlülük Fırsat Eşitliliği Planı" ve bu planda yer alan "özürlülük fırsat eşitliliği etki değerlendirmesi" analiz çalışması da diğer bir iyi uygulama örneğidir. Bu uygulamalar, 5378 numaralı "Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"un "İstihdam" başlıklı 14 ncü madde-

8 NAO Personel Manual, Chapter Eleven, Managing Sick Absence sinde belirtilen

çalışan veya iş başvurusunda bulunan özürliülerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlem-lerin alınması için yapılabilecek stratejik çalışmalara güzel bir örnek teşkil edebilir.

Yukarıda yapılmaya çalışılan tespitler çerçevesinde, ülkemiz kamu idarelerinde özürliülerin istihdamı ile ilgili meselelerin çözümüne esas olmak üzere yapılması gereken çalışmalara dair öneriler şu şekilde belirtilebilir:

1- Kurum stratejik plan ve programlarında özürliü çalışan sayıları, özürliü çalışan- larla ilgili hedefler ve çalışmalara belirlenmelidir.

2- Kurumsal risklerin tespitinde özürliü çalışanlarla ilgili riskler gözardı edilmelidir.

3- Kamu idarelerinde, özürliülerle ilgili çalışmaların hangi birim, kurul ya da görevliler tarafından yapılması gerektiğinin tanımlanması gerekmektedir.

4- Özürliü çalışanlarla ilgili kurumsal politika, prosedürler yazılı olarak tüm çalışanlara duyurulmalıdır.

5- Özürliü çalışanların kurum politika ve uygulamaları hakkındaki görüşleri yıllık bazda araştırma anketleri, odak grup toplantıları, forumlar vb. araçlar ile izlenmelidir.

6- Kurum insan kaynakları bilgi sistemleri, kurumda çalışan özürliülerle ilgili işe alma, eğitim, görevlendirme, değerlendirme ve terfi, ücret, disiplin, sağlık, güvenlik vb alanlarda gerekli verileri sağlayabilmelidir.

7- Özürliülerin fırsat eşitliliği yönüyle kurum insan kaynakları yönetim süreçleri sürekli gözden geçirilmeli ve bu alanda yıllık izleme raporları düzenlenmelidir.

8- Kamu idareleri, ulusal ve uluslararası iyi uygulama örneklerini izleyebilen bir yapıya kavuşturulmalıdır.

9- Kamu idareleri, özürliülerle ilgili meseleleri, reaktif yaklaşımla (talep üzerine hareket edici) değil, proaktif bir yaklaşımla daha önce tahmin ederek ele almalıdırlar.

10- Kamu idareleri, özürliülerin istihdam edilmeme nedenlerini sorgulamalıdır.

11- Stratejik planlarda, özürliülerle ilgili mevzuat tarafından verilen görevleri ih- mal edilmemelidir.

Unutmamak gerekir ki, insanımıza yapılacak yatırım, toplum kalitemize yapılan bir yatırımdır. Değerli olduğu söylenen insan, her türlü yatırımı hak eder.

KAYNAKLAR

NAO Personnel Manual,

NAO Diversity Website, Valuing Individuals, Diversity Facts

NAO (2003)“Diversity Steering Group: Disability Working Group Review of the National Audit Office’s Policies, Procedures and Practices with regard to Disabled People June 2003”

<http://www.direct.gov.uk/en/disabledpeople/employmentsupport/lookingforwork>

NAO (2005) Disability Equality Scheme and Action Plan 2006-2009, London, NAO (2004) The NAO Diversity Strategy, London

Türkiye ile Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Engellilik Kavramı ve Engelli İstihdamı ile ilgili Düzenlemelerin İncelenmesi

Serkan ÇINARLI*

ÖZET

Engelli bireylerin tanımlanması, engelli bireylere yönelik ayrımcılığın giderilmesi, fırsat eşitliği yaratılması ve engelli istihdamının artırılmasına yönelik son yıllarda Avrupa Birliği (AB) tarafından üye ülkelere yol gösterecek çok sayıda karar alınmakta ve birliğe üye ülkelerce de bu düzenlemelerin hayata geçirilmesi ile ilgili olarak çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Ülkemizde de Engellilik kavramı ile ilgili tartışmaların yanı sıra engelli bireylere yönelik ayrımcılığın giderilmesi, fırsat eşitliği sağlanması ve istihdam artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmasına karşın konu ile ilgili mevzuatın çokluk ve karışıklığı, kurumlar arası işbirliği ve eşgüdümün yeterince sağlanamamış olması birçok sıkıntıyı birlikte getirmektedir.

Bu makalede genel olarak engellilik tanımı ile birlikte AB ülkelerinde yapılan uygulama ve düzenlemeler ele alınarak ülkemizdeki mevcut yapı ortaya konmak istenmiş ve yapılacak düzenlemeler konusunda bir fikir oluşturabilmek için bilgi paylaşımı amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, engellilik

1 Bu çalışmamıza ilişkin konular daha önce Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesine Engelli Hakları isimli Doktora çalışmamızda ve bu çalışmamız kapsamında basılan Engellilere Yönelik Kamu Hizmetleri isimli Kazancı Hukuk Yayınevi İstanbul 2010 ayrıntılı incelenmiştir.

* Dr., Ege Üniversitesi Ege Meslek Yüksekokulu

Disability Concept in Turkey and in some EU Countries and Review of Legal Arrangements on Employment of Persons with Disabilities

Serkan ÇINARLI*

ABSTRACT

In recent years, European Union takes decisions that are devoted to define disabled individuals, to prevent discrimination towards them, to ensure equal opportunity and to increase their level of employment. These decisions guide the Member States and they make arrangements related to the referred decisions.

In addition to the discussions on “ disability “ concept, many studies take place on the prevention of discrimination towards disabled individuals, ensuring of equal opportunity and the increase of employment in Turkey, However, the multiplicity and complexity of the regulations and the lack of cooperation and coordination between the related institutions cause many problems.

In this article, general “disability definition “, regulation and implementations in EU Member States is dealt. It is aimed to attract attention to the problems in our country and to share knowledge to form opinion about the following adjustments.

Key Words: Employment, disability

1 The issues related with this topic were included in the doctoral thesis of the author that was published by Hukuk Yayınevi in Istanbul, in 2010.

* Dr., Ege University Ege Vocational School Instructor

I. ENGELLİK KAVRAMI VE TANIMI

A. Genel Olarak

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ); sağlığı, yalnızca hastalığın olmaması değil, aynı zamanda fiziksel, mental (zihinsel) ve sosyal anlamda “tam bir iyilik” hali olarak tanımlamıştır (Barbotte vd., 2001). Bedensel ve zihinsel engellilik için ise çeşitli terim ve tanımlamaların kullanıldığı görülmektedir. DSÖ, 1980 yılında yaptığı sınıflandırmada özürüllüğü (impairment) fonksiyonel bir hasar, sakatlığı (disability) normal aktivitelerde kısıtlılık ve engelliliği (handicap) ise sosyal dezavantaj olarak tanımlamıştır (Şahin, 2005). 1980’de yapılan bu tanımlamada kullanılan “handicap” kelimesi, çağrıştırdığı olumsuz anlamlardan dolayı 2001 yılındaki tanımlamadan çıkararak her türlü özür, faaliyet yoksunluğu veya sosyal hayata katılımdaki kısıtlamayı kapsayacak bir şekilde engellilik terimi (disability) benimsenmiştir.

Uluslararası Bozukluklar Yetiyitimi ve Engellerin Uluslararası Sınıflandırması’na (ICIDH - International Classification of Impairment, Disability and Handicap) bakıldığında özürüllük, bozulma sonucu yetilerin kısıtlanması veya yetilerden tamamen yoksun kalmayı, engellilik ise bozukluk ve özürüllükten kaynaklanan sosyal dezavantajı tanımlamakta kullanılmaktadır (II. Özürüllüler Şurası, 2005).

Çeşitli ruhsal, zihinsel veya bedensel rahatsızlıkları nedeni ile toplumdaki diğer bireylere göre dezavantajları olan bireylerdeki bu durumun bir özür veya kusur olmadığı düşünülecek olursa, özellikle sosyal haklarla ilgili alanlarda özürüllük ve sakatlık terimleri yerine engellik kavramının kullanılması yerinde olacaktır (Şahin, 2005). Engellilik çeşitleri ile ilgili olarak ta literatürde farklı sınıflamalar yapıldığı görülmektedir. Ortopedik, görme, konuşma ve işitme ile zihinsel engellilik başlıca örneklerdir.

Engellilik durumu sadece sekel nitelikli durumlar için söz konusu değildir. Bireyin süregelen (kronik) bir hastalık nedeniyle çalışma kapasitesi ve yaşam fonksiyonları engelleniyorsa, bu hastalık sürekli bakım ve tedavi gerektiren bir hastalık ise (kan hastalıkları, kalp damar hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, idrar yolları ve üreme organı hastalıkları, cilt ve deri hastalıkları, kanserler, endokrin ve metabolik hastalıklar, ruhsal davranış bozuklukları, sinir sistemi hastalıkları, HIV vb.) bu birey de engelli tanımı içinde yer almaktadır (Türkiye Özürüllüler Araştırması, 2002).

Kronik sorunların engellilik kavramının içine alınmasının nedeni engelliliğin yaşamın herhangi bir evresinde kısa veya uzun süreli sağlık sorunlarından kaynaklanabilmesidir (Kertsen vd., 1999).

B. Türkiye’de

Ülkemizde engelli bireyler ile ilgili yasal düzenlemelerdeki tanımlara bakıldığında; 5378 Sayılı Özürüllüler ve Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun 7.7.2005 tarihinde yürürlüğe girmiş olup özürüllü bireyi “Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi olarak tanımlamıştır.

Aynı şekilde; 18.03.1998 tarihinde yayınlanan “Özürüllük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürüllülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik’te “Özürüllü: doğuştan

veya edinsel (sonradan kazanılan) nedenlerle; bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım veya rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi” olarak tanımlanmıştır.

Türk Hukuku’nda yapılan tanımlamalar incelendiğinde engelli bireylerin ağır engelli, hafif engelli olarak yönetmelikte ayrı tanımlandığı görülmektedir. Yönetmelik ağır özürlü (engelli) bireyi, özür durumuna göre tüm vücut fonksiyon kayıp oranı %50’nin üzerinde olduğu tespit edilen özürülüler içinden; beslenme, giyinme, yıkanma ve tuvalet ihtiyacını giderme gibi öz bakım becerilerini yerine getirmede, kendi başına hareket etmede veya iletişim kurmada zorluk ya da yoksunluk yaşadığı ve bu becerileri başkalarının yardımı olmaksızın gerçekleştiremeyeceğine tıbbi olarak karar verilen kişi olarak tanımlamaktadır.

Ülkemizdeki yasal düzenlemeler içinde yer alan bu tanımlamalara baktığımızda, özürlü birey olarak yapılan tanımlamanın DSÖ’nün yaptığı 2001 tarihli tanımlamada engelliliği (disabilty) her türlü özür, faaliyet yoksunluğu veya sosyal hayata katılımdaki kısıtlamayı kapsayacak (sosyal dezavantaj) genişlikte olduğu görülmektedir (Byron vd., 2005). Ülkemizde engelliler ile ilgili mevzuata bakıldığında ise mevzuatın dağınıklığı, hizmet sunumun çok çeşitli kurumlar eliyle koordinasyonsuz biçimde yürütülmesi, standart uygulamaların olmaması ve engellik konusunda toplumsal bir bilinç yaratılmamış olması, sorunları doğuran başlıca nedenler olarak gözükmektedir (Okur, 2001)

Engellilere yönelik çok sayıda kanunda ayrı ayrı düzenleme yapıldığı görülmektedir. Bunlar; Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, Belediye Kanunu, Büyükşehir Belediyesi Kanunu, Deniz İş Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, Emlak Vergisi Kanunu, Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Evrensel Hizmetin Sağlanması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Gelir Vergisi Kanunu, Gümrük Kanunu, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, İl Özel İdaresi Kanunu, İlköğretim ve Eğitim Kanunu,

İmar Kanunu, İş Kanunu, Kalıtsal Hastalıklarla Mücadele Kanunu, Karayolları Trafik Kanunu, Kat Mülkiyeti Kanunu, Katma Değer Vergisi Kanunu, Mesleki Eğitim Kanunu, Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, Milli Eğitim Temel Kanunu, Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu, Noterlik Kanunu, Nüfus Hizmetleri Kanunu, Özel Öğretim Kurumları Kanunu, Özel Tüketim Vergisi Kanunu, Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun, Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun, Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu, Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, Terörle Mücadele Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Türk Medenî Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı

Kanunu, Ulaştırma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Özürlüler İdaresi Başkanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamedir.

Türkiye’de engelliler açısından bütüncül olmayan yasal durum, 2005 yılında yürürlüğe giren Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanununda bütünlüğü sağlayamaması nedeni ile devam etmektedir. Bu kanun, engelli bireylere yönelik mevzuatın dağınıklığı ve hizmet sunan kurumların fazlalığı konusunda bir çözüm getirmemiştir.

Engelli bireylere yönelik mevzuatın çokluk ve karışıklığı nedeni ile hizmet sunumunun çok çeşitli kurumlar tarafından koordinasyonsuz biçimde yürütülmesine ilişkin sıkıntılar devam etmektedir. Doğrudan Başbakanlığa bağlı pek çok kurumun yanında ba- kanlıklar düzeyinde yapılan örgütlenmelerde de engellilikle ilgili görev almış olan pek çok kurum mevcuttur. Engellilere yönelik hizmetleri belirleyen yasal düzenlemelerin çokluğu, buna bağlı görevli hizmet kuruluşlarının fazlalığı, hizmet sunumunu olumsuz açıdan etkilemiş ve halen etkilemektedir. İlgili kanunların görevlendirdiği kurumların da ne denli çeşitli olduğu düşünülürse, engellilere yönelik hizmet sunumunun birbirinden ne kadar farklı ve çeşitli olduğu da hemen anlaşılacaktır. Böylesine çok başlı ve dağınık bir yapının sunduğu hizmetin standart ve eşitlikçi olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir (Okur, 2001). Engellilere yönelik olarak daha etkin ve verimli hizmet sunulmasını sağlamak için ve kararların tek elden koordine edilmesini sağlamak amacıyla, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı kurulmuştur. Ancak yasal durumun dağınıklığının giderilmesi ve hizmetlerin eşgüdümlü yürütülmesi için kurulmuş olan Başbakanlık Özürlüler İdares i

Başkanlığının, engellilere yönelik yasal düzenlemelerin fazlalığı, hizmetleri sunmakla yetkili kılınmış kurum ve kuruluşların çokluğu ve dağınıklığı düşünüldüğünde gerçekleştirmek zorunda olduğu işbirliği, bu kurumlarda yürütülen etkinliklerin izlenmesi ve buna bağlı yeni düzenlemeler karar verilmesi oldukça güç gözükmektedir.

Sorun parasal kaynak ve yasal dayanak eksikliği değil, bu dayanak ve kaynak- ların etkili kullanımının sağlanacağı etkinlik alanları ve biçimlerinin tanımlanması ve bu konuda kararlı ve sürekli eylemin başlatılmasıdır. Sürekli ve kalıcı bir işbirliği kaçınılmaz görülmektedir. Engellilere yönelik düzenlemelerin ülke çapında tek ve bütüncül olması, hizmetlerin standardizasyonu ve eşitliği açısından gereklidir. Bu da, hizmetle yükümlü kurumlar ve bu kurumların sunduğu hizmetlerin etkin, verimli, eşitlikçi olması; tamamının yaptıklarının izlenebilir ve denetlenebilir olmasına bağlıdır (Okur, 2001).

C. Avrupa Birliği’nde ve Bazı AB Ülkelerinde

Avrupa Birliği Hukuku incelendiğinde ise ne Avrupa Birliği Antlaşmasında, ne de Direktif ve ilke kararlarında engelliğin bir tanımı yapılmadığı görülmektedir. Bu ne- denle Avrupa Birliği için Dünya Sağlık Örgütünün 1980 yılında ve 2001 yapmış olduğu tanımlamaların geçerli olduğunu belirtmek doğru olacaktır (Schmidt, 2006). Avrupa Bir- liğinde herhangi bir engelli tanımlaması yapılmaması bir eksiklik olarak göze çarpmakta- dır. Dünya Sağlık Örgütünün yapmış olduğu tanımlama tıbbi bir tanımlama olup, Avrupa

birliğince engellilere yönelik olarak çıkarılan tek direktif iş yaşamını düzenlemektedir. (Hansajkob, 2005).

Avrupa Birliğinde engelli politikaları 3 noktada sınıflandırılabilir:

Bunlardan ilki 1983–1996 yılları arasındaki Engelli Programlarıdır. Bu yıllar arasında özellikle bilgi alışverişi ve kamuoyunun dikkatini çekmeye yönelik çalışmalar yapılmıştır. İkincisi 20 Aralık 1996 tarihli Engelli bireylere tanınacak fırsat eşitliği (97/ C/12/01) Konsey ilke kararıdır. Bu karar ile engelli bireylerin menfaatlerinin tüm politik alanlarda göz önüne alınması hedeflenmiştir.

Üçüncü olarak da Ayrımcılıkla Mücadele edilmesidir. Kasım 2000’ de AB ta- rafından yayımlanan 2000/78/EC No’lu “İstihdamda Ve İşte Eşit Muamele Konusunda Genel Çerçeve” (2000/78 EC) Konsey Direktifi ile din, inanç, yaş ve cinsiyet sebebiyle ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır.

Bazı Avrupa Birliği Ülkelerindeki durum incelendiğinde ise;

Almanya’da engelliliğin tanımı Sosyal Kanun’da (Sozial Gesetz) yapılmıştır. Sosyal kanunun IX. Bölümü 1. Maddesinde; bedensel fonksiyonlar, akli denge ve ru h sağlığında meydana gelen rahatsızlıkların altı aydan fazla sürmesi ve toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük ihtiyaçları karşılamaya engeli bulunan kişi, engelli olarak tanımlanmaktadır. Sosyal Kanunda “behindert” (engelli) kelimesi kullanılmıştır. Alman Sosyal Kanununda yer alan bu tanımlamanın, engelliliği sosyal bir hak olarak belirlediği söylenebilir. Tanımlamanın Dünya Sağlık Örgütü’nün yapmış olduğu tanımlamaya da uygundur (Kossens vd., 2003).

Almanya’da engelliğin nedeni ve türü değil, kişinin bu engeli nedeniyle altı aydan az olmamak üzere, toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük ihtiyaçları karşılayamama durumunda olması koşulu aranır. Bireyin engeli süreğen bir hastalıktan da ileri gelebilir. Almanya’da tıpkı Türkiye’de olduğu gibi ağır engelli ayırımına gidilmiş vücut fonksiyonlarında %50’den fazla kaybı olanlar ağır engelli olarak tanımlanmıştır (Joachim vd., 2001).

İngiltere’de engellilere yönelik politikalar ve hizmetler uzun yıllardır sürmektedir (Vanhala, 2006). Ancak 1995 yılında ıkarılan Özürlü Ayrımcılığı Kanunu’na (Disability Discrimination Act) kadar engellilere yönelik hizmetleri bütün yönleri ile ele alan tek bir politika ve ulusal plan bulunmadığından, ancak bu tarihten sonra engelliler konusuna bütüncül bir yaklaşımla bakabilmek mümkün olmuştur (Okur, 2001).

Adı geçen kanunda Dünya Sağlık Örgütü’nün 2001 yılında ki son tanımlamasına uygun olarak “disability” kelimesi kullanılmış olup, Özürlü Ayrımcılığı Kanunu’nun 1. Bölümünün 1. maddesinde bedensel veya zihinsel özürlü nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan kişi olarak tanımlamıştır. Kanun, bir kişinin engelli olarak tanımlanabilmesi için bu yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimleri karşılama güçlüğü’nün en az 12 ay sürmesi gerektiğini belirtmektedir (Disability Discrimination Act, 1995).

İngiliz Hukukuna göre de bir bireyin engellilik sebebi önemli değildir. Önemli olan bu engelin yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimleri karşılama güçlüğü yaratması ve 12 aydan uzun sürmesidir. 12 aydan az süren fonksiyon kayıpları bu kanun kapsamında engelli (özürlü) sayılmayı engeller. Ayrıca adı geçen kanunun 1. maddesinin açıklamalar kısmında ağır şekil bozukluklarının da engelli (özürlü) sebepleri arasında sa yılması

kanunun toplumsal yaşama uyum sağlama problemi olan her bireyi engelli (özür- lü) olarak değerlendirdiğini göstermektedir.

Birlik ülkelerinden İtalya'da 5 Şubat 1992'de yürürlüğe giren 104 Sayılı Kanun tarafından "Engelli Birey" tanımlanması yapılmadan önce herhangi bir tanımlama bulunmamaktaydı. Bu yeni kanunla engelli bireyin hakları ve sosyal entegrasyonu, engellilere sağlanacak yardımlar ve engelli bireylerin anne ve babasına sağlanan kolaylıklar tanımlanmıştır. Adı geçen kanuna göre engelli birey bedensel veya zihinsel rahatsızlıkları dolayısıyla bedensel çalışma gücü zayıflayan ve birey olarak bağımsız bir şekilde sosyal hayatını idame ettiremeyen kişi olarak tanımlanmıştır (Alest, 2007).

Diğer bir örnek olarak da İsveç'te engelliliği ve engelli haklarını tanımlayan özel bir kanun bulunmamakla birlikte, engellilik ve engelli hakları iki ayrı kanunda yer almaktadır. Bunlardan biri 7 Haziran 2001 yılında çıkarılan Sosyal Hizmet Kanunudur (SFS 2001:453). Anılan kanunun 7. Bölümünde engellilik fiziksel, zihinsel veya diğer nedenlerle gerçek yaşamını sürdüremeyen, toplumsal yaşama katılamayan ve diğer bireyler gibi yaşayamayan kişi olarak tanımlanmıştır. 1994 tarihli Engelli Bireylere Hizmet ve Destek Sağlanması ile ilgili kanunda ise normal yaşlanma süreci dışında sürekli bir fiziksel veya zihinsel engeli olup, bu nedenle günlük sosyal yaşamlarını sürdürebilmeleri için geniş kapsamlı destek ve hizmete ihtiyaç duyan kişiler engelli olarak tanımlanmıştır (SFS- 2001:453).

Almanya'da engelli birey tanımlaması yapılırken söz konusu engelin en az 6 ay, İngiltere'de ise 12 ay sürmesi gerekliliği belirtilmiş olmasına rağmen ülkemiz ve diğer örnekler olan İtalya ve İsveç kanunlarında süreye ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Ülkemizde ve Almanya'da ağır engellilik vücut fonksiyonlarında %50'den fazla kaybı olanlar olarak tanımlanmışken, İtalya, İsveç ve İngiltere'de ağır engelli tanımlanması yapılmamıştır.

Avrupa Birliği'nde son yirmi yıldır engellilik farklı bir biçimde algılanmaya başlanmıştır. Bu yeni yaklaşımda engelli bireyler pasif ve yardıma muhtaç bireyler olarak değil, toplumda diğer bireylerle eşit haklara sahip ve bu haklar doğrultusunda toplumla bütünleşmek için mücadele eden bir topluluk olarak görülmektedir (Avrupa Birliği ve Özürlülük: Raporlar, 2008).

Daha sonra 20 Aralık 1996 tarihli Engelli bireylere tanınacak fırsat eşitliği (97/ C/12/01) Konsey ilke kararı ile engelli bireylerin menfaatlerinin tüm politik alanlarda göz önüne alınması hedeflenmiştir.

Birleşmiş Milletler, 1982 yılını "Engelli İnsanlar On Yılı" olarak kabul etmiş ve "Tam katılım ve eşitlik" bu yılın temel ilkesini oluşturmuştur (Acton, 1981). BM'nin bu noktada yaptığı tespit ilgi çekicidir: Dünyada 500 milyondan fazla insan engelli olarak yaşamını sürdürmektedir ve bu insanlar sosyal hayattan yalıtılmış bir biçimde ayrımcılığa maruz kalarak yaşamaktadır (Neufeldt, 2007).

Avrupa Birliği'nde ayrımcılık yasağı ve buna ilişkin hukuki düzenlemeler, engelli bireylerin yeteneklerini ve kapasitelerini ortaya koymalarına mani olan tüm çevresel engelleri ortadan kaldırmak, engelli bireylerin topluma aktif olarak katılımını kolaylaştıran Birlik politikaları oluşturmak, Avrupa Birliği'nin bu konudaki stratejilerini ortaya koymaktadır (Equal Opportunities for People with Disabilities: a European Action Plan).

1997 yılında yapılan Amsterdam Antlaşması ile Avrupa Birliği vatandaşlarının temel hakları konusunda önemli gelişme sağlanmıştır. Avrupa Birliği Antlaşmasının 13. maddesi ile Konsey'in, Komisyon'dan gelen bir öneri üzerine Avrupa Parlamentosu'na danıştıktan sonra, cinsiyet, ırk veya etnik köken, din inanç, engellilik, yaş veya cinsi tercihe dayanan ayrımcılıkla mücadele etmek üzere uygun önlemleri alabileceği belirtilmektedir. Ayrımcılıkla mücadele etmenin amacı, engellilik nedeniyle farklı uygulamalara maruz kalınan durumlarla mücadelede çerçeveyi belirleyerek, üye ülkelerde eşit muamele ilkesini yürürlüğe koymaktır (Karlık, 2005).

Avrupa Birliği'nin ayrımcılıkla mücadele konusundaki çalışmaları, Aralık 2000 yılında çıkarılan Temel Haklar Beyannamesi ile güçlendirilmiştir. Beyannamenin 20. Maddesinde eşitliğin temel prensipleri ele alınmaktadır. 21. Madde ise ayrımcılık ile ilgilidir. Madde 21'de cinsiyet, ırk, renk, etnik köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, politik görüş, azınlık, engellilik veya cinsel tercih nedeniyle ayrımcılık yapılması kesinlikle yasaklanmıştır (Equality and Non-discrimination in an Enlarged European Union, 2004).

II. ENGELLİLERİN İSTİHDAMI A. Türkiye'de

Türk Hukukunda 1982 Anayasası temel ilke olarak her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Anayasanın 10. maddesine göre "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" ifadesi ile ayırım yapılmayacağını net bir şekilde ortaya koymuştur.

Türkiye'de dezavantajlı grupların istihdamı ile ilgili düzenlemelere bakılacak olursa, 1982 Anayasasının 50/I, II maddesinde "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" hükmünün olduğu görülmektedir. Anayasada yer alan bu madde engellilere yönelik çalışma şartları bakımından özel düzenlemeler yapılmasını öngörmektedir. Yine Anayasanın 61/I maddesinde yer alan, "Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır" şeklindeki düzenleme, Devlete engellilerin korunmaları ve toplum yaşantısına uyumlarının sağlanması konusunda gerekli önlemleri alma görevi vermektedir.

Anayasa'da yer alan bazı genel hükümler de engellileri ilgilendirmektedir. Örnek olarak Anayasamızın 49/I maddesinde yer alan "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir" ifadesi engellilerin de çalışma ve istihdam edilmelerini anayasal bir hak olarak karşımıza çıkarmaktadır. Anayasamızın 60. Maddesinde, "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar" ifadesi ile devlet aynı zamanda engelli bireylerin sosyal güvenliğini de sağlamakla yükümlü kılınmıştır (II. Özürlüler Şurası, 2005).

Ülkemizde de 2004 tarihinde yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun da 122. maddesinde Ayrımcılık yasağını düzenlenmiştir. 01.07.2005 tarih ve 5378 sayılı "Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişik Yapılması Hakkında Kanun"un 41. maddesi ile Türk Ceza Kanunu'nun bu maddesinin birinci fıkrasında geçen "dil, ırk, renk, cinsiyet" ibaresinden sonra gelmek üzere, "özürlülük" ibaresi eklenmiştir ve madde metni "Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak; Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten

yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan, Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden, Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen, kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.” şekline dönüştürülerek engelli bireylere karşı da ayrımcılığın önlenmesine yönelik düzenleme sağlanmıştır.

5378 sayılı Kanun ile engellilere yönelik politikaların temel esasının ayrımcılıkla mücadele olması hedeflenmiştir. 5378 Sayılı Kanun engellileri ilgilendiren bir takım yasal düzenlemelerde değişiklik yapması dışında, yeni bir takım düzenlemeler de getirilmiştir. İstihdam başlığını taşıyan madde 14, engellilere yönelik işyerlerinde yapılan ayrımcılığa karşı bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır (II. Özürlüler Şurası, 2005). Anılan kanunun 14. maddesine göre, “İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiç birinde özürlülerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan özürlülerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özrüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz ifadesi yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanunumuzun 30. Maddesinde, “Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu” başlığı altında, engellilerin istihdam edilmesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30/I maddesinin ilk haline göre, “İşverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda engelli işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler şeklinde iken 26 Mayıs 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 4857 sayılı kanunun 30. Maddesinde değişiklik yapılmıştır. İlk değişiklik, engelli çalıştırma yükümlülüğü oranında yapılmıştır. Anılan değişiklikle “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 özürlü, kamu işyerlerinde ise %4 özürlü ve %2 eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler hükmü getirilmiştir. Engelli çalıştırma yükümlülüğünü özel sektör için %3 olarak sınırlayan bu değişiklik ile eskiden var olan düzenlemedeki % 6 oranında sadece engelli çalıştırma seçeneğini engelliler aleyhine, eski hükümlüler lehine değiştirmiştir.

Ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 53. Maddesine göre, “Kurum ve kuruluşlar bu Kanun’a göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. %3 oranının hesaplanmasında ilgili kurum ve kuruluşun (taşra teşkilatı dâhil) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır. Kurum ve kuruluşlar, çalıştırdıkları ve işten ayrılan engelli personel sayısını, üç ayda bir Devlet Personel Başkanlığı’na bildirmekle yükümlüdür hükmü yer almaktadır.

24.03.2004 tarihli Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin 13. Maddesine göre; Türk İş Kurumu, işverenlerden gelecek bilgilere ve yapacağı araştırmalara göre, engellilerin hangi işi yapabileceklerini belirleyerek, iş kolu ve meslek için gerekli olan nitelikleri de göz önüne alarak, engelliye mesleğe kazandırma eğitimi ve iyileştirme programlarından geçirecektir. Bu eğitim sonunda engelli birey e başarılı olabileceği iş ve meslekleri gösterir belge verilecektir.

B. Avrupa Birliğinde ve Bazı Avrupa Ülkelerinde

Avrupa Konseyinin Mart 2000 yılında Lizbon’da yapılan toplantısında, Avrupa Birliği’nin 10 yıllık kapsamlı stratejisi tanımlanmıştır. Bu stratejinin en önemli amaçlarından birisi özellikle dezavantajlı grupların 2010 yılına kadar istihdam düzeylerini artırmaktır. Bu dezavantajlı grup; ileri yaşta kadın ve erkekler, engelliler, etnik azınlıklar ve göçmenlerden oluşmaktadır. Belirli grupların düşük istihdam oranlarının nedeni, sosyal ve ekonomik faktörlerdir. Dezavantajlı grupların durumunu iyileştirmek için sosyal katılım ve işgücü piyasası son derece önemlidir (Equality and Non-discrimination in an Enlarged European Union, 2004).

Avrupa Birliği Konseyi tarafından 2000 yılında çıkarılan İstihdam Eşitliği Yönergesi ile din, inanç, yaş, engellilik ve cinsiyet ayrımı yapılamaması yasaklanmış, özellikle engelli bireylerin istihdam edilmeleri ve mesleki eğitime ulaşmaları konusunda düzenlemeler yapılmıştır.

Yönergenin engellilere yönelik 5. maddesi “Engellilere yönelik istihdamda ayrımcılığın önlenmesi ilkesi gereğince, işverene aşırı bir külfet getirmemesi şartıyla engelli bir bireyin işe girmesi, çalışması, işte ilerlemesi veya eğitimden geçmesi için gerekli önlemler işveren tarafından alınır. Söz konusu külfet, Üye Devletin engellilere yönelik politikası çerçevesinde aldığı mevcut önlemler yeterli olduğu takdirde ağır olmayacaktır” şeklinde düzenlemiştir (Equality and Non-discrimination in an Enlarged European Union, 2004).

Avrupa Birliği stratejisi kapsamında Üye ülkelerin istihdam politikalarına rehber olması amacıyla,

Avrupa İstihdam Rehberi hazırlanmıştır. Rehber 2003/578 EC sayılı Konsey kararı ile 22 Temmuz 2003 tarihinde yayımlanmıştır. Rehberin 7. Maddesine göre üye ülkeler okulu erken bırakan kişilerin, niteliksiz işçilerin, engellilerin göçmenlerin ve etnik azınlıkların istihdamını sağlamakla yükümlüdürler.

Üye ülkelere, yönergeyi (200/78/EC) kendi hukuk sistemlerine adapte etmeleri için son 2 Aralık 2003’e kadar süre verilmiş, ancak bazı üye ülkeler yaş ve engellilik ile ilgili düzenlemeleri gerçekleştirmek için 3 yıllık ek süre talebinde bulunmuşlardır. Bu yönergeleri kendi ulusal yasalarına adapte etmek için verilen son tarihler geçmiştir. Birçok üye ülkede bu alanda gecikmeler yaşansa da, olumlu gelişmeler izlenmektedir. Komisyon bu yönergelerin üye ülkelerde yürürlüğe sokulması konusunda gerekli hukuksal girişimde bulunmaktadır (Equality and Non-discrimination in an Enlarged European Union, 2004).

Bazı Avrupa Birliği ülkelerinin ve Norveç’in engelli birey istihdamı konusundaki düzenleme ve uygulamaları şu şekildedir:

a) İrlanda

İrlanda “İstihdam Eşitliği Kanunu” (1998) istihdamda ayrımcılığı yasaklamak ve engelliliği de içermektedir. Anılan kanunun ikinci bölümünde, engellilik açık şekilde tanımlanmıştır. Engelli tanımı, içerisinde ufak çaplı engelliliği ve algılama problemi olanları da kapsamakta olup, kişilerin engellilik durumunun çok ağır boyutta olması gerekliliğini şart koşmamaktadır.

İstihdam eşitliği kanun tasarısı, Yüksek Mahkeme’nin görüşü de dikkate alınarak 1998 yılında yürürlüğe konmuştur. Kanun işverenleri, engelli bireyleri istihdam etmek konusunda maliyetler eğer katlanılabilir seviyede olarsa, sorumlu tutmuştur.

Bu durum, eşitlik kavramının, kişisel eksen odaklı olduğunu ve mutlak eşitlik yelpazesinden hayli uzak bir noktaya düştüğünü göstermektedir. Çünkü bir işverenin engelli bir çalışanın istihdamını sağlamak konusunda ciddi ve yeterli adımlar atmak sorumluluğunun, finansal durum ile sınırlanması söz konusudur ve önyargılı düşünceler ile ayrımcılık yapmanın önünü açmaktadır. Bununla birlikte, devlet otoritelerinin “adil eşitlik” kavramı kapsamında “katlanabilir maliyet” kararının getirdiği kısıtı uygulamama hakları da bulunmaktadır.

Yaşanmış bir dava örneğinde işitme engelli bir çalışanın ayrımcılığa maruz kaldığı ile ilgili şikâyetini iş mahkemesi haklı bulmuştur. Karar, işverenin işitme engelli çalışan kimseye uygun, 450 € değerinde, firmanın gelirleri içerisinde nominal değerde sayılabilecek bir telefon sistemi almasını karara bağlamıştır. Ayrıca firmayı engelli bireyin işe alım sürecinde yapılması gereken başlangıç eğitimleri konusunda yetersiz bulmuş ve konuyu eğitim verilmesi kapsamında da incelemiştir (Definitions of Disability In Europa, 2002). Ayrıca kanun, eşitliğin tesis edilmesinde bazı özendirici yükümlülükleri de bireylerin kişisel yarar sınırları içerisinde düzenlemektedir. Kanun “eşitlik otoritesi” isimli yasal geçerliliği olan kararname yayımlamak gücünü verdiği bir kurum da tesis etmiştir. Bu kurum, eşitliğin tesis edilmesi ile ilgili çalışmalarını, eşitlik teftişleri yaparak ve çeşitli aksiyon planları geliştirerek arttırmak gücüne sahiptir. Ancak bu durum engelli bireylerin kişisel hakkı olan dava etme hakkını yaratmamaktadır (Irish Employment Equality Act, 1998).

b) İngiltere

İngiltere’deki 1995 tarihli “Bir Engelden Kaynaklanan Ayrımcılık ile İlgili Kanunu”na göre engelli; “Günlük aktivitelerini sürdürmesinde uzun süreli, güçlü şekilde olumsuz ve ters etki veren, fiziksel veya zihinsel yetersizliği olan kişidir” (Disability Discrimination Act, 1995).

Kanun bu tanımı ayrıntılı bir şekilde anlatarak kuvvetlendirmiştir. Tanım hakkında çok sayıda tartışma söz konusudur ve bazı davalarda konu hakkında alınmış kararlar mevcuttur. Bu tanımlama ile birlikte, ağır şekilde etkilenmemiş, fakat yine de engelli olan ve engelleri sebebiyle adil olmayan muameleye maruz kalan kişilerin, ağır şekilde engelli olan kimselere nazaran, kanun tarafından daha az korundukları tartışmalarını gündeme getirmektedir.

Biçimsizlik veya şekilsizlik kavramı ise, kesin sınırlar ile tanımlanmıştır ve cazip görünmeme hali olarak kanunda bahsedilmiştir. Şekilsizlik hali, günlük aktivitelerini normal şekilde yürütebilecek durumda olmasına rağmen bir kişinin engelli olarak tanımlanmasına olanak tanımaktadır. Fakat koşul şartıyla ilgili olarak, kanser ve AIDS hastalıkları açısından sorun çıkmıştır. Şöyle ki; hastalıklarının ilk aşamalarında veya hafiflediği

süreçlerde işten çıkartılan, bir şekilde ters muameleler ile karşılaşan kanserli hastalar, durumlarının ilerleyen süreçlerde günlük aktivitelerinin ağır şekilde ve uzun süreli olarak etkileneceği iddiasını, davalarında ispatlamakta zorluk çekmektedirler. Hükümet bu gibi durumların kanun kapsamında olması gerekliliğini kabul etmekte ve olması gereken değişikliklerin nasıl uygulanması konusunda fikirler almaktadır (Definitions of Disability In Europa, 2002).

Kanun, koruma altında bulunan grupların, iş hayatındaki yerleri ve nasıl muamele edileceği ile ilgili özel hakları tarif etmektedir. İstihdam maliyetleri mantıklı olmalıdır. Fakat sadece nominal, yani kabul edilebilir ölçülerde olması şartı aranmamalıdır. Konu hakkındaki mahkeme kararları bir engelli işçiyi, işe almama veya işten çıkarma konularında işverenlerin söz konusu olabilecek durumlar hakkında gerekli olan, ön araştırmaları yeterince yaptığının ispatlanmasını beklediğini göstermektedir.

Alınmış olunan örnek mahkeme kararlarının bir diğer grubu da istihdam yaratmak amaçlı alınacak önlemler ile ilgili mantık çerçevesinin içerisine, iş yerinin fiziksel ayarlamasının yapılmasını, söz konusu işin tanımında çeşitli değişiklikler yapılmasını, çalışma saatlerinin tekrar düzenlenmesi veya gerekliliğe (İlaç tedavisi vb. haller) göre değiştirilmesi gibi durumları da kapsamı içerisine almaktadır. Söz konusu değişikliklerin yapılması için kamu finansal yardımları söz konusudur (Definitions of Disability In Europa, 2002).

Bu kanunun uygulamasının, davalar incelendiğinde, daha ziyade kişisel haklar ekseninde etrafında olduğu gözlemlenmektedir. Kanunun yürürlüğe alınmasının ilk dokuz aylık sürecinde 2.456 dava görülmüştür ve %40'ı iki tarafın anlaşması veya uzlaşma ile neticelenmiştir. %20'lik kısmı ise iş mahkemelerine devrolmuştur (Meager vd., 1999).

c) İsveç

İsveç İş Yaşamında Engelli Bireylere Karşı Ayrımcılığı Yasaklayan Kanunu'nu 1999 yılında yürürlüğe koymuştur. Kanuna göre engellilik; doğuştan, daha sonradan, ya da zaman içerisinde, bir yaralanma veya hastalık sebebiyle, fiziksel, zihinsel veya öğrenme güçlüğü şeklinde kişinin fonksiyonel kapasitesini sınırlayan halidir. Kişinin engellilik durumunun ağır olması şart değildir (Prohibition of Discrimination in Working Life of People with Disability Act, 1999).

İngiltere'nin aksine İsveç kanunları, özel olarak korumalı bir grup yaratmamaktadır. İrlanda'nın da aksine, işveren nominal değerlerin üzerinde tutan değişiklik ve adaptasyon maliyetleri için devletten ek kaynak talep etme hakkına sahiptir. Yani maliyetin kabul edilebilir sınırlar dâhilinde olması gerekliliği aranmamaktadır. İsveç ve İrlanda arasındaki bir farklılık da İsveç kanunlarının işverenlere AIDS hastası işçilerin istihdam edilmesi ile ilgili uymak zorunda oldukları yasal koşullar için gerekli kamu teşviklerinin sağlamasıdır.

İsveç'teki işverenlerin üzerindeki maliyet yükü hakkında da tartışmalar vardır. Çünkü hâlihazırda İsveç işçi hak ve hürriyetleri arasında, iş yeri güvenliğinin sağlanması, sağlık ve iş saatlerinin düzenlenmesi ile ilgili hükümler bulunmaktadır. "Çalışma Koşulları Kanunu" altında düzenlenmiş olan, iş yeri güvenliği ve sağlık ile ilgili işverenlerin uymak zorunda olduğu yükümlülükler, işverenlerin, çalışanlarını yaralanma ve uzun süreli zarar görme koşullarından uzak tutmak zorunluluğu ve sorumluluğu altında zaten tutmaktadır (The Work Environment Act, 1977). Engelli çalışanlar için yapılması gereken bir takım iş yeri adaptasyon çalışmaları, bu bölümün başlığı altında da incelenebilir. Bir işveren için engelli bir çalışanın istihdamını sağlamak için yapacağı adaptasyon harcamaları, herhangi bir çalışana istihdam etmek için harcamak zorunda kalacağı ergonomik ve güvenliği sağlayıcı tedbirlerin tutarı ile karşılaştırıldığında kabul edilebilir bir maliyet olarak görülebilir.

Yukarıda yapılan eşitlik kavramı açıklamaları ışığında, İsveç kanunlarının kişisel odaklı yaklaşımın çok ötesine geçtiği ve sonuçların eşitliği kavramına doğru pozitif şekilde meyil ettiği düşünülebilir. Bununla beraber “sonuçların eşitliği” kavramının sadece seçilmiş bir grubun hakları ile ilgili olduğu ve konuyu sınırlı olarak ele aldığı da düşünülebilir. Ancak, İsveç yaklaşımında ana görüş tüm çalışanların ayırım yapılmaksızın bu iyileştirici ve pozitif etkilerden yararlanma kapsamında olduğu yönündedir.

İsveç refah modelinin ana fikrinde istihdam ile gerçekleşecek kişisel gelişim bulunmaktadır. İşten çıkartılma, gerekli eğitim çalışmalarına katılmak, korunma gibi konu başlıkları kişisel haklar altında son derece iyi şekilde tanımlanmış ve geliştirilmiştir. Çalışan hakları ile ilgili koşulların tanımlanması aşamasında da çalışanlar aktif olarak yönetime katılmışlardır.

İsveç kanunlarının, tüm çalışan bireylerin sahip olması gereken haklar çerçevesinde, engelli bireylerin haklarına da, en azından belli bir kapsamda, son derece duyarlı bir şekilde yaklaştığı söylenebilir (Definitions of Disability In Europa, 2002).

1999 yılında çıkarılan İş Yaşamında Engelli Bireylere Karşı Ayrımcılığı Yasaklayan Kanunun uygulanması için “Disability Ombudsman” (Engelli Ombudsmanı-HO) merkezi bulunmaktadır (HO, 2009). Bu merkez belirli sektörlerle ait kişilerden gelen şikâyetleri toplayıp araştırmakta, aynı zamanda da söz konusu şikâyetlere sahip kişilere tavsiyelerde bulunup, durumun araştırmasını yapmaktadır.

Çalışma hayatı içerisinde ilk izlenime göre değerlendirilen davalar, işveren ile masaya oturup, pazarlık edebilecek olan, şikâyette bulunmanın bağlı olduğu ticari birliğe gitmektedir. Eğer sendika şikâyeti red ederse, HO kendi başına pazarlıkları başlatabilir ve yürütebilir. HO'nun internet sayfasında yayımlanan sendikanın harekete geçmeyi red ettiği ve sonradan HO'nun üstelenerek neticeye vardığı engelli kimseler ile ilgili pek çok dava örneği bulunmaktadır.

Bir anlaşmanın söz konusu olmadığı durumlarda dava İş Mahkemelerine intikal etmektedir. İş mahkemelerine intikal eden dava sayılarının azlığı, İsveç yaklaşım tarzının konuları dava aşamasına getirmekten daha ziyade, anlaşma ve yatıştırma hususunda başarılı olduğu konusunda kanıt teşkil etmektedir (HO, 2009).

d) Norveç

Norveç'te, konusu doğrudan engellilere ayrımcılığı içeren bir kanun bulunmamaktadır. Fakat Norveç Çalışma Koşulları Kanunu bu konuyu ilgilendiren bir takım hükümler içermektedir (Working Environment Act, 2005).

Tıpkı İsveç Çalışma Koşulları Kanunu gibi, Norveç kanunu da işverenleri, çalışanlarının kişisel ve mesleki gelişimlerini, kendilerini kanıtlayabilecekleri güvenli bir iş ortamı sağlamak ile sorumlu tutmaktadır. Bu kanun ile ilişkili hükümlerde, engelli bireylerin çalışma koşullarına yönelik bir takım faydalı düzenlemeleri içermektedir.

Bu kanun kapsamında engelli çalışanları ilgilendiren özellikli hükümler bulunur. Kanununun 13.Maddesinin 1. Fıkrasında “İşverenin işyerini mantıklı ve mümkün olan koşullar çerçevesinde engelli bireylerin erişebileceği şekilde düzenlemesi öngörülmüştür.” Bu yükümlülük kuruluşun engelli çalışana sahip olup olmadığına bakılmaksızın, tüm işverenler için geçerlidir. Ayrıca belirli bir engellilik çeşidine de yönelik değildir. Aynı kanununun 13. Maddesinin 2. Fıkrasında ise, işverenin, hali hazırda çalışmakta olan bir işçisinin engelli olması durumunda, yüklenmesi gereken sorumluluklar da tarif edilmiştir.

Engellilik tanımı kanunda çok daha geniş bir anlatıma sahiptir. Kanun, çalışanların iş ile ilgili kişisel kabiliyetleri ve çeşitli kapasiteleri üzerinde durmaktadır. Yapılan iş ile ilgili yaralanma, kusur, hastalık, iş yükü, yaşlanma gibi pek çok faktörü de sıralamaktadır. Bu faktörler arasında kaynağının tıbbi olup olmaması ile ilgili bir ayrıma gidilmiştir (Working Environment Act, 2005).

13. Maddenin 2. Fıkrasının ardında yatan felsefenin İsveç genel çalışan hakları ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Eşitliğin, dezavantajlı durumda bulunan işçilere geniş bir kapsam yaratılarak sağlanmaya çalışıldığı söylenebilir. Fakat 13. Madde nin 2. Fıkrasında tanımlanan haklar, hâlihazırda istihdam edilmiş çalışan kimseler ile sınırlandırılmıştır (Working Environment Act, 2005).

Norveç Çalışma Koşulları Kanunu'nun 55. Maddesinin A bendinde ise, işverenlerin çalışanlarına bir engelden kaynaklanan ayrımcılık yapması kanun dışı sayılmıştır. Direk veya dolaylı yoldan yapılan her türlü ayrımcılık yasaklanarak, kabul edilebilir ölçülerde istihdam sağlama ve yer ayırma söz konusu edilmiştir. Ancak 55. Maddenin altında engelli tanımı ile ilgili herhangi bir düzenleme veya ışık tutucu bilgi bulunmamaktadır (Working Environment Act, 2005).

e) Fransa

Fransa'da sağlık ve engellilik kapsamında ayrımcılığı yasaklayan 90-602 sayılı Haziran 1990 tarihli genel kanun yürürlüğe girmiştir.

Bu kanunun çıkış noktası, HIV virüsü taşıyan kimselerin karşılaştığı ayrımcılığı engellemek olmakla birlikte, yarattığı ve kapsadığı etkiler, çok daha geniş bir alana yayılmıştır.

Söz konusu kanun ceza ve iş ile ilgili hükümlerinde, ırk, uyruk, din, töresel ve medeni hal gibi durumlardan başka, sağlık ve engellilik kavramlarını da ayrımcılık yasağı ilkesi içerisine katarak başarılı bir şekilde düzeltme sağlamıştır.

Engelli kavramı, kanunun içerisinde tek başına tanımlanmamıştır. Ancak "sağ lık ve engellilik" kavramları yan yana kanun kapsamı içerisine alınmıştır.

1990 yılında çıkartılan bu kanunun kapsamı, 2001 yılında çıkartılan ayrımcılık ile mücadele hakkındaki bir başka 2001-1066 sayılı Kasım 2001 tarihli kanun ile genişletilmiştir. Şu anda engellilik ve sağlık başlığı, fiziksel görünümü de içermektedir (Definitions of Disability In Europa, 2002).

Fransa da AGEFIP (Association nationale de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) isimli kamu kuruluşu, engelli olarak tanımlanmış çalışanların istihdamlarını sağlamak ve destek olmak amacıyla kurulmuştur. Bir kişinin ne zaman engelli çalışan olarak tanımlanabileceği, İş Kanunu hükümlerinde açıkça belirlenmiştir. Bu tanımlamaya göre; bir iş bulma ve işini devam ettirme konusunda yetkinliği, fiziksel veya zihinsel kapasitesindeki yetersizlik veya düşüş ile etkili şekilde zarar görmüş herhangi bir kimse engelli çalışan kapsamındadır.

Engellilik ile ilgili 3 ayrı kategori belirtilmiştir. Bu kategorilerden A olarak adlandırılanı, iş yeri koşullarına tatmin edici şekilde adaptasyonu sağlayabilecek durumdaki düşük seviyede engelliliği tanımlamakta olup, B ve C kategorileri daha ağır boyutta zarar görmüş engelli bireyleri kapsamaktadır (Definitions of Disability In Europa, 2002).

1990 ve 2001 tarihli kanunlar, tıbbi olarak çalışmaya yeterli olmama durumu ile ilgili önemli kısıtlamalar getirmiştir. 1990 yılında çıkan kanunun 3. Maddesi; ayrımcılık yasağı,

işverenin işe alımı ret etmesi, işten çıkartma kararı ile ilgili olup, işçinin yetersizlik durumu ise ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilemez hükmünü taşımaktadır.

Aynı kanunun 9. Maddesi ise; iş kanunu içerisinde de bulunan sağlık ve engelli lik dolayısı ile yapılan ayrımcılığı yasaklamakta, fakat uzman bir doktor tarafından belirlenen yetersizlik durumunu dışarıda bırakmaktadır.

10. Madde; sivil hizmet ile ilgili ayrımcılığı yasaklamakta, fakat benzer bir istisna ile kişinin belirli fonksiyonları yerine getirememesi durumunu hariç tutmaktadır (Definitions of Disability In Europa, 2002).

Böylece bu kanunun, İngiltere örneğinin tersine, durumları zarar görmemiş kişilere göre sağlığı etkilenmiş kişileri koruduğu söylenebilir. Uzman bir hekim tarafından verilecek olan, kişinin mesleğini görmek yönünden tıbbi yetersizlik içerisinde bulunduğu kararı, çok büyük önem arz etmektedir. Fakat kanunun yapısı, herhangi bir yetersizlik durumu söz konusu olduğunda, kişiyi kendi kapsamı alanında olan ayrımcılık yasağından çıkartmakta, “engelli işçi” tanımının yer aldığı yasama kapsamına dâhil etmektedir.

Bu durumda Fransa’da 2 farklı grup kimseye uygulanan, 2 farklı ölçümleme çeşidi olması gerçeği söz konusudur.

1990 ve 2001 tarihli kanunlar kapsamında koruma talep eden çalışanlar “engelli çalışan” olarak sınıflandırılmamışlardır. Bu kimseler istihdam edilme hakkı talep edemezler, zira fiziksel olarak zarar görmemişlerdir. İstihdam edilme ihtiyacı bulunan kimseler “engelli çalışan” olarak sınıflandırılmıştır. Bu kimseler potansiyel olarak, çeşitli sosyal politik tedbirlerden faydalanacak kişilerdir.

Çalışma süreci içerisinde engelli olan bir çalışan, işveren karşısında kesin biçimde kişisel haklara sahiptir. Fakat genel olarak, ayrımcılık yasağı önceden beri bir engeli bulunan çalışanlara uygulanmamaktadır.

Avrupa Birliği’nin tüm bu gelişmelere rağmen, henüz sosyal bütünleşmeyi tam anlamıyla tesis ettiği söylenemez. Bu nedenle de sosyal politikalar, dolayısıyla da engelli politikaları, ekonomik politikaların gölgesinde kalmaktadır. Bu da engellilere yönelik politikaların öncelikle onların istihdamına ve çalışma koşullarının eşit olarak sağlanmasına yönelik tedbirler olarak sınırlandırılmış göstermektedir (Hansajkob, 2005).

III. SONUÇ

Engellilerin, engellerinin ortadan kaldırılması ve bunun mümkün olmadığı hallerde, engellilere yaşamak için gerekli her türlü maddi ve manevi olanakların sağlanması gerekmektedir.

Ancak bunlardan daha önemlisi, bu kişilerin çalışma hayatında yer almalarına olanak sağlanmasıdır (Scullion, 2000). Bu engellilere yardımcı olabilmenin en akılcı yolu olarak karşımıza çıkar. Çünkü engellilikten kaynaklanan maddi ve manevi bir takım sıkıntılar, engelli bireyleri ekonomik açıdan desteğe muhtaç bir hale getirmekte, bu durum da onların çalışma zorunluluklarını ortaya çıkarmaktadır. Engellilerin çalışma yaşamına katılma gereği dört açıdan ortaya çıkar. Bunlar; engellilerin sayısının çok olması, sosyal sebepler, ekonomik nedenler ve birey, toplum ve devlet görüşündeki değişimlerdir (Meşhur, 2004).Günümüzde kalkınmışlık ve sosyal açıdan gelişmişlik kriterlerinden en önemlisi hastalara, engellilere ve yaşlılara sunulan hizmetler ve engellilerin istihdam oranlarıdır. (Meşhur, 2004). Ülkemizde engelli istihdamına ilişkin yapılanlar ve yapılması gerekenleri değerlendirsek;

- Ülkemizde de Engelli bireyler ile ilgili mevzuat birliğinin ve sadeliğini sa lanması, yapılacak düzenlemelerde AB ile uyumun gözetilmesi ve istihdam artırılmasına yönelik tedbirlerin alınması, bu konuda Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığının koordinasyon ve gerekli operasyonları yapmasının çok yararlı olacağı açıktır.

- Ülkemizde engelli birey yasal olarak “Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşı lama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi” olarak oldukça geniş tanımlanmıştır. Avrupa Birliği Ülkelerinde de geniş bir tanımlama yapılmaktadır.

- Ülkemizde 4857 sayılı kanunun 30. maddesinde “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 özürlü, kamu işyerlerinde ise %4 özürlü ve %2 eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler hükmü getirilmiştir. Engelli çalıştırma yükümlülüğünü özel sektör için %3 olarak sınırlayan bu değişiklik ile eskiden var olan düzenlemedeki %6 oranında sadece engelli çalıştırma seçeneğini engelliler aleyhine, eski hükümlüler lehine değiştirmiştir. Ancak İngiltere’de olduğu gibi işyerinde engelli işçi çalıştırma zorunluluğu için getirilen en az 50 çalışan işçi sayısının 50’den daha aza indirilmesi ve işyerlerinde engelli

çalıştırılması denetimlerinin artırılması ülkemizde engelli istihdamı açısından büyük önem taşımaktadır.

- Ülkemizdeki yasal düzenlemelerin yeterli olmasının yanında diğer Avrupa Birliği ülkelerinde olduğu gibi işçilerin uygulamada işverenlerin sadece bir yasal zorunluluk olarak görmedikleri mesleki eğitim almış ve engelli olmayan bireylerle mesleki eğitim açısından eşit durumda engelli bireylerin olması için düzenlemelere ihtiyaç vardır. Bu bağlamda engelli çalıştırma zorunluluğunu yerine getirmeyen iş yerlerine kesilen para cezaları ile engelli eğitime İş-Kur vasıtasıyla kaynak yaratılması olumlu ancak yetersizdir. Engelli bireylerin en büyük eksikğin mesleki eğitim olduğu gerçeğiyle bu kaynaklar artırılmalıdır.

KAYNAKLAR

BARBOTTE, ERIC., GUILLEMIN, FRANCIS. & CHAU, NEARKASEN. “Prevalance of Impairments, Disabilites, Handicaps and Quality of Life in the General Population: A Review of Recent Literature”, Bulletin of the World Health Organization, Vol.79, 2001, ss. 1047–1055.

ŞAHİN, HATİCE., “Engellilik: Sağlık Çalışanlarının ve Tıp Eğitiminin Bakış Açısı Nedir?”, Toplum ve Hekim, Mayıs-Haziran Sayı 3 2005, ss. 219-228.

II. ÖZÜRLÜLER ŞURASI: Yerel Yönetimler ve Özürlüler Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri, 26-28 Eylül 2005, Ankara.

TÜRKİYE ÖZÜRLÜLER ARAŞTIRMASI 2002: Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı, , Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı Matbaası, Ankara, 2004.

KERTSEN, PAULA., MULLEE, MARK A., SMITH, JENNIFER AE., LINDSAY MCLELLAN & GEORGE, STEVE. “Generic Health Status Measures are Unsuitable

for Measuring Health Status in Severely Disabled People”, *Clinical Rehabilitation*, Vol. 13, 1999, ss.219–228.

BYRON, MARGARET., COCKSHOTT ZOE BROWNETT & RAMKALAWAN HILARY TINA., “What Does Disability Mean for Medical Students? An Exploration of the Words Medical Students Associate With the Term Disability” *Medical Education*, Vol. 39, 2005, ss.176-183.

OKUR, NEJLA., Özürlülere Yönelik Örgütlenmenin İncelenmesi, T.C Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları, Ankara, 2001.

SCHMIDT, MARLENE., *Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft*, Nomos, 2006, s. 189.

HANSAJKOB, MARIA., Vereinbarkeit des Deutschen Behindertenrechts Insbesondere des SGB IX, Mit der Europäischen Rahmenrichtlinie 2000/78/EG, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Berlin, 2005.

KOSSENS, MICHAEL., MAAß, MICHAEL & STECK, BRIGITTE., *Grundzüge des neuen Behindertenrechts*, C.H Beck, München, 2003.

JOACHIM, WEYAND & JENS, SCHUBERT., *Das Neue Schwerbehindertenrecht*, Nomos, Baden, 2001.

(Yükleme Hatası :The remote server returned an error: (404) Not Found.)

VANHALA LISA., “Fighting Discrimination Through Litigation In The UK: The Social Model Of Disability And The EU Anti-Discrimination Directive”, *Disability & Society*, Vol.21(5), 2006, ss.551–565.

Disability Discrimination Act, 1995 (c. 50), 1995, CHAPTER 50, <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1995/1995050.htm#aofs>, (17.02.2007).

ALEST, EDOARDO., “Disability in Italy”, *Legal Concept*, 01.07.2007, www.law.uiuc.edu/publications/cil&pj/archive/vol_24/issue_4/AlesArticle24-4.pdf, (17.02.2007).SFS- 2001:453. Social Services Act, , 07.07.2001, www.sweden.gov.se, (17.02.2007).s.15– 16

Avrupa Birliği ve Özürlülük: Raporlar. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, <http://www.ozida.gov.tr/raporlar/uluslararası/abveozurluluk.htm>, (15.02.2008)

ACTON, NORMAN., “Employment of Disabled Persons: Where Are We Going”, *International Labour Review*, Vol:120, No.1, 1981, ss.1-14.

NEUFELDT, ALDRED H., “Empirical Dimensions of Discrimination Against Disabled People”, *Health and Human Rights*, Vol. 1, No. 2, 1995, ss. 174-189. Bu bağlamda Engelli İnsanların haklarına ilişkin Uluslar arası Sözleşme, 30 Mart 2007 tarihinde BM tarafından imzaya açılmıştır. Bu konuda bkz: Anna Lawson, “United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: New Era or False Dawn”, *Syracuse Journal of International Law. & Com*, Vol.34, 2006–2007, ss. 563-620.

Equal Opportunities for People with Disabilities: a European Action Plan. Communication From The Commission To The Council, The European Parliament, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions. 30.10.2003, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2003/com2003_0650en01.pdf, (03.12.2007), s.4.

KARLUK, RIDVAN. Avrupa Birliği ve Türkiye, Beta Yayınları, İstanbul, 2005, s. 377. Equality and non Discrimination in an

Enlarged European Union. European Commission Directorate General for Employment and Social Affairs Unit, , Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg, 2004.

Definitions of Disability In Europa: A Comparative Analysis. European Commission Directorate General for Employment and Social Affairs. Yayınlanmamış Rapor, 2002.

Irish Employment Equality Act. Office of the Attorney General, Chapter 39 - Functions of Authority, 1998, <http://www.irishstatutebook.ie/1998/en/act/pub/0021/index.html>, (21.10.2007).

Disability Discrimination Act. Office of Public Sector Information, 1995, Chapter 50, <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1995/1995050.htm>, (21.10.2007).

MEAGER, NIGEL, DOYLE, BRIAN., EVANS, CERL., KERSLEY, BARBARA-WILLIAMS, MATTHEW, O'REGAN, SIOBHAN & TACKEN NII DJAN. Monitoring the Disability Discrimination Act (DDA) 1995, Departmet for Education and Employment, Nottingham, 1999, s.15.

Prohibition of Discrimination in Working Life of People with Disability Act. Government Offices of Sweeden, Ministry of Integration and Gender Equality. SFS 1999:132, 2002, <http://www.sweden.gov.se/sb/d/2025/a/19959;jsessionid=af4Eayj3AoL8> (18.10.2007), s.3.

The Work Environment Act. Swedish Work Environment Authority, Chapter 3, 1977, <http://www.av.se/inenglish/>, (18.10.2007).

HO:Handikappombudsmannen. Sweeden Disability Ombudsman (HO). Brochure and it's Act. (2009). <http://www.ho.se/>

Working Environment Act, 17.06.2005, <http://www.diskrimineringsnemnda.no/sites/d/diskrimineringsnemnda.no/files/459874589.pdf>, (20.11.2007).

SCULLION, P., “Disabled People As Health Service Employees: How To Break Down The Barriers”, Nursing Management, Vol. 7(6), 2000, ss. 8-13.

MEŞHUR, FİLİZ ALKAN. “Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve uygulanan İstihdam Programlarının Değerlendirilmesi”, Öz-Veri, Sayı 2, Ankara, Aralık 2004, ss. 177-178.

ÇINARLI, SERKAN. Engellilere Yönelik kamu Hizmetleri, Kazancı Hukuk Yayımevi, İstanbul, 2010

Türk Mevzuatında Özürlülük Terminolojisi

Şule ÜRKER*

ÖZET

Her ne kadar mevzuatımızda Özürlüler Kanunu ve devamında çıkarılan yönetmeliklerde “özürlü” kavramı kullanılmış olsa da eski yasal metinlerde “sakat” kavramının mevcudiyeti devam etmekte, yeni metinlerde de Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığının düzeltilmesine ilişkin verdiği görüşlere rağmen “engelli” terimi kullanılmaktadır.

Aynı anlamı ifade edecek şekilde birbirleriyle eş anlamlı olarak kullanılan sakat, özürlü, engelli ve malûl kelimeleri mevzuat ve uygulama bakımından da gittikçe karmaşık bir hâl

almaktadır. Birbiriyle aynı anlamda kullanılıyor olsalar bile farklı anlamlar ihtiva eden bu kelimelerin günlük hayatta hangisinin tercih edileceği, kişisel bir algı veya tercih hâline gelmiş iken resmî çalışmalar ve mevzuat açısından da her kurumun kullanmayı tercih ettiği kelimenin bilimsel kriterler göz önünde tutulmadan seçildiği açıktır.

Bu yazıda amaçlanan yalnızca özürlü terminolojisinde kullanılan kavramların ne anlama geldiğini tartışmak değil mevzuatta gittikçe artan kavram ve tanım seçiminde ortaya çıkan karmaşanın da nedenlerini tartışmaktır.

Anahtar Kelimeler: Özürlü, engelli, sakat, malûl

* Özürlüler Uzmanı, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı

Disability Terminology in The Legislation of Turkey

Şule ÜRKER*

ABSTRACT

Although the term “disabled” (özürlü) was used in Disability Law and regulations issued with regard to this law, the term “impaired” (sakat) is stil in use as it takes place in old dated legal texts. On the other hand, despite the recommendations made by Prime Ministry Administration for Disabled People, the term “handicapped” (engelli) is used in recently issued legal texts.

Due to the synonymous use of words “impaired, disabled” and “handicapped” makes the situation more complicated both in legislation and implementation steps. Even though these terms are generally used in order to imply the same meaning in daily life, it is a matter of choice for general public to pick up and use one of the words in questions in line with individual perception. In the same way, governmental institutions also choose between these terms and use them in legislative and official works. It is clear that selection of disability terminology in this manner is obviously made without taking into consideration the related scientific criteria.

This study aims to discuss in depth the meanings of terms used in disability terminology and the reasons of the complications in legislation that emerge during the determination of disability related terminology.

Key Words: Disabled, impaired, handicapped

* Specialist disability, Prime Minister Administration for Disabled People

GİRİŞ

Herhangi bir kavramla ilgili tanım üretmek, tanımlanan şeyin sınırlarını çizerek kapsamını belirlemeyi gerektirir. Bu anlamda tanım, belirleyici olduğu kadar sınırlayıcıdır. Hukuki tanımlarda bu özellik daha fazla öne çıkar. Tanımlanacak olan kavram, engellilikte olduğu gibi insana özgü ve gelişime açık bir olgu ise, hukuki belgelerde yer alan tanımlar yetkili yargı ve yargı dışı organlar için bağlayıcı olacak ve yorumlan sınırlayacaktır. Bu nedenle, uluslararası ölçekte engelli haklarını düzenleyen ve bağlayıcı gücü olan belgelerde tanım yapmaktan kaçınılmış, kavramlara ilişkin genel çerçevenin ortaya konmasıyla yetinilmiştir. Ulusal ölçekte yürürlükte bulunan yasal düzenleme örneklerinden anlaşıldığı kadarıyla, engellilik ya da engelli kişilerin tanımlanması yolu tercih edilmektedir. (Çağlar, 2009) Mevzuatımızda da özürüllüğü ilgilendiren her Kanun kendi kapsamını belirlemek için özürlü tanımı yapmakta yahut belirlenme kriteri olarak özürlü

sağlık kurulu raporunu göstererek Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulları Hakkında Yönetmeliğe atf yapmaktadır. Bu yazıda amaçlanan yalnızca özürlü terminolojisinde kullanılan kavramların ne anlama geldiğini tartışmak değil mevzuatta gittikçe artan kavram ve tanım seçiminde ortaya çıkan karmaşanın da nedenlerini tartışmaktır.

Özürlülük alanda kullanılan dil ve terminoloji üzerine yapılan tartışmalar dünyada son otuz kırk yıldır, ülkemizde ise son on yıldır özürlülük politikasındaki gelişmelere paralel olarak artmıştır. Bu tartışmaların temelinde şüphesiz özürlü hakları hareketinin ve tıbbi modelden sosyal modele doğru geçme çabalarının etkileri görülmektedir. Özürlülüğün bireyin kendi trajedisi olmaktan çıkarılarak toplumsal bir olgu haline getirilmesi ve özürlü bireylerin toplumla tam olarak bütünleşmelerinin sağlanabilmesi için kullanılan dilin önemi ve etkileri oldukça önemlidir.

Toplumumuzda sıklıkla kullanılan “sakat”, “kör”, “sağır”, “dilsiz-lal”, “topal”, “çolak” vb. ifadeleri toplum tarafından özel gereksinimleri olan bu kişilerin yetersizliklerinin kişilikleri ile özdeşleştirilmesi (Charlton, 1989; Aysoy, 2004) sonucunu beraberinde getirmiştir. Hatta bu tür ifadeler yaygın olarak özürlü olmayan kişilerin de aşağılanması için kullanılır hale gelmiştir. Bu yalnız ülkemizdeki terminoloji için değil birçok dilde kullanılan terminoloji için geçerlidir. Pek çok ülkede özürlü bireylerin durumları kendilerini ilk olarak niteleyecek ifadeler olarak kullanılmakta, çoğu zaman kişi, bu durumu ile anılmaktadır. İngilizcede de “cripple”, “spastic”, “mongol”, “the deaf”, “the blind”, “the impaired” gibi kelimelerin kullanımı eleştirilmekte ve hatta dilimizde çok daha kabul görmüş olan “engelli” kavramının İngilizce karşılığı olan “handicapped” kavramının kullanımı dahi kelimenin etimolojisi nedeniyle bazı çevrelerce yoğun bir şekilde

eleştirilmektedir. “Handicapped” kavramı geçmişte süklüm püklüm veya dilencilik yapan veya yardım isteyen kişiler için kullanılan “cap in hand” ifadesini anımsattığı için yaygın kullanımda “disability” kelimesi ön plana çıkarılmaktadır (Barnes, Mercer, Shakesper, 1999).

Her ne kadar mevzuatımızda Özürlüler Kanunu ve devamında çıkarılan yönetmeliklerde “özürlü” kavramı kullanılmış olsa da eski yasal metinlerde “sakat” kavramının mevcudiyeti devam etmekte, yeni metinlerde de Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığının düzeltilmesine ilişkin verdiği görüşlere rağmen “engelli” terimi kullanılmaktadır.

Halbuki Türkçede kullanılan özürlü, engelli ve sakat kavramları tek ve aynı şeyi ifade etmemektedir. Bu nedenle, bu kavramlardan biri seçilerek her durumu ifade etmek üzere bu kavramın kullanılması mümkün değildir. Bunun da ötesinde, yaygın olarak kullanılan bu kavramlar yeterli de değildir. Zira Türkçede yaygın olarak kullanılan bu kavramlar hemen her zaman ifade edilmek istenenin ötesinde bir anlam ve değer yüküdür. (Gül, 2006)

Uluslararası belgeler incelendiğinde genel geçer ve ortak bir tanım olduğunu söylemek güçtür. Belli bir tanım yapmak yerine geniş sınırlar çizilmesi 3 Aralık 2008’de onaylanması uygun bulunan BM Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesine İlişkin Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan elkitabında yine kendi metinleri için şu gerekçeye bağlanmıştır:

“Toplumlar ve toplumda yer alan fikirlere bağılı olarak “engellilik” dinamik bir olgudur. Sabit bir tanım, kavramın evrimine engel olma riskini beraberinde getirir. Bu nedenle, Sözleşme’de farklı sosyo-ekonomik oluşumlara ve değişen zamana göre yapılacak uyarlamalara izin veren dinamik yaklaşım tercih edilmiş ve sabit bir engellilik tanımına yer verilmemiştir.” (www.un.org.tr- Akt: Çağlar, 2009)

Uzun süredir özürllülüğün ölçülmesine ilişkin çalışmalara öncülük eden Dünya Sağlık Örgütü tarafından oluşturulan sağlık ve sağlıkla ilgili durumların tanımlanması için ortak, standart bir dil ve çerçeve oluşturmayı genel amaçlarının arasında sayan ICF’e göre; özürllülük; sakatlıkları, aktivite sınırlılıklarını ve katılım kısıtlılıklarını içeren şemsiye bir kavramdır. Aktivite sınırlılığında bireysel ve sosyal fonksiyonları içine alan bütün 1 Gerçekte Handicap kavramı İngilizcedeki “hand in cap” adında oyundan gelmektedir. Handicap sözcüğü ayrıca, iki at arasındaki yarışmada ve daha sonra da at yarışlarında kullanılmıştır. “Buna göre katılanlara aynı şansın tanınması için, en iyi atlar daha ağır nallar taşımak veya en uzun parkuru koşmak zorundaydılar. Dolayısıyla “handicap”ın olduğu yerde, sı- nıflandırmaya olanak sağlayan bir karşılaştırma fikri karşımıza çıkmaktadır. Handicap, ancak karşılaştırma ile vardır ve bir referansın, bir normun varlığını gerektirir. Bu tanımda aynı zamanda bir eşitleme, şansların eşitlenmesi adına bir denkleştirme fikri de bulunmaktadır. Ancak burada engellediğimiz (handicap ettiğimiz) en iyi adardır. “Handicaped”, “handicap”tan etkilenen kişi olduğu halde; handicap sözcüğü zaman içerisinde, bir kişiye yönelik olarak engel, güçlük, sıkıntı, düşüklük, aşağılık anlamlarını kazanmıştır (Aydınöz, 2008). alanları kapsamaktadır. Aktivite, birey tarafından gerçekleştirilen eylem ve davranışların yerine getirilmesidir. Katılım ise, toplumsal yaşam içerisinde yer almaktır. Katılım boyutunda, bireyin sosyal çevresinde, yaşam alanında gerekli alışkanlık ve faaliyetlere katılımı değerlendirilir. (www.who.org)

Yabancı literatürde özürllülükle ilgili temel olarak üç kavram kullanmıştır; “impairment”, “disability”, “handicap”. Bunlar ise Türkçeye “sakatlık”, “özürllülük” ve “engellilik” olarak çevrilebilmektedir. Bu üç kavram içerisinde “impairment-sakatlık” yalnızca kişinin kendi fonksiyonel kayıplarını ifade eder ve içerisine günlük yaşamla ilgili herhangi bir kavram dahil edilmez. “Disability- özürllülük” kavramı ise kişinin özürünün normal günlük yaşam aktivitelerini ne kadar etkilediği durumuna odaklıdır. “Handicap- ped” kavramı ise çok daha geniş bir kısıtlılık hâlidir ve tümüyle çevresel etmenlere odaklanmıştır. Engellilik, herhangi bir fiziksel, ruhsal yahut da duygusal fonksiyonlarında bir etki olmasa bile doğrudan çevresel etmenlerle oluşabilen bir kısıtlılık hâlidir. Hamile bir kişi yahut gerekli çevresel düzenlemelerin yapılmadığı bir mekânda bebek arabası ile dışarıya çıkmış bir kişi engelli kavramının içerisinde yer almaktadır. Dolayısıyla engelli kavramının içine toplumda yaşayan her birey hayatını sürerken bir şekilde dahil olmaktadır.

Marles’e göre impairment (bozukluk), anatomik kayıp veya vücutsal fonksiyon kaybına işaret eden tıbbi bir terimdir. Disability bozukluğun sonucu oluşan, ölçülebilir fonksiyon kaybıdır. Handicap, bir kişinin beklentisi olduğu maksimum potansiyelini başarmasını engelleyen sosyal durumların ve çevrenin sebep olduğu sosyal bir sonuçtur. (Fulcher, akt. Çakmak, 2008)

Şu anda toplumumuzda ve mevzuatta genel eğilim “engelli” teriminin kullanılması yönündedir. Toplumun “engelli” kelimesini tercih etmiş olmasının nedenini alternatifi

olan “sakat” ve “özürlü” kavramlarında aramak yanlış olmaz. Çünkü, “engelli” kelimesi de kişiyi toplumdaki uzaklaştıran, farklılaştıran bir anlam ihtiva etmektedir. Ancak alternatif olan “sakat” ve “özürlü” kavramları bu kelimeyi daha olumlu gibi göstermektedir. “Sakat” kelimesi zaman içerisinde yıpratılan bir kavramdır. Hâlen özürhürlülerle ilgili “Türkiye Sakatlar Konfederasyonu” gibi sivil toplum kuruluşlarında kullanılıyor olsa da özürhürlü bireylerin de bu kavramı artık sıklıkla kullanmayı tercih etmedikleri görülmektedir.

Yine engelli kelimesinin alternatifi olan diğeri bir terim “özürlü” terimidir. Bu terim de Türkiye’de özürhürlülük politikasını oluşturmakla görevli en yetkili kurum olan Özürhürlüler İdaresi Başkanlığının adında kullanılmaktadır. Başkanlığın yürüttüğü tüm çalışmalarda ve çıkardığı mevzuatta da bu terim kullanılmaktadır. Başkanlık bunu bir tercihe değil biraz önce açıklanan nedenlerle bilimsel temele dayandırmaktadır. Ancak toplumdaki “engelli” kavramının kullanımı konusundaki duygusal yaklaşım diğeri kamu kurumlarının da çıkardığı mevzuatta yoğun olarak hissedilmekte ve Başkanlığın çalışmalarını da etkilemektedir. DPT Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Yerel Yönetimler Özel İhtisas Komisyonu Raporunda özürhürlü terimi yerine engelli teriminin kullanılmasının nedeni ile ilgili yapılan açıklama kamuda yetkili kurumların neden “engelli” kavramını tercih ettiğı hususu dikkat çekicidir ve özürhürlü kelimesinin kullanılmasıyla ilgili Başkanlığın verdiği görüşlere karşı yaşanan dirence örnek teşkil etmektedir:

“Özür kelimesi “mani” “engel” kelimesi ile eş anlamlıdır. Ancak özürhürlü kelimesinin anlam karşılığı Türkçe sözlüklerde “engelli” olarak verilmemiştir. Özür kelimesinin diğeri bir anlamı “bir kusurun kabahatin elde olmadan mecburen yapıldığını söyleyerek bu kusur ve kabahatin sebebini kabul ederek affedilmesi için ileri sürülen sebep” tir. “Özürhürlü” kelimesinin anlamı ise sakat, eksik, kusurlu tarafları olanıdır. Oysa, özürhürlüler, sakatlıklardan ya da eksikliklerinden ya da ellerinde olmayan sebeplerle meydana gelmiş olan durumlardan dolayı affedilmelerini gerektiren bir durumda değildirler.” (DPT, 2001)

Mevzuatımızda Özürhürlüler İçin Kullanılan Terimler

Sakat

Mevzuatımızda özürhürlülük ile ilgili yapılan ilk düzenlemelerde “sakat”, “kör”, “sağır” vb. kavramlar kullanılmıştır.

1990’ların sonlarına kadar çıkarılmış olan mevzuatta ağırlıklı olarak kullanılan sakat kavramı 6.1.1961 tarihli Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunuyla sağlanan bir hak olan “sakatlık indirimi” gibi bazı ifadelerde de yerleşmiş olup günümüzde de mevcut halini korumaktadır.

1982 yılında kabul edilen Türkiye Cumhuriyeti Anayasası da 61 inci maddede “Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır.” hükmünde sakat ibaresini kullanmıştır. Ancak Mecliste oylanan ve referanduma götürülmek için onaylanan Anayasa değişikliği paketinde yer alan ve ‘Kanun Önünde Eşitlik’ başlıklı 10. maddeye bir ekleme yapılarak özürhürlüler lehine de pozitif ayrımcılık yapılmasının anayasal temelini oluşturan ilk maddede, “Çocuklar, yaşlılar, özürhürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malül ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.” hükmünde özürhürlü terimi kullanılmıştır.

2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kanun’u 572 sayılı KHK ile özürli tanımı eklenmiş ve bu Kanun’un içinde daha önce geçen “sakat” ibareleri “özürli”, “kör” ibareleri “görme özürli”, “sağır” ibareleri de “işitme özürli” olarak değiştirilmiştir.

1997’ den sonra çıkarılan mevzuatta veya daha önce çıkmış olmakla birlikte bazı maddeleri değişikliğe uğrayan mevzuatta “sakat” terimine pek rastlanmamaktadır.

Çürük

1927 yılında çıkarılan 1111 sayılı Askerlik Kanununda geçen “çürük” teriminin tanımı Kanun metninde yapılmamış olmakla birlikte askerliğe elverişli olmayan kişileri veya sonradan askerlik yapamayacak duruma giren kişileri ifade ettiği anlaşılmaktadır. Kabul edildiği ve Resmi Gazete’de yayımlandığı tarih itibariyle dili oldukça eski olan ilgili Kanunun pek çok maddesi değişikliğe uğramış ve zaman içerisinde ilgili Kanunda hâlâ kullanılmakta olan “çürük” “çürüklük derecesi” gibi ifadelerden daha çok “sakat” veya “askerliğe elverişli olmamak” gibi ifadeler kullanılmıştır.

Malûl

Sakat, özürli ve engelli kavramlarının arasında yaşanan problem, daha da yoğun bir biçimde malûl kavramı ile bu kavramlar arasında yaşanmaktadır. Sosyal güvenlik hukukunda çoğunlukla tercih edilen kullanım şüphesiz “malûl” kelimesidir. Ancak, kanun koyucu bazı düzenlemelerde birden fazla kavramı aynı mevzuat içerisinde hiçbir farklılık gözetmeksizin kullanmaktadır.

Malûl kelimesi asıl olarak malûliyet sigortası ile ilgili düzenlemede tanımlanan malûl kişidir. Belirli bir hukuki statüyü ifade eder. Malûl olmak için çalışmaya başladık- tan sonra 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na göre en az %60 oranında çalışma gücü kaybı olması veya vazifesini yapamayacak duruma girmek şartları aranmaktadır. Ejder Yılmaz, hukuk sözlüğünde malûliyeti bir kimsenin bir dış etki, hastalık veya kaza sonucunda çalışma gücünü kısmen veya tamamen yitirmesi olarak tanımlamıştır.

Kanaatimizce bir mevzuat hazırlanırken ancak kanunla belirlenen malûliyet şartlarını taşıyan kişiler için kullanılmalı; yani, asıl anlamının dışında kullanılmamalıdır. Aksi durum karışıklığa neden olmaktadır. Mevzuatımızda yaşanan bu konuyla ilgili kav- ram karmaşasına birkaç örnek vermek gerekirse;

Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu’nda ve Özel Tüketim Vergisi Kanunu’nda kullanılan “malûl ve engelli” ibareleri, Gümrük Vergisi Kanunu’nda kullanılan “malûl ve sakat” ibareleri kullanılmaktadır. Hâlbuki malûl kişiler de özürli kişiler de bu haktan yararlanmak için özür durumlarını özürli sağlık kurulu raporu ile belgelendirmeleri gerekmektedir. Görüldüğü gibi malûl kişiler de özürli bireylerdir ve bu Kanun kapsamında özürli kişiler ile aynı ölçüte bağlı olarak değerlendirilmektedir. İlgili kanunlarda ayrıca bir malûliyet şartı aranmadıkça “özürli” ibaresinin kullanılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Yaşamak İçin Gerekli Hareketleri Yapmaktan Aciz Kimse

3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanunun ilgili maddelerinde geçen “yaşamak için gerekli hareketleri yapmaktan aciz kimse” tanımı Kanun içerisinde tanımlanmamaktadır. Ancak Kanun maddeleri dikkatle incelendiğinde “bakıma muhtaç özürlilik” durumunun anlatılmak istendiği anlaşılmaktadır. Yalnız kullanılan bu ifadeye şu hususu belirtmek gerekir ki yaşa-

mak için gerekli hareket en basit ve temel anlamda canlı olarak dünyaya gelmek ve kalbin yaşam fonksiyonunu devam ettirmesidir. Bu nedenle kullanılan bu ifade oldukça yanlış ve subjektif değerlendirmelere yol açabilecek niteliktedir.

Özürlü

Mevzuatımızda “özürlü” kavramının kullanıldığı ilk metin 4216 sayılı Yetki Kanunu’dur. Özürlülerin ve ailelerinin korunması, bu kişilerin eğitimi, istihdamı, tedavi ve rehabilitasyonu gibi konulardaki hak ve sorunlarına ilişkin değişiklikler veya yeni düzenlemeler yapılması amacıyla Bakanlar Kuruluna kanun hükmünde kararname çıkarılma yetkisi veren 4216 sayılı Kanun’a dayanılarak çıkarılan 571, 572 ve 573 sayılı KHK’lar ile yine aynı Yetki Kanunu’na dayanılarak kurulan Başbakanlığa bağlı Özürlüler İdaresi Başkanlığının adında da “özürlü” kavramı kullanılmıştır.

Daha sonra 2005 yılında hazırlanan özürlülüğün bireysel bir trajediden uzaklaştırılıp toplumsal boyutta değerlendirilmesini sağlamak amacıyla yola çıkan 5378 sayılı Özürlüler Kanunu’nda ve bu Kanun’a dayalı olarak çıkarılan tüm Yönetmeliklerde bu KHK’larda olduğu gibi “özürlü” kavramı kullanılmıştır.

Engelli

2006 yılından sonra çıkarılan mevzuatta ağırlıklı olarak toplumdaki eğilime paralel olarak “engelli” ifadesi kullanılmıştır. Ne var ki özürlü sağlık kurulu raporu, özür oranı gibi kavramlar engelli sağlık kurulu raporu veya engel oranı gibi ifade edilmediğinden mevzuattaki terim birliği bozulmakta ve sanki farklı durumlardan bahsediliyormuş izlenimi verilmektedir. Aynı mevzuat içerisinde aynı durumlar için kullanılan farklı terimlere birkaç örnek vermek gerekirse; Vakıflar Yönetmeliği’nde 74 üncü maddede “Engelliler için özrünü belirten sağlık kurulu raporu” ifadesi yer almaktadır. Bu ifadenin yerine “Özürlü bireyler için özürlü sağlık kurulu raporu” ifadesi daha anlaşılır görülmektedir. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyeleri Kanununun 7 nci maddesinin içerisinde engelli ve özürlü kavramlarının birlikte kullanılması da sanki farklı bir gruptan bahsedildiği izlenimini doğurmaktadır. 2009 yılında çıkarılan 4458 sayılı Gümrük Kanununun Bazı Maddelerinin Uygulanması Hakkında Bakanlar Kurulu Kararının 103 üncü maddesinin başlığı “Görme engellilerin kullanımına mahsus eşya” iken 104 üncü maddesinin başlığı “Malül ve sakatların kullanımına mahsus eşya” dır.

Sonuç

Ülkemizde her mevzuatın kendi kapsam ve uygulanma alanını gösteren tanımlar dışında özürlülük ve bağlantılı kavramlar üzerine yapılmış kapsamlı analiz çalışmaları bulunmamaktadır. Aynı anlamı ifade edecek şekilde birbirleriyle eş anlamlı olarak kullanılan sakat, özürlü, engelli ve malül kelimeleri mevzuat, ve uygulama bakımından da gittikçe karmaşık bir hal almaktadır. Birbiriyle aynı anlamda kullanılıyor olsalar bile farklı anlamlar ihtiva eden bu kelimelerin günlük hayatta hangisinin tercih edileceği, kişisel bir algı veya tercih haline gelmiş iken resmi çalışmalar ve mevzuat açısından da her kurumun kullanmayı tercih ettiği kelimenin bilimsel kriterler göz önünde tutulmadan seçildiği açıktır.

Şu durumu göz ardı etmemek gerekir ki; özürlü haklarının ülkemizde tartışılmaya başlaması; bu alanda çalışmaların artması, bilinç düzeyinin artırılması çabaları ve elbette sivil toplumun güçlenmesi ile de bağlantılıdır. Ancak özürlülük olgusunun kendi niteliğinden kaynaklanan “özel gereksinim” durumu bu kavramla ilgili tartışmaların

bitmesini de imkansızlaştırmaktadır. Toplumlarda bilinç düzeyi yeterince artırılmadıkça bu olgu için kullanılacak her türlü kavram bir süre sonra tüketilmeye, toplum tarafından reddedilmeye mahkumdur.

Yabancı kaynaklarda ve uluslararası belgelerde “impairment”, “disability” ve “handicap” kelimelerinin aynı metin içinde farklı anlamlar ihtiva edecek şekilde kullanıldığını görmekteyiz. Ancak, bu belgeler Türkçeye çevrilirken hepsi ortak şekilde “engelli” kelimesi olarak çevrilmektedir. Bu durum bu alanda çalışan uzman ve akademisyenler

için büyük bir anlam karmaşası ve bozukluğu ortaya çıkarmaktadır. Mevcut duruma “handicapped” kavramının anlamı boşaltılmıştır.

Elbette kullanılan terminolojiden ziyade sağlanan haklar önemlidir. Zamanla özürllülikle ilgili yapılan çalışmaların ve bu alanda çalışan uzman ve akademisyenlerin artmasıyla özürllülük alanıyla ilgili terminolojinin de kendi terminolojisini oturtacağını düşünmekteyiz. Ancak bugün için yasa koyucunun ve bu süreçte rol alan mekanizmaların özürllülikle ilgili mevzuat çıkarılırken Özürllüler Kanunu’ndaki “özürllü” ibaresi yerine farklı kavramlar kullanması karışıklığa yol açmakta ve terim birliği bozulmaktadır. Kanaatimizce ilgili kavramlar üzerine kapsamlı bir çalışma yapılması; bu kavramların yerli yerinde kullanılması, bilimsel çalışmalarda ve mevzuatta ortak bir dil birliğinin sağlanması için oldukça büyük bir önem arz etmektedir.

Kaynaklar

aYdınÖz, G., (2008) Engellinin Sosyal Güvenliği Bakımından Sosyal Yardım ve Hizmetler, Galatasaray Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.(www.yok.gov.tr)

aYSoY, M., (2004). Avrupa Birliği Sürecinde Özürllüler Politikası, Açık Yayınları, İstanbul.

BarneS, C., MerCer, G., SHaKeSPare, t., (1999) Exploring Disability, USA

çağlar, S., (2009) Uluslar arası Hukuk ve Türk Hukuk Sisteminde Engellilerin EğitimHakı ve Devlet Yükümlülükleri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

dPt: Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı-Özel İhtisas Komisyonu Raporu, No:2529-ÖİK-604, Ankara, 2001.(<http://ekutup.dpt.gov.tr/>)

çaKMaK, n. M., (2006) Türk Kamu Hukuku Açısından Engellilerin Hukuki Statüsü, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 2006

FulCHer, Gilhan., Disabling Policies? A comparative approach to education policy and disability, Disability, Handicap and Life Chances Series, The Falmer Press, s. 22.

Gül, İ.İ., (2006). Fiziksel Engellilerin Uluslararası Hukukta Korunması ve Uluslararası Standartların İç Hukuka Yansıması, Doktora Tezi, İstanbul.

İCF: İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslar arası Sınıflandırması (2004) Başbakanlık Özürllüler İdaresi Başkanlığı www.tbmm.gov.tr www.dpt.gov.tr www.mevzuat.gov.tr www.yok.gov.tr www.o zida.gov.tr

<http://eyh.aile.gov.tr/data/55116360369dc57100ffbeb5/ipuhb.pdf>

<http://www.who.int/topics/disabilities/eni>

Engelliliğin Atasözü ve Deyimlere Yansımasının Sosyolojik Analizi

Çiğdem Sema POLAT*

ÖZET

Engellilik fiziksel farklılıklarla birlikte toplumun bakış açısıyla da şekillenmektedir. Önemli bir kültürel aktarım aracı olan atasözü ve deyimlerde engelli bireylerin sosyal yaşamlarında karşılaştıkları bu tanımlamalardan bazıları kör, sağır, dilsiz, deli şeklindedir. Bu çalışmada engelliliğin sosyal yapının bir ürünü olan atasözü ve deyimlerde ele alınış şekli kategorik olarak incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Engellilik, engelli birey, atasözü ve deyimler

1 Bu Yazı 2-7 Kasım 2009 Tarihleri Arasında Kahire’de Düzenlenen Uluslararası Türkiye-Mısır- Afrika İlişkileri Sempozyumu ve Güzel Sanatlar Sergisi’nde Bildiri Olarak Sunulmuştur.

* Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı

Sociological Analysis of Disability Is Reflected in Proverbs and Idioms

Çiğdem Sema POLAT*

ABSTRACT

Disability is shaped both by physical differences and the perspective of the society. Being important tools of cultural transmission, proverbs and idioms carry descriptions related to disability which are frequently used in daily life. Some of these descriptions disabled people encounter in social life are blind, deaf, dumb and insane. In this study, the way disability is approached in

Key Words: Disabled person, proverbs and idioms

1 This Paper was Presented at “The International Turkey-Egypt-Africa Relations Symposium & Fine Arts Exhibition” Between 2-7 November 2009, Cairo.

* Res. Assist., Hacettepe University, Institute of Social Sciences, Department of Sociology

GİRİŞ

Türk Dil Kurumu’nun internet sitesinde atasözü anonim özellik taşıyan, atalardan kaldığı kabul edilen ve toplumun yüzyıllar boyunca geçirdiği gözlem ve denemelerden, ortak düşünce, tutum ve davranışlarıyla dünya görüşünden oluşan, genel kural niteliğindeki kısa, özlü, kalıplaşmış sözler olarak tanımlanmaktadır. Deyim ise anlatım gücünü artırmak için, gerçek anlamı dışına kayan, bazı sözcükleri değişmediği halde bazıları değişip çekimlenebilen kalıplaşmış birden çok sözcüktür. Ergen (1998) Türk atasözleri ve deyimlerinin bir yandan sosyal yapının bir ürünü olarak ortaya çıkıp onu yansıtırken, diğer taraftan da zaman boyutunda bu sosyal yapıya şekil verdiğini belirtmiştir. Atasözleri ve deyimler bir topluma mal olmuş, toplum tarafından benimsenmiş, toplumun, duyu düşünce, inanç ve kültürel yapısını yansıtan özellikler taşımaktadır.

Sosyolojik perspektiften hareketle engellilik konusuna kültürel bakış önem kazanmaktadır. Kültürel olarak engelliliğin tanımlanması, sosyal sınıflandırma, politik

tanımlama, engelli bireylerin karakteristik özelliklerinin toplanması ve kültürel söylemle bağlantılıdır. (Mackelprang ve Salsgiver 1999 akt. Gilson ve Depoy 2000:209). Doğuştan ya da sonradan kazanılmış engelliliğin sosyal anlamı, bireyin engelliliğe yönelik tepkilerine, o an ki durumuna ve geleceğine nasıl baktığına, engelliliğin bireyin yaşamını nasıl etkilediğine ve toplumun engelliliğe bakış açısına göre şekillenmektedir. Bu sosyal anlam toplumdan topluma değişiklik gösterebilir (Burcu 2002:86).

Burcu (2007:203)'nın engelli bireylere ilişkin toplumun bakış açısının kategorileştirilmesi ile ilgili çalışmasında dört tanımlama belirlenmiştir. Bunlar acınan, dışlanan, alay edilen/ikinci sınıf görülen ve güvenilmeyen şeklindedir. Benzer şekilde Wolfe (1996 akt.Yalçın 2004:112) makalesinde engellilere karşı toplumsal tutumun genellikle acıma, kalıp yargı (stereotip), cehalet ve merak hisleri ile özdeşleştiğini belirtmiştir. Sosyal inşa teorisyenleri bireylerin farklılıklarını açıklama ve bu farklılıklara tanımlamalar getirmede kültür kavramına vurgu yapmışlardır. Barnes (1996), engellilik konusunda geçerli sosyal cevaplar vermek için kültürel olarak anlamların üretilmesi ve merkez sosyal değerler arasındaki etkileşimin açıklanması gerektiğini belirtmiştir (akt. Tregaskıs 2002:462). Diğer teorisyenler, engelliliğin sosyal inşasında engellilerin ana toplumsal akımdan nasıl uzaklaştırıldığını ve bu uzaklaştırmanın nasıl devam ettiğinin açıklanmasında kültürel imajları kullanmışlardır. Bu imajlara medya ve edebiyatta engelli bireyler için kabul edilemez, 'şeytan' veya Tanrı tarafından cezalandırılmışlar gibi negatif imajların kullanılması örnek olarak verilmektedir (Thomas 1982, Barnes 1991, Morris 1991, Hevey 1992, Hafferty ve Foster 1994, Shakespeare 1994, Peters 1996, Mason ve Rieser 1999 akt. Tregaskıs 2002:462).

Engelli bireylere ilişkin değer yargılarını içeren kültürel ve sosyal tanımlamalar bir aktarım aracı olarak film, gazete ve dergilerde yer almaktadır. Fakat bu çalışmada, engelli bireylere ilişkin kültürel ve sosyal tanımlamalar atasözleri ve deyimlerde incelenmiştir. Engelli bireylere ilişkin toplumsal bakışın, toplum tarafından benimsenmiş, topluma öğüt veren atasözü ve deyimlerimiz aracılığıyla Burcu (2007) ve benzer şekilde Wolfe (1996) tarafından saptanan dört ana başlık altında ortaya konulması çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Engellilikle ilgili atasözleri ve deyimler Türk Dil Kurumu'nun internet sitesindeki Atasözleri ve Deyimler Sözlüğü'nden taranmıştır. Örnek olarak seçilen atasözleri ve deyimler uygun görülen kategorilere yerleştirilerek açıklanmıştır.

SOSYOLOJİK ANALİZ

1. (Atasözü ve Deyimlerde) Engelli Bireylere İlişkin Acıma Kategorisinin İncelenmesi

Engelliği açıklamada ve engelli bireylerin sorunlarının çözümünde tarihsel olarak medikal yaklaşımlar ön planda olmuştur. Günümüzde medikal model hâkimiyetini kaybetmiş yerini ise, bireysel sorunlar yerine bireyin çevresel koşullarına odaklanan sosyal modele bırakmıştır. Medikal model çerçevesinde, engellilik büyük ölçüde bireyin yetersizliğine, patolojisine dayalı olarak açıklanmaktadır. Başka bir deyişle engelli bireyler

çeşitli engelleri ya da yetersizlikleri olması nedeniyle toplumda "normal" bireylerden ayrı konumdadırlar. Sosyal model bireyleri engelli kılan durumun, onların "engelleri" olmadığını ileri sürmektedir. Çünkü bireyi engelli kılan temel faktör, toplumun

kısıtlayıcı, damgalayıcı, ayrımcı ve dolayısıyla engelleyici tutumlarıdır. Sosyal model, engelli bireylerin kendilerini toplumdaki soyutlanmış değil tersine toplumla bütünleşmiş hissetmelerine ortam hazırlamaktadır (Arıkan 2002:12).

Engelliliğin sosyal anlamı, sosyal etkileşim ağı içinde kendini bulur. Bireylerin sosyal ilişkileri, sosyal rolleri ve statüleri bu anlamı bir kültürel zemin üzerinde şekillendirir. Toplum çeşitli kategorilerin uyumlu bileşkesi, engelli olmayanlar ve engelli olanların bir arada bulunduğu bir birlikteliktir. Engelli olma, fiziksel engellilikten çok engelli olanlara yönelik bakış açısında ortaya çıkmaktadır (Burcu 2004:23). Bu noktada sözlü kültürümüzün önemli parçası olan atasözü ve deyimlerden engelli bireylere engellerini hatırlatan ve onlara bu engellerinden ötürü geliştirilen acıma bakış açısına örnek olarak “Kel ölür, sırma saçlı olur, kör ölür badem gözlü olur; Kör Allah’a nasıl bakarsa Allahda köre öyle bakar; Kör kuşun yuvasını Allah yapar; Köre renkten bahsolenmaz; Körün yanına varırsan, sen de bir gözünü kapa; Ağlama ölü için, ağla deli için; Gece gözü kör gözü; Gece işi körler işi” verilebilir. Örneklerde görüldüğü gibi görme engelli bireylere ilişkin atasözü ve deyimlerde acıma duygusu diğer engel türlerine göre daha fazla işlenmiştir.

Engellilik, hem fiziksel hem psikolojik hem de sosyal içiçeliği beraberinde getiren bir olgudur. Sosyolojik perspektifte engellilik, fiziksel bir durumun ortaya koyduğu gerçeklikten hareketle, sosyal çevreye, sosyal tutumlara, sosyal rollere, sosyal izolasyona ve sosyal bütünleşmeye ağırlık veren bir anlam içermektedir (Burcu 2002: 84). Bireylerin engellilere karşı olumsuz duygularının kaynağını “acıma duygusunun” oluşturduğu saptanmıştır. Bireylerin engellilere nasıl yardımcı olacakları, onların durumunu nasıl anlayıp

kabul edebilecekleri konusunda eğitime ihtiyaçları olduğu anlaşılmıştır (Shapiro:1994 akt. Tuğrul, Üstün, Akman, Erkan ve Şendoğdu 2001:35). Engelli olmayan bireylerin engelli bireylere yönelik geliştirdiği tanımlamalar engelli bireylerin toplumsal yaşam içerisinde yer bulamamasına neden olmaktadır. Engelli bireylere yönelik toplumsal bakış açısından biri olan acıma duygusu toplumun duygu ve düşüncelerini tek bir cümleyle sığdıran atasözleri ve deyimlerde yer bulmuştur.

2. (Atasözü ve Deyimlerde) Engelli Bireylerin Dışlanması/Kabul Görmemesi Kategorisinin İncelenmesi

Yapılan çalışmalarda engelli bireyin toplumsal yapı içerisinde yer alamamasına ilişkin olarak pek çok açıklama getirilmiştir. Fiziksel çevredeki sorunlar, kitle iletişim araçlarındaki olumsuz mesajlar ve eşit olmayan rekabet koşulları engelli bireyin toplumsal yaşamdan izole olmasına neden olmaktadır. Engelli bireylerin engeline yönelik kullanılan tanımlamalarda toplumsal ve kültürel çerçeve içerisinde engelli bireyi toplumsal yaşam içine almaya yönelik değildir.

Sosyal model kapsamında engelliliğin sosyal tanımı, “marjinalleşme, dışlama, etiketleme/damgalama, sosyal izolasyon, sosyal yalnızlık, sosyal uyum, bütünleşme” gibi teorik açıklamalarla ilişkilendirilmiştir (Burcu 2007:9). Engelli bireyin karşılaştığı “engelin” temelinde, sahip olunan “engel” değil; engelin yarattığı farklılığı bahane eden toplumun, engelliye karşı geliştirdiği “engelleyici tutumlar” yattığı belirtilmiştir (Kara- taş 2002:3). Medyada sürekli olarak fiziksel bütünlük, güzel vücuda sahip olma, atletik yetenek vb. gibi unsurların vurgulanması engelliliğe karşı olumsuz tutumun oluşmasına

neden olan sosyo-kültürel faktörler arasında yer alır (Roessler ve Bolton, 1978; Wright 1983 akt. Yalçın 2004:112). Kişisel başarıya, rekabete, kâr getiren işlere verilen önem, engelliliğe karşı olumsuz tutumu oluşturan diğer sosyo-kültürel faktörlere örnek olarak verilebilir (Safilios-Rothschild, 1970 akt. Yalçın 2004:112). Engellilere ayrımcı uygulamaları pekiştiren bir başka etmen ise onlar hakkında oluşmuş olan son derece yanlış değer yargılarıdır. Toplum engellileri çoğunlukla “ellerinden hiçbir şey gelmeyen, korunmayamuhtaç, zavallılar” şeklinde algılamak bazen de kimi yeteneklerini abartılı bir şekilde algılama ve sunma yoluna gidebilmektedir. Temelinde bilgisizliğin yattığı bu çelişik tutumların hepsi, özünde ayrımcıdır (Karataş 2002:5).

Engelli bireylerin dışlanması/ kabul görmemesine ilişkin örnek olarak gösterilebilecek atasözü ve deyimlerden bazıları, “Deli deliden hoşlanır, imam ölüden; Deli deliyi görünce çomağını (değneğini) saklar (gizler); Gördün deli savul geri; Karaya sabun, deliye öğüt neylesin; Parayı zapt etmek deliyi zapt etmekten zor; Taş ne kadar ıslanırsa deli o kadar uslanır; (herhangi birileri anlamına gelen) Keli körü toplamak” şeklindedir.

Burcu (2007) tarafından yapılan araştırmada katılımcılar atasözü ve deyimlerde ki dışlama/kabul görmeme ifadesini destekleyici görüş belirtmişlerdir. Örneğin;

“İnsanların bir özelliği de ad vermek, isim koymaktır: O zaman kendini üstün, belirleyici ve güçlü sanıyor: Tıpkı “özürlü” kelimesi gibi. “Biz özürlüler travestilere ben- zeriz, ikimiz de dışlarız. Onları açıkça, bizi aileden başlayarak gizli dışlarız: Çünkü toplumun genelindeki biçimsel normlara uymuyoruz. Normal olanın dışında anomi- patolojik sayılıyor...” (Katılımcı 585, İstanbul Burcu 2007:208).

“Ya riyakârca, ya da bilinçsiz bir şekilde toplumdan dışlanıyoruz. İzole edilmemeliyiz. Kör parkı, kör hastanesi vb.. isteyenler var. Biz içinde yaşadığımız topluma entegre olmalıyız...” (Katılımcı 585, İstanbul Burcu 2007:208).

İnsan bedeni kültürün bir yansımasıdır, beden tüm deneyimlerini kültürde yaratır ve engelli beden kültürel kimliğini yorumlamaya zorlanır (Peters 2000:594). Beden ve kişiyle ilgili kültürel varsayımların alışlagelmiş sosyal etkileşim bağlamında düşünülmesi gerekir (Ingstad ve Whyte 1995:4). Sosyal etkileşim bağlamında engelli bireyin yapmış olduğu veya yapacağı her türlü eylem bireyin engeline yönelik tepkilerle karşılaşmaktadır. Engelli bireylerin mesleklerini yapamaması farklı işlerde çalıştırılmak istenmesi, sportif ve sanatsal faaliyetlerde başarılı olamaz yönündeki bakış açısı engelli bireyleri sosyal yaşamdan uzaklaştırmaktadır.

3. (Atasözü ve Deyimlerde) Engelli Bireylere İlişkin Alay Edilme/İkinci Sınıf Görülme Kategorisinin İncelenmesi

Engelli olmak, biyolojik olarak, “normal”liğin dışında olma şeklinde tanım- lansa da, sosyal anlamda engelli olmak bireyin toplumda yaşamını bağımsız ve kolay sürdürebilmesini sağlayabilecek bir sosyal sistem içinde karşılaştığı sosyal ve kültürel engellemeler çerçevesinde kendini göstermektedir. Bu anlamda sosyal engellilik, en genel biçimde, bireyin sosyal yaşamında ihtiyaçlarının karşılanamaması, bağımsızlığının oluşumunun ve devamlılığının sağlanabileceği sosyal, kültürel, siyasal ve ekonomik alt yapıların yetersizliği ve bu çerçevede “diğerlerinden farklı birey” olarak görülmesinde belirlenmektedir (Burcu 2007:1). Pek çok engelli insan, engelliliğin negatif imajı üzerinde durulduğuna inanmaktadır (Finkelstein 1987:3). Sosyolojik olarak düşünüldüğünde, özürlü bireylerin sahip oldukları “fiziksel özelliklerinden” çok onlara atfedilen anlamlar

önemlidir. Daha açık bir ifadeyle, fiziksel engelliliğin yaşanılan sosyal ve kültürel tanımlaması yani diğerlerinin engelliliğe yüklediği anlam ile yine engelli bireyin kendine yüklediği anlamı şekillendiren sosyokültürel ortam önemlidir (Burcu 2007:3). Engelli birey sosyalizasyon sürecinde, engelli olmayan bireyler tarafından neleri yapıp neleri yapamayacağını ve kendisine nasıl tanımlamalarda bulunulduğunu öğrenir. Atasözleri ve deyimlerde de, engelli bireylere ilişkin toplumsal ve kültürel yapının ayrımcı bakışını gösteren ifadeler bulunmaktadır.

Burcu'nun 2007'de yaptığı çalışmada bir katılımcının ifadesi "Özürlüyüm resmen önemsemiyorlar. Aha bir insan girmiş, aha bir hayvan girmiş; hiç fark etmiyor..." şeklindedir (Katılımcı 29, Ankara; Burcu 2007:207).

Diğer bir ifade "Bizi sömürücü görüyorlar, aciz görüyorlar; üretici görmüyorlar..." şeklindedir (Katılımcı 560, Sakarya; Burcu 2007:207).

Engelli bireylerin alay edilmesi/küçümsenmesiyle ilgili örnek atasözü ve deyimler, "Sağır işitmez (duymaz) uydurur (yakıştırır); Bekâr gözü, kör gözü; Kilimci ile kör hacı; Kör pazara varmasın, pazar körsüz kalmasın; Körle yatan şaşı kalkar; Körler mahallesinde ayna satmak; Körler memleketinde şaşılar padişah olur; Körler memleketinde tek gözlü kraldır; Kurtlu baklanın kör alıcısı olur; Baz bazla, kaz kazla, kel tavuk total horozla; Bir deli kuyuya taş atar, kırk akıllı çıkaramazmış; Deli kız düğün etmiş, kendi baş sedire geçmiş; Deli kızın çeyizi gibi; Deli saraylı gibi; Deliye bal tattırılmışlar, çarşıda katran bırakmamış; Deliye her gün bayram; Deliye taş atma, başını yarar; Demir ıslanmaz, deli uslanmaz" şeklindedir.

Dil engelli bireyler için çok önemlidir. "engelli" veya "engele sahip birey" arasındaki fark kültürel olarak tartışılmaktadır. Pek çok engelli birey "tekerlekli sandalyeye mahkûm", "sağır ve dilsiz (araz)", "geri zekâlı" kavramlarına karşı çıkmakta ve bu kavramlar insanlık dışı görülmektedir. Bu kavramlar yerine "tekerlekli sandalye kullanıcısı", "işitme ve zihinsel yetilerinde zorlanan" kavramları kullanılabilir. Kısacası günlük hayatımızda ve yazılı metinlerde kullandığımız kelimeler kültürümüzün ve kültürel kimliğimizin önemli unsurlarıdır (Peters 2000:590). Engelli bireyler toplumsal yaşamda işe yaramayan, yük ve aciz olarak görülmektedir. Toplumun bu bakışı da sosyo-kültürel çerçevede önemli bir aktarım aracı olan atasözleri ve deyimlerde yer almıştır.

4. (Atasözü ve Deyimlerde) Engelli Bireylere İlişkin Güven Kategorisinin İncelenmesi

Engelli bireylerin, bireysel becerilerini geliştirebilmesi ve toplumsal yaşamda bir yer edinmesini sağlayacak uygun sosyo-kültürel ortam önem taşımaktadır. Fiziksel çevre koşullarında dahi zorluklarla karşılaşan engelli bireyler toplumsal konumlanmada büyük sorunlarla karşılaşmaktadır. Burcu (2007)'nin çalışmasında anne-babalarıyla, engelli olmalarından dolayı sorun yaşayanlara, yaşadıkları en önemli sorunun ne olduğu sorulduğunda; %24,2 oranında engelli birey, anne-babasının kendisine güvenmediğini, buna bağlı olarak aşırı ilgi gösterdiğini ve aşırı korumacı bir tutum sergilediğini belirtmiştir.

Engelli beden; sosyal çevreyle etkileşim içerisine girdiğinde "bedeni kimliği ol- maya başlar: bedeninin ne yaptığı, bedeninin nasıl gözüktüğü, bedeninin ne söylediği, nasıl hissettiği, diğer insanların kişinin bedeni ile ilgili deneyimlerinin ne olduğu?" şeklinde

gerçekleşmektedir (Gabel 1998 akt. Peters 2000:595). Engelli bireyin sosyal pozisyonu ve saygınlık düzeyi, içinde bulunduğu toplumun sosyal şartları ve sosyal çevresiyle geliştirdiği/geliştirebildiği ilişkiler bağlamında ortaya çıkar. Engelli bireylerin yaşadıkları toplumda iş edinme, evlilik, boş zaman değerlendirme, meslek edinme, eğitimi sürdürebilme

kanalları çerçevesinde; çeşitli sosyal kurumlarla olan ilişkileri de onların sosyal statü kazanımını ve toplumla bütünleşmesini belirleyici gözükmektedir (Burcu 2006:69).

Sosyal model ve sosyal inşa teorisyenleri engelliği analiz ederken kültür kavramına yer vermişlerdir. Sosyal inşaada yararlanılan nokta, farklılıkları şartlara bağlı olarak algılama ve tanımlamadır. Sosyal inşacılık göstermektedir ki; 'dünyayı genel olarak anlamının yolu, kullandığımız kategori ve kavramlar, tarihsel ve kültürel özelliklerden ' oluşmaktadır (Burr 1995:4 akt. Marks 1999:78). İnsanoğlu kültürü doğumla başlayan bir etkileşim süreciyle öğrenmektedir. Kültürel değerler, inançlar ve davranışlar diğer insanlarla birlikte aile aracılığıyla öğrenilir. Kültürel sistem, kurallar örneğin yeme içme pratikleri, dinî pratikler ve çocuk yetiştirme pratikleri, iletişim kodları (sözlü veya sözsüz), bilgi (bir kültürel grubun üyesi olabilmeniz için gereklidir), problem çözme stratejileri (günlük problemlerin nasıl çözüldüğü), ilişkiler (ailevi ve sosyal), kültürü yayma yolları veya yeni bir kültürel grubun üyesi olma yollarından oluşmaktadır (Sotnik ve Jeaewski 2005:21). Atasözleri belli bir toplumun ve/veya bütün insanlığın yaşam felsefesini oluşturmaktadır. Atasözleri evrensel değerlerin yanında bir ulusa özgü kültürel değerleri de **yansıtmaktadır** (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Atasözü>)

Bu kategoriye örnek olarak "Deli ile çıkma yola, başına getirir bela; Bir görüş bir kör biliş" verilebilir. Engelli bireyin engelinden ötürü yaşadığı zorlukların farkında olarak toplumda bir yer edinebilmesi için, öncelikle toplumun kendini gerçekleştirebilmesinde uygun bir ortam sağlamasıyla birlikte, ailenin bireye güveni daha sonra da bireyin kendine güveni gerçekleşecektir. Bu kategori, hem engelli bireyin bir şeyi yapamayacağını hem de kendisiyle bir işin sağlıklı bir şekilde sonlandırılmayacağını ifade etmektedir.

SONUÇ

Engelliliğin fiziksel değil toplumsal bir olgu olduğu bu çalışmada vurgulanmaya çalışılmıştır. Engelliliğin toplumsal bir olgu olduğu noktasında sosyo-kültürel bir aktarım aracı olan atasözleri ve deyimlere yer verilmiştir. Çünkü atasözleri ve deyimler bir toplumun herhangi bir konuyla ilgili olarak bakışını yansıtmakla birlikte toplumsal yaşamda da önemli bir rol üstlenmektedir. Engellilere yönelik toplumda kalıplaşmış ve ayrımcı yaklaşımlar olduğu için atasözleri ve deyimlerde bu olumsuz görüşün bir aktarım aracı olarak seçilmiştir.

Kültür bireysel değildir, ister büyük veya küçük, ister ulusal veya uluslararası olsun; kültür insanların yaşam stilleriyle ilgilidir (Finkelstein 1987:1).Tylor (1871:I,1 akt. Güvenç 2002: 101) kültür ya da uygarlığı, bir toplumun üyesi olarak, insanoğlunun öğrendiği (kazandığı) bilgi, sanat, gelenek- görenek ve benzer, yetenek, beceri ve alışkanlıkları içine alan bir bütündür şeklinde tanımlamıştır. Birey sosyalleşme süreci içerisinde kültüre dair olan her unsuru öğrenmektedir. Bu noktada da engelli ve engelsiz birey, engellilikle ilgili kalıp yargı olarak da tanımlanabilecek görüşleri içeren atasözü ve deyimleri de öğrenmektedir. Atasözleri ve deyimler de bir toplumun sosyo-

kültürel yapısının (düşünüş, beğeniler, değerlendirmeler) aktarımında önemli rol üstlenmektedir. Engelli bireylerin içinde yaşadıkları sosyo- kültürel çevre, toplumla bütünleşmelerini ve günlük hayatlarını devam ettirmelerini birincil dereceden etkilemektedir. Engelli bireylere ilişkin kalıp yargılar toplumla bütünleşmelerinde bir engeldir ve bu kalıp yargılar toplumsal bütünleşme noktasında önem taşımaktadır.

Sosyal model uyarınca, engellilik bedensel ya da fiziksel sakatlığı değil, bir engellenmişliği ifade eder. Bu doğrultuda “engelli bireyin” içinde yaşadığı sosyal organizasyon ve kültürel çerçeve uyarınca nasıl engellendiği üzerinde durulması gerekmektedir. Örneğin, bir bireyin fiziksel fonksiyon bozukluğu yürüyememek olabilir, ancak kent içi ulaşımında gerekli düzenlemelerin yapılmaması bireyin “engellenmişliğini” ifade eder. (Morris 2001 akt.Burcu 2007:10). Engelli bireylere ilişkin sosyo-kültürel çerçevede kalıp yargı olarak da tanımlanabilecek ayrımcı yaklaşımlar nedeniyle bu anlamları içinde barındıran atasözleri ve deyimler dilimize yerleşmiştir.

Engelli bireylere ilişkin olarak bu çalışmada yer verilen “acıma, dışlanma/kabul görmeme, alay edilme/ikinci sınıf görülme, güven” kalıp yargıları engelli bireyler toplumda kendilerine yer buldukça anlamını yitirecektir. Bunun içinde engelli bireylere yönelik olarak geliştirilen sosyal politikalar önem taşımaktadır. Sosyal politikaların en önemli sonucu olarak, engelli bireyin toplumsal yaşamdan izole edilmemesi gösterilebilir. Engelli bireylere yönelik bakış açısının değişmesi için engelli bireylerin topluma entegre olmaları gerekmektedir. Böylece engelli bireyler neler yapabileceklerini topluma

göstermekle birlikte, toplumsal yaşam içerisinde kendilerine yer buldukça engellerin e ilişkin olumsuz değer yargıları da yavaş yavaş ortadan kalkmaya başlayacaktır. Bu noktada da engelli bireylere yönelik kalıp yargılar taşıyan atasözleri ve deyimlerin dilden uzaklaşacağı ve engelli bireylerin neler yapabildiğini/yapabileceğini gösteren atasözleri ve deyimlerin de zamanla dilimizde yer alacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

ARIKAN Ç., Sosyal Model Çerçevesinde Özürlülüğe Yaklaşım, Ufkun Ötesi Bilim Dergisi Cilt 2 Sayı 1/ ss.11-25, (2002)

BuRCu E., Üniversite’de Okuyan Özürlü Öğrencilerin Sorunları: Hacettepe-Beytepe Kampusu Öğrencileri Örneği, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi Cilt 19 Sayı 1/ ss.83-103, (2002)

BuRCu E., Görme Özürlü Öğrencilerin Eğitimlerine İlişkin Düşünceleri ve Sorunları: Ankara Örneği, Ufkun Ötesi Bilim Dergisi Cilt 4 Sayı 2 / ss. 23-47, (2004)

BuRCu E., Özürlülük Kimliği ve Etiketlemenin Kişisel ve Sosyal Söylemleri, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi Cilt 23 Sayı 2/ss.61-83, (2006)

BuRCu E., Türkiye’de Özürlü Birey Olma Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara, (2007)

FINKELSTEIN, V., Disabled People and Our Culture Development <http://www.independentliving.org/docs3/finkelstein87a.pdf>, (1987) (alıntı tarihi 19.10.2009)

GILSON, S. F., DEPOY, E., (2000) “Multiculturalism and Disability: a Critical Perspective” Disability & Society, Vol. 15, No. 2, 2000 pp. 207-218

GüNGÖR-Ergan N., Türk Devlet Anlayışının, Atasözü ve Deyimlere Yansıması Üzerine Bazı Sosyolojik Görüşler, Türk Yurdu Dergisi, Kasım/135 ss.17-22, (1998)

GüVENÇ, B., İnsan ve Kültür, Remzi Kitabevi (2002)

INGSTAD B., WhyTE, R. S., Disability and Culture, University of California Press, (1995)

KARATAŞ K., Özürlülere Yönelik Ayrımcılık ve Ayrımcılıkla Savaşım, Ufkun Ötesi Bilim Dergisi, Cilt 2 Sayı 1 ss. 1-10 (2002)

MARKS, D., Disability Controversial Debates and Psychosocial Perspectives, Routledge, London and New York (1999)

PETERS, S., Is There a Disability Culture? A Syncretisation of There Possible World Views, Disability And Society, Vol 15, No 4, pp.583-601 (2000)

SOTNIK, P, JEWESKI, M. A., "Culture and Disability Services", ed:John H. Stone Sage Publications (2005) pp. (15-36)

(Yükleme Hatası :The remote server returned an error: (404) Not Found.)

TREGASKIS, C., Social Model Theory: The Story So Far... Disability and Society, Vol. 17, No. 4, pp. 457-470 (2002)

TuğRuL B., üSTüN E., AKMAN B., ERKAN, S., ŞENDOğDu C., Okul Öncesi Öğretmenlerinin Özel Eğitime Gereksinim Duyan Çocukların Normal Yaşlılarıyla Kaynaştırılmasına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi, Ufkun Ötesi Bilim Dergisi, Cilt 1 Sayı 2 ss. 27-40 (2001)

YALÇIN, B., Basılı Yayınlarda Özürlülük İmajı: Tutumun Etkileri Hakkında İnceleme Öz-Veri Cilt 1 Sayı 1, ss. 111-128, (2004) <http://www.tdkterim.gov.tr> <http://tr.wikipedia.org/wiki/Atasözü>