

Zihin Engelli Çocuğa Sahip Ailelerin Çocuklarına Yönelik İş Kaygıları Ve İş Beklentileri

Didem Güven, Yusuf Yıldırım, Kısmet Deliveli

Öz: 3 Ekim 2011 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik gereği tüm kamu kurum ve kuruluşlarına özürü memur alımları ÖMSS(Özürü Memur Seçme Sınavı) ve lise mezunu olamamış adaylar için kura sistemi ile atamalar yapılmasının tüm engel gruplarının istihdamının gündeme gelmesi ile zihin engelli bireylerin de devlet memuru olması gündeme gelmiştir; bu süreç zihin engelli bireylerin ebeveynlerine de umut olmuştur. Dolayısıyla da bu sürecin daha iyi şekillenmesi adına zihin engelli bireye sahip ebeveynlerin devletten neler beklediği de önem kazanmıştır. Sonuç olarak bu çalışma da ebeveynlerinin zihin engelli çocuklarının çalışmalarına ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. İş okulundan mezun olmuş zihin engelli çocuğa sahip 5 ebeveynle görüşme yapılmıştır. Yapılan görüşmeler interpretivist (yorumsayıcı) bir bakış açısıyla incelenmiş ve yorumlanmaya çalışılmıştır. Yapılan görüşme dökümleri içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ebeveynler öncelikle güvenlik kaygısını belirtmekle birlikte, ücretin çok da önemli olmadığını, çocukların iş yerinde mutluluğunun önemli olduğunu ayrıca en fazla 2 saat çalışabilecek dikkate sahip oldukları ve sonrasında sıkılacak bir yapıya sahip olduğunu dile getirmişlerdir. Dolayısıyla devletin bu bireylerin bu özelliklerine göre iş alanları yaratması gerektiğini yönündedir. Dikkat çekici bir bulgu da devletin iş alanı yaratması yerine onların mutlu olacakları bir yaşam alanı yaratarak, bu bireylerin o alanlarda vakit geçirmesine olanak tanınması yönündedir. Ancak aileler en önemli kaygılarının gelecek kaygısı olduğunu bildirmişlerdir.

Anahtar kelimeler: zihinsel engelliler, iş istihdamı, ebeveyn iş kaygısı

The Job Concerns And Job Expectations Of The Families With Disabled Child For Their Children

Abstract: According to the regulation that was published in the official gazette under the date of 3 October 2011, disabled officers were admitted to all state institutions and organizations with ÖMSS(Özürü Memur Seçme Sınavı)(Disabled Officer Selection Examination). When the assignments with lot casting for the candidates who aren't high school graduates and the employment for all retardation groups were brought to agenda, it was also brought up for the mentally disabled to be government officials. This process was also a hope for the parents of the mentally disabled individuals. Therefore, in order for this process to shape in a better way, what these parents, who have mentally disabled children expect from the government gained importance. In conclusion, this study, too, aims to determine the views of these parents about their mentally disabled children's works. 5 parents who have business college graduate mentally disabled children were interviewed. The interviews were examined with an interpretivist point of view and were tried to be interpreted. Interview printouts were analysed using the content analysis. In consequence of these analyses, parents primarily stated their safety concerns and said that the wage is not so important, their children's happiness in the workplace is significant and their children have the attention to work maximum 2 hours and have a temperament to get bored afterwards. Therefore, the government needs to create a working area in accordance with these individuals' features. Another remarkable finding is that the government needs to create a living space in which they will be happy instead of creating a working area, thus enabling them to spend some time in those areas. However, families stated that their biggest concern is the concern for the future.

Key Words: mental disabilities, job recruitment, parent business concern

Kaynak:

Güven, D., Yıldırım, Y., Deliveli, K. (September 16-18, 2013). Zihin engelli çocuğa sahip ailelerin çocuklarına yönelik iş kaygıları ve iş beklentileri. International Conference on Primary Education 2013, Kyrenia, North Cyprus.

Giriş

Türkiye, ekonomik ve sosyal gelişmesini hızla tamamlama yolunda bir ülkedir. Ancak güçlü ekonomik büyüme performansı, bu büyüme ile uyumlu bir istihdam artışını beraberinde getirememiştir. Son yıllarda işsizlik, ekonomik bir sorun olarak enflasyonun yerini almış durumdadır. Özellikle özürülülerin, üreten bireyler olarak toplumda yer edinmemesi çok büyük sorun olmaktadır. Bu durum, engellilerin toplumla bütünleşmesinin önünde büyük bir engel teşkil etmektedir (Öztürk, 2011). Bu sorunun temel nedeni Türkiye’de engellilerin işgücü piyasalarında istihdam edilme şansını yakalamada sorunlarla karşılaşmalarıdır. Araştırmalar değerlendirilirse pek çok çalışmanın engelli gençler ile ilgili olarak ortaya çıkardığı ortak sonuç, düşük işgücüne katılma oranları ve yüksek işsizlik oranlarıdır (Murat ve Şahin, 2011). Ancak bu sorunun göz ardı edilmesi, sorunun görmemezlikten gelinmesi, kâğıt üzerinde alınan çözümler getirilmesi ya da gelişigüzel yaklaşımlarla geçici olarak çözümlenmesi doğru değildir.

Özürlü işgücü, bir ekonominin üretim faktörü olarak sahip olduğu toplam emek miktarını oluşturan gruplardan birisidir. İşgücü arz ve talebinin karşılaştığı ve üretim faktörü olarak emeğin fiyatı olan ücretin belirlendiği ortam olarak tanımlanan işgücü piyasasında, özürülülerin işgücüne katılımları, kısıtlılıklarına ve mesleki bilgi ve beceri düzeylerine göre doğrudan veya dolaylı olarak gerçekleşmektedir. İşgücü piyasası içinde bireyin işsizlikle karşılaşma ihtimalinin, işgücünün bireysel özellikleri ile ters orantılı olduğu (Elliot,1997) dikkate alındığında; özrünün derecesi kişinin ücret karşılığı istihdamında belirleyici olmaktadır.

Rekabetçi koşullarda işlerlik gösteren işgücü piyasasında işgücüne katılım açısından özürülüler ağır derecede özürülüler, düşük ücretle çalışabilecek özürülüler ve beceri kazandırılabilir özürülüler olarak gruplandırılmaktadır (Doeringer,1969). Bu gruplandırmaya dayanılarak özürülülerin işgücüne katılımlarında, istihdam edilebilecekleri işlerin bireysel kısıtlılıklarına göre belirlenmesi yaklaşımı kabul edilmiştir (ILO,1984). Aynı yaklaşımla işgücü piyasasında ücret karşılığı özürsüz işgücü ile birlikte çalışabilecek kapasiteye sahip özürülülerin, ücret karşılığı doğrudan istihdam edilebilmeleri “open employment” kavramı ile açıklanmaktadır (ILO,1984; akt. Kuzgun, 2009).

Türkiye’de henüz toplam engelli rakamları net olarak bilinmemekle birlikte yaklaşık 8.5 milyon engelli olduğu bildirilmiştir. Özürülülük durumu nicelik olarak bilinmemesine rağmen devletin özürülülere sunduğu nitelikli hizmet sunma politikası gündemdedir. Bununla birlikte genel olarak engelli profiline ulaşma çabaları da mevcuttur. 2002 Özürülüler Araştırması sonuçlarına göre, Türkiye’de okur-yazar olmayan ve eğitim seviyesi düşük bir engelli kitlesinin varlığından söz edilmektedir (Öztürk, 2011). Eğitim durumlarına ek olarak engelli vatandaşların karşı karşıya kaldıkları diğer problemler yoksulluk, rehabilitasyon, ulaşım, fiziksel çevre ve konut, sosyal güvenlik ve istihdam gibi sorunlar olduğu da raporlanmaktadır. Bu araştırmada ayrıntılı olarak engelli bireylerin istihdam ve istihdam ışığında sosyal güvenlik konuları açıklanmaya çalışılacaktır. Özürülüler İdaresi’nin raporlarına göre Türkiye genelinde, sosyal güvencesi olmadan çalışan engelli sayısının oldukça fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bu bilgiye ek olarak engellilerin çalıştıkları iş yerlerinde de sigortalarının da tam olarak ödenmediği bu araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Yapılan bu araştırmada ortaya çıkan bir diğer dikkat çekici bulgu ise, zihin engelli bireylerin % 48’i; süregelen hastalıkları olanın ise % 64’ünün sosyal güvencesi olmadığı raporlanmıştır. Engelli bireylerin sosyal güvenlik durumuna ilişkin veriler Tablo 1’de de ayrıntılı olarak sunulmuştur. Sosyal güvenliğinin olmaması durumu, engelli bireylerin sağlık çatısı altındaki tedavi hizmetlerinin sunulmasında da problemler yaratmaktadır. İlgili hizmetlerin sunumunu zorlaştırmaktadır.

Tablo 1. Ortopedik, Görme, İşitme, Dil, Konuşma ve Zihin Engelli Nüfusun Sosyal Güvenlik Durumu

	Sosyal güvenlik durumu		Kayıtlılık durumu	
	Olan	Olmayan	Kendi adına	Bağımlı
Türkiye	47,55	52,45	45,21	54,79
Kent	59,27	40,73	44,86	55,14
Kır	35,15	64,85	45,84	54,16
Erkek	44,84	55,16	67,96	32,04
Kadın	51,41	48,59	17,04	82,96

Kaynak: DİE ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, “2002 Özürlüler Araştırması”

Dolayısıyla verilerden yola çıkarak engelli bireylerin sosyal güvencesini sağlanması adına bu bireylerin istihdamı önem kazanmaktadır.

Tablo 2. İş Gücü Durumuna Göre Engelli Nüfusu

	ERKEK (%)	KADIN (%)	TOPLAM (%)
İşgücüne dahil olma oranı	21,71	32,22	6,71
İşsizlik oranı	15,46	14,57	21,54
İşgücüne dahil olmayan nüfus	78,29	67,78	93,29

Kaynak: DİE ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, “2002 Özürlüler Araştırması”

Yukarıdaki tablo 1 ve tablo 2’den görüldüğü gibi engellilerin büyük bir oranı iş gücüne dâhil olmamakla birlikte, sosyal güvence olarak ağırlıklı olarak engelli bireylerin kendi adına sosyal güvenceye sahip olmasından çok birilerine bağımlı olarak sosyal güvencesi olduğu görülmektedir. Tablolardan da anlaşılacağı gibi özürlülerin, üreten bireyler olarak toplumda yer edinmemesi çok büyük sorun olmaktadır ve bu durum, engellilerin toplumla bütünleşmesinin önünde büyük bir engel teşkil etmektedir (Öztürk, 2011). Dolayısıyla normal kabul edilen bireylerinde iş yaşantılarında engelli bireyleri de kabul etmesinin önü kesilmektedir. Engelli bireylerin sosyal kabulü önemlidir. Ancak bu kabul normal kabul edilen bireylerin her alanda bu gerçekliği kabul etmesiyle olacağı açıktır. Bu durumda engelli bireylerin istihdamı önem kazanmaktadır. Öte yandan çağdaş anlayışın bir gereği olarak “çalışmak ve işsizlikten korunmak” bir insan hakkı olarak da değerlendirilmektedir. Ayrıca üretmek toplumda saygın bir yer edinme isteği, her sağlıklı insan gibi engellilerin de temel arzusu olarak ifade edilmektedir (Öztürk, 2011).

Tüm engel gruplarının üretime katılımı önemli olduğu kadar zihin engelli bireylerin (ZEB) de üretime katılmaları bağımsız yaşam becerileri adına önem kazanmaktadır. Cavkaytar (2000), bağımsız yaşam becerilerini dört başlık altında incelemektedir. Bunlar, (a) başarı için gereken beceriler, (b) uyumu için gereken beceriler, (c) toplumsal uyum becerileri,

(d) meslek öncesi ve mesleki becerilerdir (Özbey ve Diken, 2010). Meslek öncesi ve meslek becerileri ZEB'lerin toplumsal yaşama katılımına tam katılımlarını sağlamak açısından önem kazanmaktadır. Ayrıca, kişinin kendisine güven duymasını ve kendini topluma yararlı bir birey olarak hissetmesini sağlamaktadır (Özbey ve Diken, 2010). Genel olarak bakıldığında ise, tüm engel grupları gibi ZEB'lerin mesleki becerilere sahip olması, bu bireylerin üretime adım atması, üretmesiyle birlikte kendine güven duygusunun artması, toplumda var olması hatta en önemlisi bağımsız yaşam becerilerini kazanması adına önemlidir. ZEB'lerin üretim sürecinde var olmaları özellikle 3 Ekim 2011 yılında ÖMSS ile gündeme gelmiştir. Bu tarihe kadar tüm engellilerin istihdamı üzerine işveren, çalışan, yönetici ve öğretmenlerle farklı çalışmalar yapılmıştır ancak ZEB'lerin istihdamına ilişkin ailelerin kaygı ve beklentilerine ilişkin Türkiye'de yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanmamasından dolayı böyle bir çalışmaya gereksinim duyulmuştur. Bilindiği gibi özel eğitim alanında aile çekirdek her türlü sürece dâhil olan ve özel gereksinimli bireyin her türlü kararına direkt müdahale edecek nitelikte önemli bir noktadadır. Ailenin, özellikle eğitim sürecinde 573 No'lu Kanun Hükmünde Kararname ve Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

Türkiye'de yasal düzenleme çabaları sürerken dünyadan farklı ülkelerinde engellilerin istihdamıyla ilgili yasal süreçlere de incelemek gerekmektedir. dünyada başarılı ve geniş anlamda ilk kanuni düzenlemeyi yapan ülkelerden Amerika Birleşik Devletleri engelli ayrımcılığına ilişkin Amerikan Sakatlar Kanunu 1990 (Americans With Disabilities Act-ADA) ile biridir (Radar,1993; akt. Akardere, 2005). Aynı zamanda ,Amerikan Sakatlar Kanunu, dünyada sakatlara tanınan haklar bakımından en kapsamlı Kanun olduğu söylenebilir. 26 Temmuz 1992'de yürürlüğe giren Kanun, başlangıçta yirmi beş veya daha fazla işçi çalıştıran işverenleri kapsamına alırken, 26 Temmuz 1994'en itibaren bu sayı on beş veya daha fazla işçi çalıştırma olarak belirlenmiştir Akardere (2005)'in bildirdiğine göre İngiliz Hukukunda ise 1995 tarihli Sakat Ayrımcılığı Kanun yürürlüğe girinceye kadar "Sakat Kişiler (istihdam) Kanunu "(Disabled Persons Employment) (1944 ve1958) uzun yıllar uygulama alanı bulmuştur (Akt. Akkaya, 2002). Sosyal devlet ve demokratik anlayış ile hareket eden bir diğer ilke olan Almanya, bu yaklaşımını özurluların istihdamı konusundaki yeni yasayı uygulamaya koyarak devlet olarak görevini başarıyla yapmıştır. 1 Ekim 2000 tarihinde yürürlüğü giren "Özurluların İşsizliğine Karşı Mücadele Yasası" özurluların iş piyasasındaki iş bulma şanslarının arttırmayı hedeflemektedir. Yeni yasa sadece özurluların istihdam oranının düşürmeyi hedeflemektedir. Yasa özurluları çalıştırma yükümlülüğünü % 6 dan %5 'e düşürmekte, pratik çözümler getirerek hem özurlulara hem de işverenlere vereceği desteğin kapsamının genişletmektedir. Yine istihdam zorunluluğu olarak çalışan sayısı 16'dan 20 'ye çıkarılmıştır.Ancak 60 kişiye kadar çalışanı olan işletmelere bazı kolaylıklar tanınmıştır. Almanya engellileri çalıştırma konusunda bir takım cezai şartlar özurluların istihdam oranı ile bağlantılı olarak basamak şeklinde arttırarak düzenlemiştir. Örneğin, İstihdam edilmeyen özurlu başına aylık ceza 200 DM iken yeni düzenleme; %3 ile % 5 'in altında özurlu istihdamında 200 DM , %2 ile %3 'ün altında özurlu istihdamında 350 DM, %2 'nin altında özurlu istihdamında ise 500 DM para cezası öngörmektedir. Özurluların Hakkına ilişkin düzenlemeyi de 1 Ocak 2001 tarihli gerçekleştirmiştir. Bunlar; işverenin %5 'in altında özurlu istihdam ettiği halinde işe başvuran özurlunun kabul edilmemesi konusundaki gerekçelerini, işe başvuruda bulunan özurlüyü de dahil ederek özurlular kuruluna açıklaması gerekme; özurlulara uygun çalışma ortamı (çalışma süresi, iş organizasyonu, çalışma koşulları vb.) düzenlemek, özurlular sakatlık dereceleri nedeniyle kısmi süreli çalışma talep edebilmelidirler. İşlerini yürütebilmek için işyeri açma veya çalışma arkadaşları tarafından verilen destek yeterli değil ise Özurluların Sosyal Güvenlik Kuruluşu'ndan özurlular "iş asistanlığı" nı talep etme hakkına sahip olmak şeklindedir. Yine iş verenlerin de alması gereken önlemlerde ayrıntılandırılmıştır. Özurluların entegrasyonu ve

işletme tarafından alınması gereken önlemler mevcuttur. Bu önlemleri kısaca açıklayacak olursak; işveren, Özürlüler Kurulu ile personel planlaması, işyeri düzenlemesi, iş organizasyonu ve çalışma süresinin düzenlenmesi ile özürlülerin mesleki entegrasyonunu işyerine uygun gerçekleştirmesi; özürlülerin istihdamında ortaya çıkabilecek sorunların önceden ortadan kaldırılabilmesi için alınması gereken önlemlerin kapsamı genişletilmesi; kişisel , davranışsal veya iş koşullarından kaynaklanan nedenler yüzünden ortaya çıkabilecek sorunlar için işverene Özürlüler Kurulu’nu toplama mecburiyeti şeklindedir. Buradaki amaç , ortak çözümler üreterek özürünün istihdamındaki sürekliliği sağlamaktır. Son olarak ise, özürünün istihdamı için her imkan değerlendirmesine rağmen bir sonuç alınamıyorsa özürünün iş akdinin feshi için ilgili kuruluş tarafından onay verilmesi şeklindedir. Almanya Entegrasyon Hizmetleri’nde bazı yasal düzenlemeler yapılmıştır. İş Kurumları ve Özürlülerin Sosyal Güvenlik Kuruluşları tarafından verilen psiko-sosyal mesleki hizmetler, yeni kurulan entegrasyon hizmetleri ile genişletilmiştir. Entegrasyon hizmetleri özellikle sakatlık dereceleri nedeniyle iş bulmada veya istihdam edilebilirlikte zorluk çeken özürlülere yöneliktir. Bu kapsama ruhsal veya zihinsel özürlüler ve ağır bedensel ve psiko-sosyal özrü olanlar girmektedir. Buradaki amaç meslek atölyelerine yönlendirilmeden özürlüleri sürekli ve yoğun bakım hizmeti sunarak iş piyasasında istihdam edilebilirliklerini sürekli kılmaktır. Entegrasyon hizmetlerinin görevi, özürlüleri iş görüşmesine hazırlamadan, staj ve işyeri bulmaya kadar, işverene danışmanlık yapmadan, özürünün işe alışmasına, gerekirse daha uzun süreli desteğe kadar uzanmaktadır. Entegrasyon Projelerinin Teşvik Edilmesi’de ayrıca yasalarla ayrıntılandırılmıştır. İş piyasasında istihdam edilebilirlikleri zor olan özürlüleri istihdam eden işletmeler veya işletme içindeki bölümler “entegrasyon projesi “kapsamına alınmaktadır. Burada özellikle aşağıdaki özürlülerden bahsedilmektedir:

- Zihinsel veya ruhsal özürlü veya ağır bedensel özürlüler,
- Meslek atölyelerinde mesleki eğitim almış olan özürlüler ve
- Mesleki eğitime ihtiyaç duyan ağır özürlüler.

Özürlülerin Sosyal Güvenlik Kuruluşu ve Çalışma Bakanlığı tarafından çok yönlü finansal destek alan “entegrasyon işletmeleri” en az %25 özürlü çalıştırmak zorundadır. Ancak özürlü çalışanların oranı %50 ‘yi geçmemelidir.

Özürlülere İş İmkani en önemli başlıklar arasındadır.

1-Özürlülerin İşe Alınma Şansını Artırmak İçin Eğitim Amaçlı Hizmetler

- Mesleki bilgilerin yenilenmesi (8 haftaya kadar)
- İş görüşmelerine hazırlık çalışmaları (2 haftaya kadar)
- İşe uygunluğunun tespiti (4 haftaya kadar)

2-Özürünün Mesleki Gelişimi İçin Eğitim Amaçlı Hizmetler

- Bilginin, yeteneğin , becerinin tespit edilmesi
- Mevcut yeteneğin teknolojik gelişmeye uyumu

3-İşveren Tarafından Özürlülere Yapılan İstihdam Masraflarının Karşlanması

- İstihdamı teşvik amaçlı olarak 2001 yılı için Çalışma Bakanlığı’na 350 DM,

2002 yılı için ise aynı miktar Euro verilecektir. Özürünün istihdamında İş Kurumu tarafından sağlanan aylık ücretin sübvansiyonunda da –miktar ve süre olarak- yeni Yasa gereği düzeltmeler sağlanmıştır.

4-Mesleki Rehabilitasyonun Sağlanması

- Staj masraflarının karşılanması (aylık %60)
- Teknik yardımların sağlanması (asansör, tuvalet, binalara giriş-çıkışlar vb.)
- Deneme süresi boyunca tüm maliyetlerin karşılanması (3 ay) (Akardere, 2009)

Alman İş Kurumu, mesleki danışmanlık ve iş bulma gibi ana görevlerinin dışında özürllülere işe ve mesleğe alıştırmaya, psiko-sosyal danışmanlık ve mesleki eğitimden iş hayatına geçiş aşamasında sosyo-pedagojik destek hizmetlerini de vermektedir. Özürllülerin Sosyal Güvenlik Kuruluşları işverenlere danışmanlık ve bilgilendirme hizmeti sunmaktadır. Bu çalışmayı da ilgilendiren en önemli boyutlardan biri de Alman Hükümeti'nin bunların tümünü hizmet olarak sunmasıdır. Bu hizmet anlayışı Türkiye'de maalesef devlet tarafından sunulmayan çok büyük bir eksikliklerdir.

Son olarak özürllülerin istihdamına ilişkin Türkiye'de yapılan yasal düzenlemeleri de incelemek gerekmektedir. Kuzgun (2009), Türkiye'de özürllülerin ücret karşılığı istihdamına ilişkin yasal düzenleme ile pozitif ayrımcılık ilke olarak kabul edilmiş ve ilk defa 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda yer aldığı bildirilmiştir. Sonrasında ise, 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunu, Terörle Mücadele Kanunu ve Özelleştirme Kanunu'nda da pozitif ayrımcılığa ilişkin düzenlemeler de göze çarpmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 30. Maddesinde, 50 ya da daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinin, işçilerinin toplamının özel sektörde %3 oranında engelli, kamu kuruluşlarında %3 oranında engelli, mesleki, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalışma zorunluluğu getirmektedir. Kanunda bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işletmelerin çalıştırılmadıkları her engelli için, her ay 1.357 TL para cezasına çarptırılacağı net bir şekilde yer açıklanmaktadır. almaktadır.

Bu çalışmada Türkiye'de en göze çarpan yasa ve yönetmelikler kısaca yukarıda açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak belirtilen bu pozitif ayrımcılık ve yasal düzenlemeler gerek AB ilerleme raporlarına gerekse OECD raporlarına henüz net bir şekilde yansımadağı anlaşılmaktadır. Bu konuda Türkiye'de çabalar sarf edildiği en azından ÖMSS ile görülebilmektedir.

Tüm yasa ile yönetmeliklerle ve Türkiye'de yapılan bilimsel çalışmalar incelendiğinde özürllülerin meslek edinmesine ilişkin farklı araştırmalar göze çarpmaktadır.

Özbey ve Diken (2010), yaptıkları çalışmada zihinsel yetersizliği olan bireylere kazandırılan iş ve mesleki beceri öğretimi şeklinde ilk gruplamayı yaparken, Türkiye'de yapılan farklı iş ve meslek becerileri türlerinin öğretimine dikkat çekmektedir. Bu araştırmalarda çalışılan beceriler, otel kat hizmetleri (Değirmenci, 2010), elektrikli çim biçme makinesiyle çim biçme (Aslan, 2009), kumaş üzerine çizilen desene pul işleme (Aslan, 2009), katlı kumaşa teğel yapma (Aykut, 2007; Özokçu, 1997), düğme dikme (Demir, 1996; Özokçu, 1997), seramikte döküm çamuru hazırlama (Demirezen, 2006), kaneviçe işleme (Eratay ve Güler, 2004), ahşap ve kumaş boyama (Özbey, 2005), oto yıkama (Topsakal, 2004), aperiatif yiyecek içecek hazırlama ve servis yapma (Bozkurt, 2001) ve fotokopi çekme (Yücesoy, 2006) becerileri olarak belirlenmiştir. Bu araştırmalarda çalışılan becerilerin tamamında yarı deneysel model kullanılmıştır. Sonuçta öğretimde kullanılan yöntemlerin öğretilen becerilerde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özbey ve Diken (2010) yaptıkları diğeri bir derleme çalışmasında zihin engelli bireylerin mesleğe hazırlanmalarına yönelik ise, şu şekilde çalışmaları bulmuştur. Görsel sanatlar/resim iş dersinin zihinsel yetersizliği olan öğrenciler üzerindeki etkisini araştıran çalışmalarda; Işık (2003), Kaya (2007) ve Salderay (2008) resim iş/görsel sanatlar dersinin öğrencilere katkısını

öğretmen görüşleriyle değerlendirmişlerdir. Araştırmalarda, görsel sanatlar/resim iş dersinin, öğrencilerin el becerilerinin gelişmesi (Işık, 2003), öğrencilerin eğitimi (Kaya, 2007), öğrencilerin beceri, davranış ve meslek edinimine (Salderay, 2008) olan katkısını incelemişlerdir. Her üç çalışmada da veriler nicel olarak analiz edilmiştir. Işık (2003), zihinsel yetersizliği olan çocukların el becerilerinin gelişmesine resim iş dersinin katkısı ile ilgili özel eğitim öğretmenlerinin görüşlerini araştırmıştır. Araştırma bulguları doğrultusunda; resim-iş dersinin, sistemli ve çocuğun çok yönlü gelişmesine katkı sağlayacak nitelikte uygulandığı belirlenmiştir. Kaya (2007) ise araştırmasında, zihinsel yetersizliği olan bireylerle çalışan özel eğitim öğretmenlerinin görsel sanatlar eğitiminin zihinsel yetersizliğe sahip öğrencilerin eğitimine katkısı ile ilgili görüşlerini belirlemiştir.

Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun, görsel sanatlar eğitimi dersinin, çocuğun motor becerilerinin gelişmesine katkı sağladığını ve bu dersi çocuğun gruba uyum sağlaması, topluma katılması sürecinde kullandıkları bulunmuştur. Salderay (2008), araştırmasında, zihinsel yetersizliği olanlar iş okullarında görsel sanatlar dersini veren öğretmenlerin görüşlerine göre, görsel sanatlar dersinin öğrencilerin beceri, davranış ve meslek edinimindeki katkısını değerlendirmiştir.

Araştırma bulgularına göre resim öğretmenleri, görsel sanatlar eğitimi dersinin öğrencilerin iletişim, çalışma ve kişisel alanlardaki sosyal yaşam becerilerinin edinimine, daha fazla katkıda bulunduğu raporlanmıştır. Diğer bir araştırma da ise Cavkaytar (1990), Ankara Eğitilebilir Çocuklar İş Okulu öğrencilerinin iş eğitimine yönelik tutumlarını ve bu tutumların bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmıştır. Araştırma, öğrencilerin Ağaç İşleri ve Ev Ekonomisi derslerinde yaptıkları işlerle sınırlı tutulmuştur. Araştırma bulguları, öğrencilerin okula, pekiştiricilere ve öğretim tekniklerine yönelik olumlu tutumları olduğunu göstermektedir.

ZEB'lerin iş/mesleğe geçiş sürecini inceleyen araştırmalara bakıldığında ise, geçiş sürecini inceleyen araştırmalar iş/mesleğe geçiş sürecini konu alan; Gündoğdu (2010) ve Gürsel ve arkadaşlarının (2007) yaptığı araştırma dikkat çekmektedir. Bu çalışmada Gürsel ve arkadaşları (2007), gelişimsel geriliği olan bireylere, okuldan işe geçiş sürecinde iş ve meslek becerilerinin kazandırılmasına ilişkin olarak, bir ilköğretim ve iş okulunda çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin görüş ve öneriler belirlemeyi amaçlamıştır. Gündoğdu (2010) ise okul yöneticileri ve öğretmenlerin zihinsel yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilmelerine ilişkin görüş ve önerileri belirlemek amacıyla araştırma yapmıştır. Değerlendirilirse, her iki çalışmada (Gündoğdu, 2010; Gürsel ve diğ. 2007) farklı soru ve farklı temalardan oluşmakla birlikte, bazı paralel görüşler ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Bu çalışmalarda belirlenen benzer görüşler den biri; eğitimciler tarafından, zihinsel yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilmeleri hususundaki yasal sıkıntılar dile getirilmiş olmasıdır. Bunu yanında, Gündoğdu (2010) çalışmasında zihinsel yetersizliği olan öğrencilere, iş yerine yönelik becerilerin kazandırılması gerektiği ancak bunun aksine, iş yerine uygun becerilerin kazandırılmadığı belirtilmektedir.

Türkiye'de yapılan araştırmalar incelendiğinde ZEB'lerin iş ve meslek edinimine ilişkin ZEB'lerin öğretmenleri ve ZEB'lerle yapılan çalışmalar olduğu, fakat ZEB'lerin iş hayatına başlamasında ebeveynlerin kaygı ve beklentilerine ilişkin herhangi bir çalışma yapılmadığı anlaşılmıştır. Ancak ZEB'ler söz konusu olduğunda ailenin belirleyici bir role sahip olduğu ve bu konuda öncelikle ailelerin beklentilerinin de göz önünde bulundurulması gerektiği unutulmamalıdır. Bu nedenle bu çalışmada, zihinsel engelli çocuğa sahip ailelerin çocuklarına yönelik iş kaygıları ve beklentileri araştırılmak istenmiştir.

Amaç

Bu çalışmanın amacı ÖMSS sınavı ile ZEB'lerin devlet kurumları başta olmak üzere daha bir çok alanda istihdamı gündeme gelmiştir. Bu durum ZEB'e sahip ailelerde de çocuklarının çalışmasına ilişkin bir umut ışığı doğurmuştur. Dolayısıyla bu çalışmanın amacını istihdam konusunda ZEB'lerin ailelerinin beklenti ve kaygılarını belirlemektir.

Yöntem

Bu araştırma Eskişehir ilinde gerçekleştirilmiştir. nitel araştırmalar yapmış uzman kişiler tarafından düzenlenerek amaca hizmet edecek soruların güvenilirliği arttırılmaya çalışılmıştır. Çalışmaya hizmet etmek adına pilot görüşme gerçekleştirilmiştir. Pilot görüşme sonrasında herhangi bir problem olmadığı soruların uygun şekilde sorulması gerektiğine karar verilmiştir. Görüşmeye zihin engelliler öğretmenliği programından daha önce görüşme yapan bir alan uzmanıyla birlikte gidilerek görüşmeler gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Görüşmeciler, katılımcıların konu ile ilgili fikirlerini geniş bir biçimde alması adına 2 katılımcıyla 2 kere, 3 katılımcıyla 3 kere olacak şekilde görüşmeler yapılmıştır. Bu uygulamadaki amaç katılımcının farklı zamanda amaca hizmet edecek görüşlerinin alınması ve farklı bilgileri görüşmecilere sunmasını sağlamaktır. Görüşmeler yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sırasında görüşmeci anekdot kayıtları ve görüşmeci günlüğü tutulmuştur. Bu notlarda görüşmeci için en dikkat çekici not, tüm ebeveynlerin büyük bir ciddiyetle ve samimiyetle sorulara yanıt verdiği yönündedir. Görüşmeler gerçekleştirildikten hemen sonra görüşme dökümleri oluşturulmuştur. Belirlenen amaca hizmet etmek amacıyla interpretivist bir bakış açısıyla bulgular incelenmiş ve analiz edilmiştir. Bulgular içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir.

İnandırıcılık (Güvenirlilik ve Geçerlik)

Nitel araştırmalarında yer alan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları nitel araştırmalarda inandırıcılık çalışmaları olarak geçmektedir. Nitel araştırmalarda inandırıcılık çalışmaları şu şekilde yapılmaktadır. Görüşmeler gerçekleştirildikten yaklaşık bir ay sonra katılımcılara görüşme dökümleri ile gidilerek eklemek ya da çıkarmak istedikleri bir bölüm olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcılar, görüşme dökümlerine herhangi bir ekleme ya da çıkarma yapmak istemediklerini, dökümlerdeki görüşleri aynı şekilde kalmasında bir sakınca görmediklerini belirtmişlerdir.

Amaçlı Örneklem

Çocukları iş okuluna gitmiş ve gitmekte olan 5 katılımcı ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Çocukların ve ailelerinin demografik özellikleri aşağıda yer almaktadır.

ZEB'lerin birincil bakıcı olan ebeveynlerle görüşülmüştür. Bir kişi anne ya da baba değildir. Bir görüşmeci ZEB'in halasıdır. Annesinin ölümü üzerine ZEB'in tüm bakımını hala üstlenmiştir. Baba ve hala ZEB'e birlikte bakmaktadırlar.

Tablo 3. Zihin Engelli Çocukların Demografik Bilgileri

	İlke	Yasir	Serhan	Fatma	Ayşen
Cinsiyet	Kız	Erkek	Erkek	Kız	Kız

International Conference on Primary Education 2013

Zihin engeli	Hafif derecede	Hafif derecede	Hafif derecede	Hafif derecede	Hafif derecede	Yok
Diğer engel türü	Sol kolda işlevsizlik Görme kaybı	Görme kaybı, Epilepsi	Yok	Epilepsi	Yok	Yok
Yaşı	19	19	20	17	17	Yok
Mezun olduğu okul	Av. Mail Büyükerman İş Okulu	Av. Mail Büyükerman İş Okulu	Av. Mail Büyükerman İş Okulu	Av. Mail Büyükerman İş Okulu	Av. Mail Büyükerman İş Okulu	Yok
Kendisi dışındaki Kardeş sayısı	1	1	1	0	1	Yok
Zihin engelli kardeş sayısı	0	0	0	0	0	Yok
Davranış problemi	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok
Rehabilitasyon eğitimi	Alıyor	Almıyor	Alıyor	Alıyor	Almıyor	Alıyor

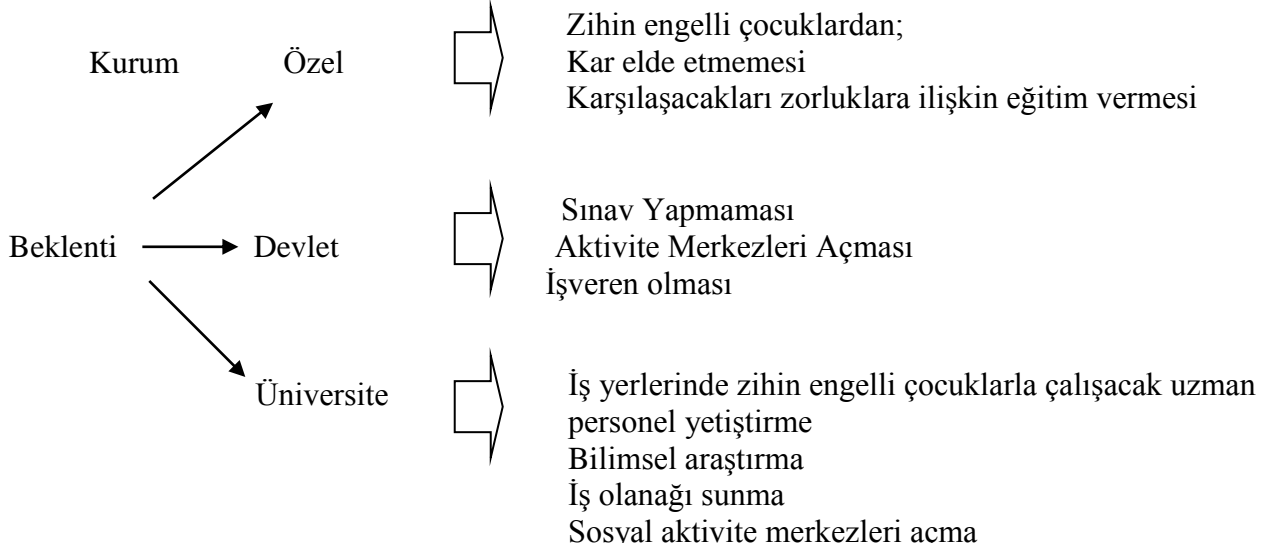
Tablo 4. Görüşülen Birincil Bakıcıların Demografik Özellikleri

	Ayfel Hanım	Nurhan Hanım	Şengül Hanım	Nurten Hanım	Orhan Bey
Ailenin gelir düzeyi	Orta	Orta	Orta	Orta	Orta
Çalışma durumu	Hayır	Hayır	Evet (Öğretmen)	Hayır	Evet (İşçi)
Görüşülen kişi	Anne	Hala (Anne ölmüş)	Anne	Anne	Baba
Evde çalışan sayısı	1 kişi (Baba; işçi)	Yok Emekli (Baba)	2 kişi (Anne-Baba) Memur	Yok Emekli (Baba)	1 kişi (Baba; İşçi)
Eğitim durumu	İlkokul	Lise	Lisans	İlkokul	Lise

3 Ekim 2011 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik gereği tüm kamu kurum ve kuruluşlarına özürü memur alımları ÖMSS(Özürü Memur Seçme Sınavı) ve lise mezunu olamamış adaylar için kura sistemi ile atamalar yapılmasının tüm engel gruplarının istihdamının gündeme gelmesi ile zihin engelli bireylerin de devlet memuru olması gündeme gelmiştir; bu süreç zihin engelli bireylerin ebeveynlerine de umut olmuştur. Dolayısıyla da bu sürecin daha iyi şekillenmesi adına zihin engelli bireye sahip ebeveynlerin devletten neler beklediği de önem kazanmıştır. İş okulundan mezun olmuş zihin engelli çocuğa sahip 5 ebeveynle görüşme yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ebeveynler öncelikle güvenlik kaygısını belirtmekle birlikte, ücretin çok da önemli olmadığını, çocukların iş yerinde mutluluğunun önemli olduğunu ayrıca en fazla 2 saat çalışabilecek dikkate sahip oldukları ve sonrasında sıkılacak bir yapıya sahip olduğunu dile getirmişlerdir. Dolayısıyla devletin bu bireylerin bu özelliklerine göre iş alanları yaratması gerektiğini yönündedir. Dikkat çekici bir bulgu da devletin iş alanı yaratması yerine onların mutlu olacakları bir yaşam alanı yaratarak, bu bireylerin o alanlarda vakit geçirmesine olanak tanınması yönündedir. Ancak aileler en

önemli kaygılarının gelecek kaygısı olduğunda görüşmeciye görüşme dışında bildirmişlerdir. Görüşmeci günlüklerinde bu bilginin tüm aile tarafından bildirildiği raporlanmıştır.

Bulgular ve Yorum



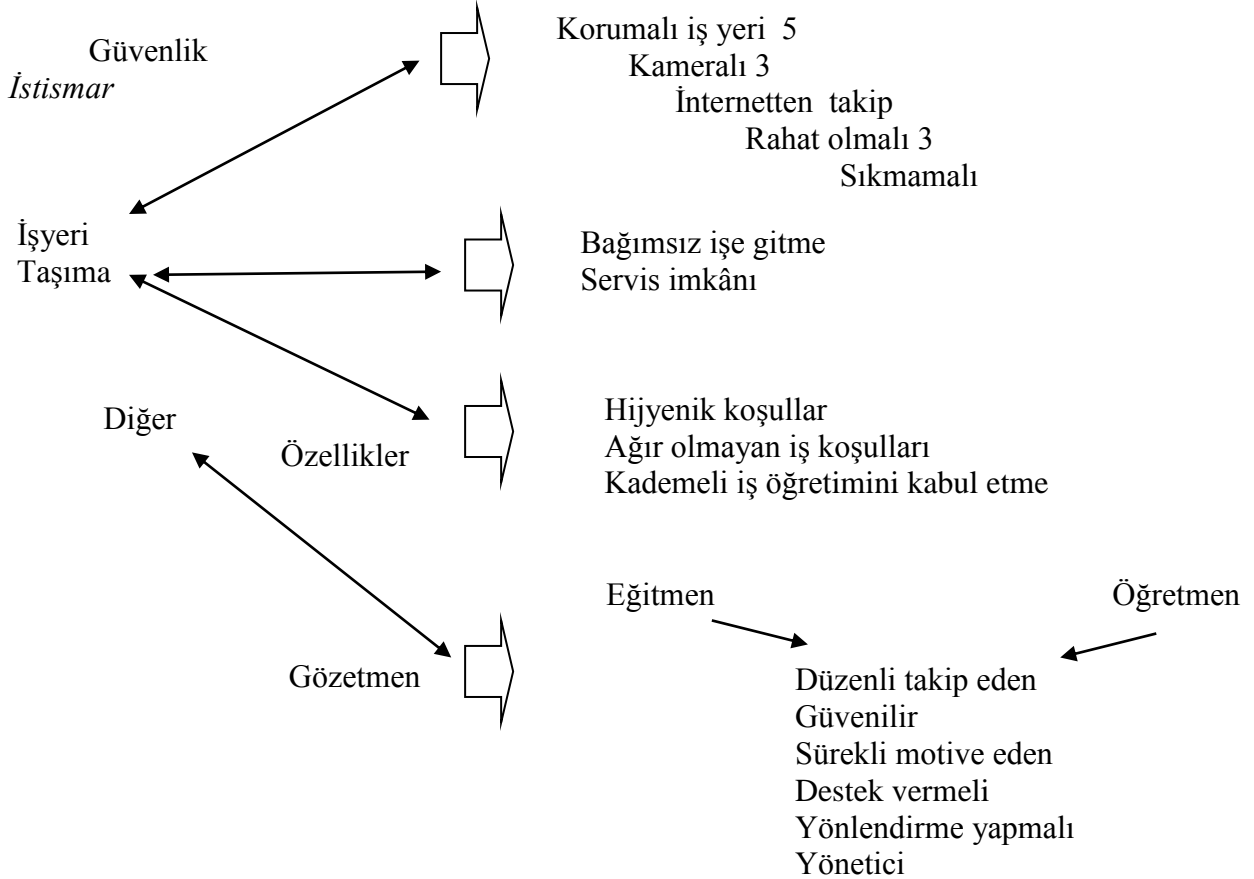
Yapılan analizlerde yarısından fazlası öncelikle devletten çok büyük beklentilere içindedir. İşverenin devlet olması gerektiğine özellikle vurgu yaparak sınav yapmamasını, çalışacakların engelli bireylerin, özür grubuna göre iş kollarına ayrılması gerektiğini bildirmektedirler. Ayrıca bir katılımcının farklı bir beklentisi de bulunmaktadır. Çocuğunun çalışacak durumda olmamasına bağlı olarak devletin zihin engelli çocuklara çalışmak yerine başında bir öğretmenin olduğu vakit geçirecekleri, müzik dinleyecekleri, kendi gibi zihin engelli arkadaşlarıyla sohbet edebilecekleri aktivite merkezleri kurmasını istemektedir. Genel olarak bakıldığında zihin engelli çocukların iş istihdamı ailelerine göre oldukça güçtür ve düşük bir beklentidir. Bu nedenle ailelerin böyle bir aktivite merkezini devletten istemeleri oldukça mantıklıdır.

Beklenti bulgusunda en önemli ikinci başlığı ise üniversite boyutu oluşturmaktadır. Üniversitelerden katılımcıların her biri farklı ve dikkat çekici isteklerde bulunmaktadır. Bir katılımcı çocuklarına yönelik iş alanları yaratmasını istemekle birlikte bu konu hakkında daha çok bilimsel araştırma yapılması ve sorunlarına çözüm aranması gerektiğini belirtirken bir diğer katılımcı aktivite merkezi açabilecek yerlerden birinin üniversite olduğunu belirtmiştir. Yine aynı katılımcı zihin engelli çocukların iş hayatına yönelik ilginç ve dikkat çekici bir istekte bulunmuştur. Katılımcı üniversitelerin iş yerlerinde bu bireylerin başında duracak uzman kişilerin yetiştirilmesini istemektedir. Üniversiteden bu farklı isteklerin olmasının sebebi tüm katılımcıların Eskişehir gibi engellilerin entegrasyonuna önem veren bir kentte yaşıyor olması ve hemen tüm katılımcıların mutlaka bu birimlerden geçmişte yararlanıp memnun kalmasıyla ilişkilidir denilebilir.

Yapılan araştırmada öğrencilerin üç tanesinin özel rehabilitasyon merkezlerinden herhangi bir destek hizmet almadığı belirlenmiştir ve bir katılımcı bu kurumlara güvenmediği için göndermediğini bildirirken bir diğer katılımcı ise, zihin engelli çocuklardan kar elde edilmemesi gerektiğini bildirmiştir. Yine ailelerin en çok üstünde durdukları nokta ise çocuklarının karşılaşacakları herhangi bir durumda çocuklara ayrıntılı bilgi vererek eğitimini

istemiştir. Bu bulgular doğrudan zihin engelli bireylerin iş kaygılarını gidermeye olanak veren sonuçlar olmasa da netice de aileler bu kapsama iş kaygısını da aldıkları görüşmeciler tarafından gözlemlenmiştir.

Genel olarak ailelerin birbirinden farklı beklentileri mevcuttur. Bu durum tüm katılımcıların zihin engelli çocuklarına yönelik bakış açısının farklılaşması ve her ne kadar çocukları aynı iş okulundan mezun olmuşsa da çocuklarının kişisel özelliklerini iyi tanımasını ile ilgilidir denilebilir.



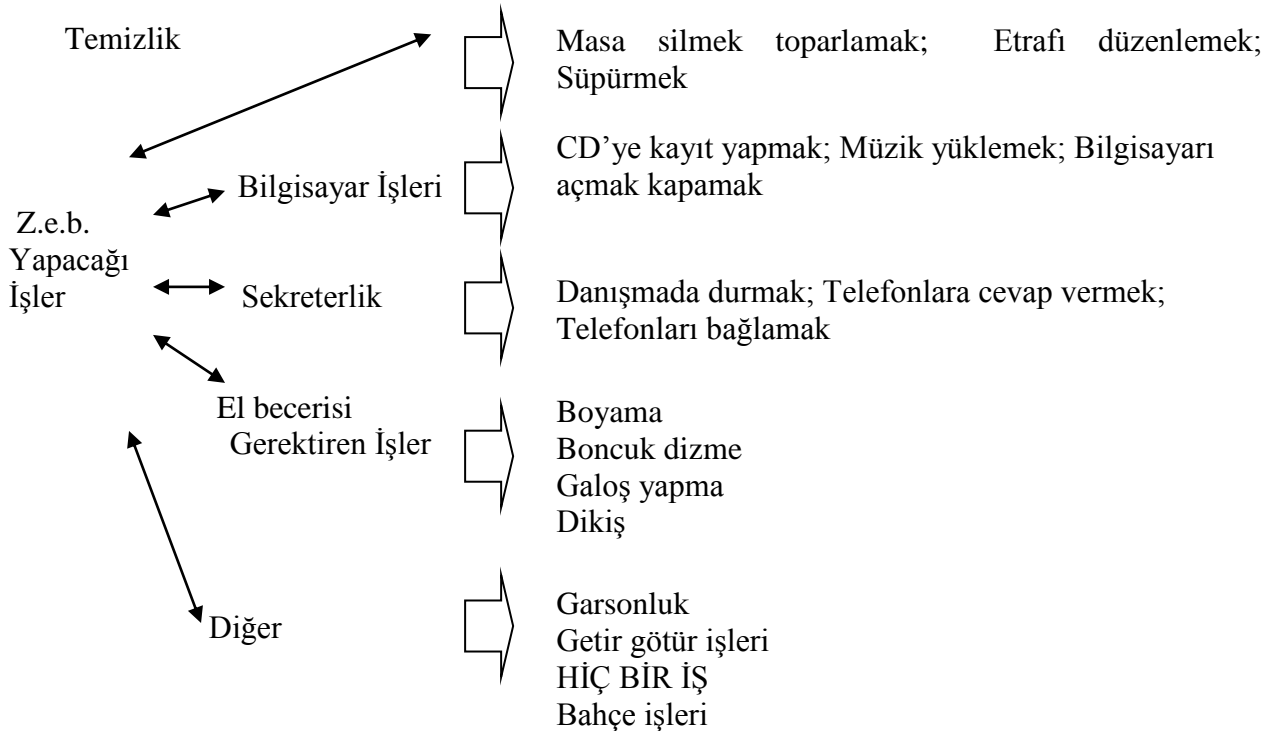
Katılımcıların tümünde net bir şekilde güvenlik ve güvenlik kaygısına bağlı "istismar" edilme kaygısı bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine buna bağlı olarak çocukların başında duracak "uzman" bir gözetmen ihtiyacını dile getirmekle beraber, zihin engelli çocuklarının güvenle taşınması ve iş yerinde hijyenik ve ağır olmayan koşullara da vurgu yapmışlardır.

Aileler öncelikle en büyük korkuları olan istismar ve bu duruma bağlı iş yeri güvenliğini dile getirmişlerdir. Dolayısıyla istismar güvenlik ve korumalı işyeri, buna bağlı kamera ile izlenme hatta ailelerin evlerinde internette izlemesine olanak verecek bir sistem ile çocuklarını takip etmek istekleri karşımıza iş yerine ilişkin önemli bulgular olarak çıkmaktadırlar. Güvenlik bulgusunun alt bulgusu olarak sık bir frekans ile karşımıza çocuklarının iş yeri olarak güvenli bir şekilde rahat edecekleri sıkılmadan hareket edecekleri istedikleri birincil bakıcıların istekleri olarak karşımıza çıkan bulgulardır. Ailelerin tüm çalışma boyunca tekrar tekrar vurgu yaptıkları konular istismar ve güvenlidir. Tüm katılımcılar ısrarla korumalı iş yerlerinde zihin engelli çocuklarının çalışabileceğini yoksa çalıştırmalarının imkansız olduğunu dile getirmektedirler. Şüphesiz zihin engelli ailelerinin en büyük korkusu istismar olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların tümünün ortak ifadelerinde bir tanesini de iş yerinde çocuklarıyla ilgilecek bir gözetmen olması isteğidir. Bu gözetmenler, bir çeşit eğitimci ya da öğretmen olarak ifade edilmeye çalışılmıştır. Bu kişiler yeri geldiğinde otoriter, yönetici, sürekli motive eden, güvenilir, yönlendirme yapabilen hatta zaman zaman çocukların öz bakım (iş üniformalarını giyip çıkarma gibi) ihtiyaçlarında da yardımcı olan kişi olarak bildirilmiştir. Kabul edilmesi gereken en önemli nokta zihin engelli bireylerin iş yaşamında bağımsızlığa giden ilk adımlarda kişi desteğidir. Bu kişiler doğru seçilip bireyleri doğru yönlendirdiğinde de zihin engelli bireyler iş yaşamında yeterince mutlu olacak ve motive bir şekilde işine sarılacaktır.

İşyerinden bir diğer beklenti ise taşımacılık hizmetleri yönündedir. Aileler çocuklarına öğretimi sırasında devletin sunduğu servisi fırsatının işyerleri tarafından sağlanmasını ve çocuklarının bağımsız olarak işe gidip gelmelerini istemektedir. Bir katılımcı çocuğunun sağlık durumunu göz önünde bulundurarak temiz işyeri istediğini belirtmektedir. Ağır olmayan iş koşulları, hatta çocuklarının işe kademeli olarak alıştırmaları isteği ailelerin yarıya yakını tarafından belirtilmektedir. Şüphesiz tüm bu bulgular bir bütünün parçası şeklindedir. Ailelerin zihin engelli çocukları için kaygılanmakta ve korkmaktadır ancak bir o kadar da bağımsız yaşama hazırlamak istemektedirler. Dolayısıyla kafalarında oluşturulan iş yeri anlayışı öncelikle güvenli, korumalı ve bir eğitimci önderliğinde oluşmuş bir işyeridir.

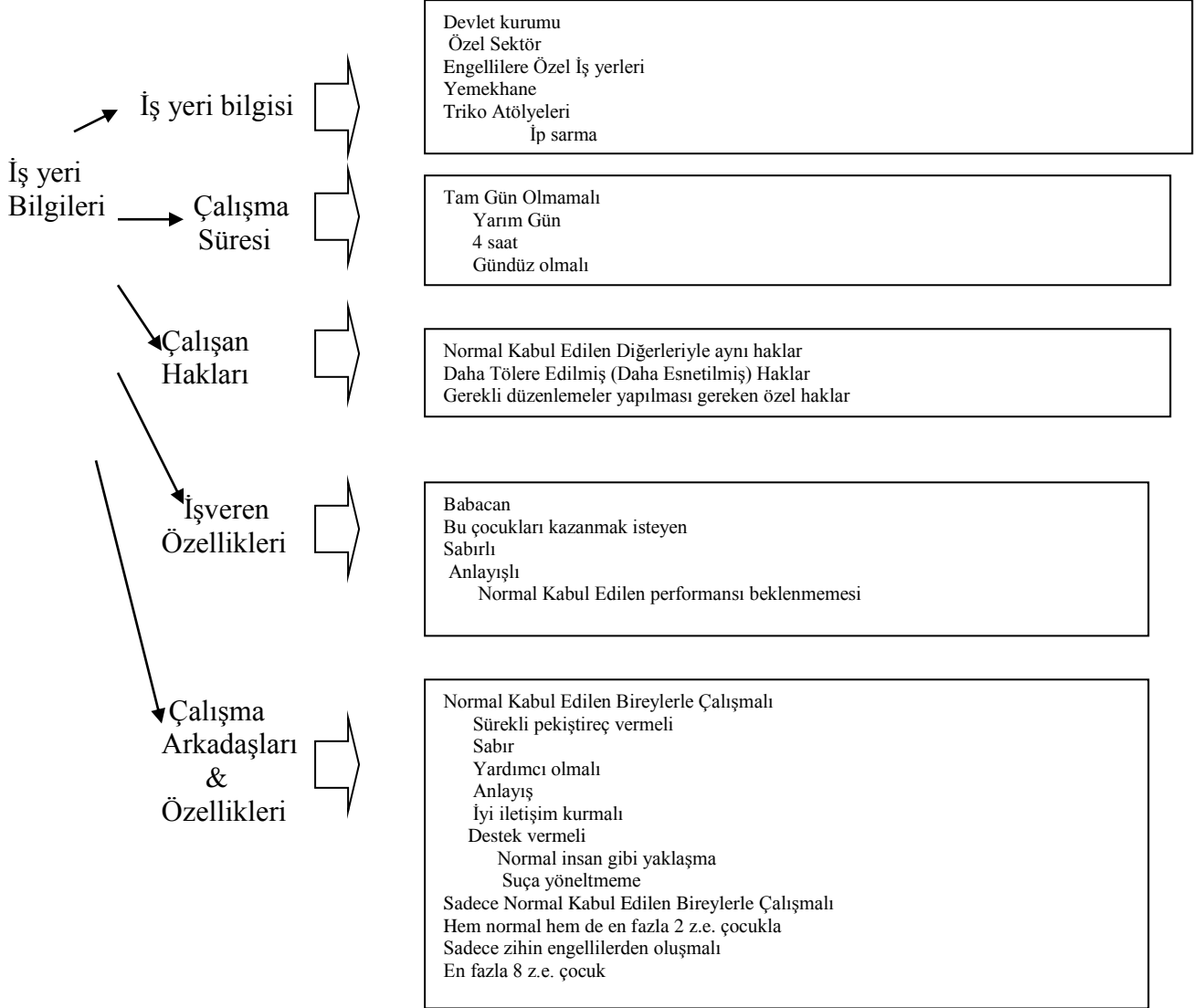
Zihin engelli bireyin bakımından sorumlu katılımcılar, uyum bulgusu altında benzer yanıtlar verdikleri gözlenmiştir. Eğitimcinin doğru yönlendirmesi ve zihin engelli bireylerle çalışması uyumunu hızlandıracağı yönünde açıklamalarda bulunulmuştur. Yine katılımcıların yarıya yakını uyum sıkıntısı olmadığını belirtirken sadece zihin engelli çocukların tek ihtiyaçlarının motive edilme ve doğru yönlendirme olduğu yönündedir.



ZEB'in aileleri çocuklarının yapacakları işlere ilişkin farklı bilgiler vermişlerdir. Temizlik, bilgisayar işleri, sekreterlik, el becerisi gerektiren işler ve diğer işler ve iş yapamaz başlığı altında bulgular analiz edilmeye çalışılmıştır. Bir katılımcı çocuğunun masa temizleme, etrafı düzenleme ve süpürmek gibi ya da garsonluk, basit taşıma ve bahçe işleriyle birlikte bilgisayarla uğraşabileceği basit birkaç basamak gerektiren işlerde başarılı olduğunu

belirtirken; bir diğer katılımcı baba kızı için sekreterlik başlığı altındaki meslekleri sıralamıştır. Başka katılımcı anneler ise, iş okulunda öğrendikleri el becerileriyle ilişkili işlerde çalışabileceklerini bildirmişlerdir. Birincil bakıcı olan hala ise, yeğenin ağır görme kaybından dolayı çalışamayacağını yinelemiştir.

Yukarıdaki tablodan ayrıntılı olarak görüldüğü gibi ZEB aynı iş okulundan mezun olsa bile cinsiyetine ve yetersizliğine göre bu bireylerin yapacağı işler değişik göstermektedir. Dolayısıyla istihdam alanları da farklı spektrumlarda yer almalıdır.



Katılımcılar ZEB'in iş yerlerine ilişkin farklı açıklamalarda bulunmuşlardır. İki katılımcı devlet kurumu diyerek genel olarak bir devlet kurumunda bu bireylerin istihdam edilmesi gerektiğini bildirirken bir katılımcı özel sektörde ve hatta yer bildirerek yemekhanelerde çalışabileceğini bildirmiştir. Aynı katılımcı engellilere bağlı özel iş yerleri kurularak bu bireylerin çalışabileceğini bildirmiştir. Bir katılımcı yine devlet ya da özel kurum belirtmeksizin triko atölyesinde ip sarma gibi bir işte çocuğunun çalışabileceğini bildirmiştir. Kısacası birincil bakıcılar için önemli olan çocuklarının istihdamıdır. Ancak bu bulgular arasında en dikkat çekici olan engellilere özel iş yerlerinin olması ve böylesi oluşumların devlet tarafından desteklenmesi yönündedir.

İş yerinde ilişkin yer alan çalışma süresine ilişkin tüm beklentiler aynı doğrultudadır. Tüm katılımcılar ZEB'lerin tüm gün çalışamayacağı noktasında birleşen ifadeler kullanmışlardır. Yarım gün (sabahtan öğleye ya da öğleden akşama kadar), en fazla dört saat, sadece gündüz çalışabilecek şekilde yarım gün açıklamaları yapılmıştır. Dolayısıyla ZEB'lerin dikkatlerinin dağınıklığı ve yaptıkları işten çabuk sıkılacakları katılımcılar tarafından bildirilmiştir. Bu çocukların istihdamı söz konusu olduğunda çalışma saatlerine dikkat edilmesi gereken önemli bir husus olarak karşımıza çıktığı görülmektedir.

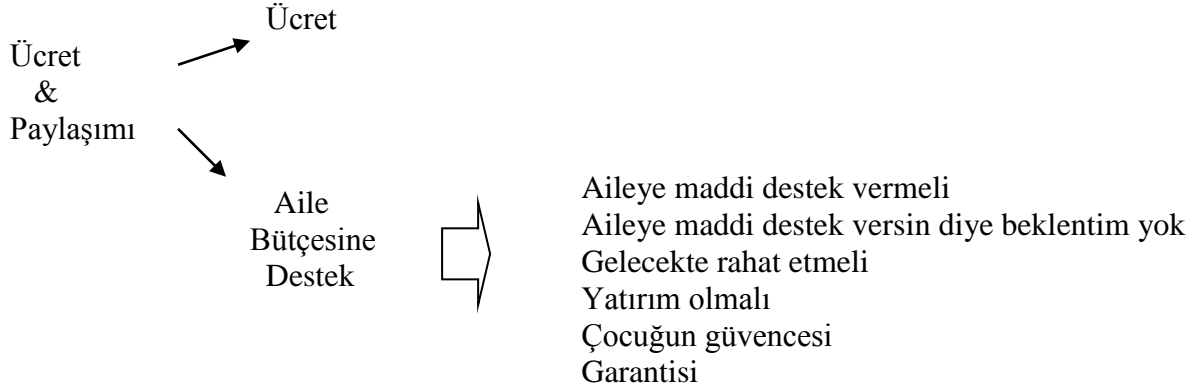
ZEB'in de çalışma ortamında diğer çalışanlar kadar bir takım hakları olduğu gerçektir. Bu konu hakkında üç katılımcı açıklamada bulunmuştur. Normal olarak adlandırılan kişilerle aynı haklar, daha esnetilmiş tölerele haklar, gerekli düzenlemelerin yapıldığı özel haklar şeklinde bulgulara ulaşılmıştır. Muhakkaktır ki engelli ya da engelsiz çalışan tüm bireylerin iş yerinde korunması gereken belli başlı hakları mevcuttur. Ancak söz konusu olan ZEB'ler ise, çalışan hakları bir kez daha gözden geçirilerek özel düzenlemelere gidilmelidir.

Varolan tüm kurumların bir yöneticisi olduğu gerçeği mevcuttur. ZEB'lerin çalışması durumunda da başında bir yönetici ya da işveren olacağı kesindir. Dolayısıyla ZEB'e sahip ailelerin de işverenden bekledikleri belli başlı özellikler vardır. Katılımcılar en çok anlayışlı ve normal kabul edilen bireylerle aynı performansı beklemeyen bir işverenle çocuklarının çalışmasını istemektedirler. Babacan, ZEB'leri kazanmak isteyen, sabırlı özellikleri de işverenden göstermesi beklenen diğer davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Kuşkusuz doğru tutum ve davranışla ZEB'lerin topluma kazandırılması önemli bir konudur. Bu durumda da işverenlere büyük yükümlülükler düşmektedir.

Aileler, ZEB'lerin iş yerinde birlikte çalışacakları arkadaşları ve özellikleri hakkında çok ayrıntılı ve biri diğerinin yerine kabul gören ayrıntılı açıklamalarda bulunmuşlardır. Bu veriye ait bulgular farklılık göstermektedir. Normal kabul edilen bireylerle çalışmasını isteyen iki katılımcı, bu bireylerin ZEB'lere sürekli motive edici sözler sarfetmesi, sabır, yardımcı olma, anlayış, iyi iletişim kurma hatta suça sevk etmeyen davranışlara özen göstererek ZEB gibi yaklaşmaması gibi kişilik özelliklerine ilişkin açıklamalar yapmışlardır. Yine katılımcılardan bir tanesi sadece normal kabul edilen bireylerle çalışması yönündeyken; bir diğer katılımcı ise sadece ZEB'lerden oluşması yönünde bilgi vermiştir ve ayrıca bu bulguyu daha da ayrıntılandırarak sadece 8 ZEB'in olduğu bir yerde çalışmalı önerisinde de bulunmuştur. Bir katılımcı bu konudaki daha önce yaptığı açıklamaya ek olarak bir kaynaştırma ortamı şeklinde iş ortamı hakkında bilgi vermiştir ve hem normal gelişim gösteren kişiler hem de sayısı 2'yi geçmeyen ZEB'lerle iş yerinde çalışması gerektiğini; bunun nedenini ise, ZEB'lerin çok olması durumunda kontrolün güçleşeceği yönündedir. Katılımcı sayısı beş dahi olsa iş yerinde kiminle çalışması gerektiğine ilişkin bulgular farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar kuşkusuz katılımcıların sürekli yanında oldukları ZEB'in davranışlarından kaynaklandığı söylenilebilir. Dolayısıyla ZEB'in yetersizlikleri, kendisi gibi zihin engelli akranlarıyla ya da normal kabul edilen bireylerle iletişim becerileri, davranış problemleri ve bir çok özellikleri göz önünde bulundurularak verildiği görüşmeler sırasında gözlemlendiği görüşmeciler not defterinde yer alan bilgilerdendir. Katılımcıların bile çok iyi tanıdıkları ZEB'in iş arkadaşlarına ait net bir bilgi verememesi kuşkusuz böylesine hassas dengeler üzerine kurulmuş bir iş verenin de işini güçleştirecektir. Dolayısıyla iş verenler ya da iş ortamını düzenleyecek olan kişilerin çok ayrıntılı araştırmalar yaparak ya da bu sürece aileyi dahil ederek iş ortamını hazırlaması güvenlik adına öngörülebilir.



Beklentisi yok 2
Bilmiyorum
Belirsiz
Kaliteli yaşam sağlayacak şekilde
İş gücü kadarını almalı



Çalışanın ücretlendirme konusu kuşkusuz işveren için önemli bir konudur. Ancak söz konusu olan ZEB'lerin ücretlendirilmesi olduğunda katılımcılar ücretten çok evde boş oturan ve can sıkıntısı yaşayan çocuklarının üretim sürecine dahil olmasını para kazanmasından daha çok önemsemektedirler. Bu yukarıdaki tabloda da ayrıntılı olarak yer almaktadır. İki katılımcının ücret konusunda bir beklentisi olmamakla birlikte bir katılımcı ücret ne olur bilmiyorum açıklamasında bulunmuştur. Bir katılımcı belirsiz ama ZEB'in kaliteli yaşam sağlayacağı şekilde düzenlenmeli şeklinde bildirmiştir. Bir katılımcı ise ne çok ne az yaptığı iş harcadığı iş gücü kadar açıklamasında bulunmuştur. Dolayısıyla katılımcılar ZEB'lerin sadece aktif olacakları, kendilerine çalışarak özgüven arttıracakları, mutlu olup, ailelerini de mutlu edecekleri bir fırsat olarak iş fırsatlarını görmektedirler. Netice de ücret de anlamsızlaşmaktadır.

Aileler genel olarak orta derecede gelir düzeyine sahip olduğu düşünülerek ücret konusunda ZEB'in aileye maddi destek sağlayıp sağlamaması sorulduğunda ise sadece bir katılımcı bir baba kızının aileye maddi olarak destek vermesi konusunda açıklamada bulunmuştur. Diğer dört katılımcı ise ZEB'lerin aileye destek vermesinden ziyade bu çocukların aldıkları ücretlerle geleceklerini garanti altına almak istediklerini, onların güvencesinin ücretleri olduğu ve hatta ZEB'lerin kendi kazançlarıyla bir şekilde onlara dönecek şekilde yatırım yapmak istediklerini ifade etmişlerdir. Ücret konusunda ailelerin hiçbir beklentisi söz konusu olmamakla birlikte iş yerinden alması beklenen ücretlerin çocukları için iyi bir yatırım olacağı noktasında birleşmektedirler.

Katılımcılar genel olarak engellilere yönelik çok fazla aktivitenin olduğu bir kent olan Eskişehir'de yaşamalarından dolayı ZEB'lere için hazırlanan her türlü mesleki eğitici kurstan haberdardır. Ancak ailelerin ortak düşüncesi bu kursların çocukları adına mesleki öğreticiliğin çok olmadığı ancak vakitlerini geçirmeleri için uygun etkinlikler olduğu yönündedir. Görüşmecilerinde ve görüşmeler sırasında dikkat çeken bir diğer bulgu ise, katılımcıların bildirdiği ZEB'e ilişkin gelecek kaygısıdır. Görüşmeler genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların yoğun bir şekilde iş kaygısından çok gelecek kaygısına yoğunlaştığı gözlemlenmiştir. Ayrıca görüşmeler sırasında da görüşmecilere tekrar tekrar bildirilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Her ne kadar aile her engel türünde merkezi ve belirleyici konumda olsa da ZEB'lerde aile daha da önem kazanmaktadır. Gelişim alanlarına göz önünde bulduğunda ZEB'lerin aileye daha çok bağımlı bireyler olduğu bilinmektedir. Bu bireyler, takvim yaşı ileride olsa fiziksel gelişimi normal gelişim gösteren akranlarla aynı da olsa, zaman zaman geriye

dönüşler yaşamakta özbakım becerilerini unutmakta ya da davranış problemleri gibi farklı sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu durumlarda aileler belirleyici konumda olup sürece direk dâhil olmak zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla ZEB için iş istihdamı söz konusu olduğunda da ailenin istihdama yönelik tutumu önem kazanmaktadır. Neticede, iş hayatı söz konusu olduğunda bağımsız yaşam becerilerinin bir boyutuna sahip olduğu düşünülen ZEB'lerin bu becerilen farklı boyutta sahip olduğu bilgi ve becerilerini kullanması söz konusu olmaktadır. Ailelerin zihni engelli çocuklarının iş yaşantısı söz konusu olduğunda da farklı beklenti, istek ve kaygıları söz konusu olmaktadır. İş istihdamı söz konusu olduğunda beklentileri de farklılaştığı görülmektedir. Katılımcıların ilgilendikleri ZEB'lerin demografik özelliklerine bakıldığında farklı özellik gösterdikleri dolayısıyla ZEB'lerin farklı gelişimsel özelliklere sahip olmasıyla ilişkili bir durum olduğu söylenebilir. ZEB'ler gerek kişisel gerekse aldıkları hasarlara bağlı olarak yeterlilikleri de değişkenlik göstermektedir. Bu nedenle bir birey rahat bir şekilde çalışabilecekken bir diğerinin çalışması imkânsız hale gelebilmektedir. Özbey ve Diken (2010) yaptıkları gözden geçirme çalışmasında da iş meslek öğretiminin genelde hafif ve orta düzey zihinsel yetersizliğe sahip bireylerle gerçekleştirildiği ve bu bireylerin öğretimlerinin etkili olduğunu raporlamışlardır. Bu bilgiler ışığında, ailelerin devletin iş veren olara sınavsız bu bireyleri işe alması, konusunda haklı oldukları söylenebilir. Hatta bir diğer aile beklentisi devlet aktivite merkezleri açıp başına öğretmen ya da beceri öğretecek nitelikte personel görevlendirerek çalışamayacak durumda olan ZEB'lerin günlük yaşantılarını geçirebilecekleri yerler açma hakkındaki görüşü haklılık kazanmaktadır denilebilir. Yine ailelerin çoğunluğunun belirttiği üniversitelerin iş istihdamı konusunda uzman personel yetiştirmeye ilişkin beklentisi de tüm bu bilgilerle örtüşen dikkat çekici kabul edilebilir bir bilgi olduğu da gözden kaçmamaktadır.

Bu çalışmanın dayanağı ailelerin birincil bakıcı olarak zihin engelli çocuklarını çok iyi tanımlarından yola çıkarak hazırlanmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla çocuğunu iyi tanıyan aileler de iş yerini benzer cümlelerle net bir şekilde tanımlamışlardır. Ailelerin iş yeri söz konusu olduğunda istismar başlığında birleşmektedirler. Korumalı iş yerleri hatta internetten kamera ile izleyebilecekleri yerlerde rahat ve sıkılmayacakları şekilde çalışması gerektiğini bildirmişlerdir. Türkiye'de de korumalı iş yerine ilişkin yönetmelik 30.05.2006 yılında 26183 sayılı resmi gazetede de yayınlanarak istihdama yönelik koruyucu bir şekilde yerini almıştır. Gürsel ve diğerlerinin (2007) araştırmasında da korumalı iş yerlerinin açılması öneri olarak getirilmektedir.

Tüm bu veriler, ailelerin en temel kaygısının güvenlik ve güvenliğin de altında yatan korkunun istismar olduğu yönündedir. Türkiye Büyük Millet Meclisi, 23. Dönem, 4. Yasama Yılı Kayıp Çocuklar Başta Olmak Üzere Çocukların Mağdur Olduğu Sorunların Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu Raporu (2010)'nda da istismar özellikle de cinsel istismara uğrayan grup içerisinde de ZEB'ler gösterilmektedir. Dolayısıyla işverenlerin, iş yerlerinde alınması gereken belli başlı tedbirler ön plana çıkmaktadır. Korumalı iş yerinin öneminin de bu doğrultuda arttığından söz edilebilir. Bu bulgulara bağlı olarak ailelerin ZEB'lerin iş yerlerinin bu çocuklara yönelik servis imkanının olması istekleri haklılık göstermektedir. Ailelerin, iş yerinde ZEB'lerin başında duracak kişiyi de öğretmen ya da eğitmen olarak tanımlamaları dikkat bulgulardan biridir. Bu durum her ne kadar iş yeri de olsa çocukların başında duracak görevli istemeleri ve bu görevlinin öğretmen de bulunacak tüm özellikleri göstermesi ailelerin öğretmenlere ne kadar güvendiklerini ve öğretmenin önemini bir kez daha karşımıza çıkarması adına önem kazanmaktadır.

Aileler, ZEB'in yapacağı işler konusunda farklı açıklamalarda bulunmuşlardır. Bu durum aileler tarafından ZEB'in yeterliliklerine bağlı olarak bildirildiği göz önünde bulunulmuştur. Dolayısıyla bireylerin mevcut ikinci engeli ya da ilgi alanına bağlı olması da altı çizilmesi

gereken bir durumdur. ZEB'ler istihdam edilmeden önce dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta ön plana çıkmaktadır. Bu da her bir ZEB'in iş analizinin iyi yapılarak bu bireye doğru becerinin öğretimi ve istihdamının da bu yönde yapılması gerektiğidir. Nitekim bu bilgiler Gürsel ve diğ.(2007), araştırmasında da üzerinde hassasiyetle durulmuştur. Gürsel ve diğ.(2007), iş analizleri yapılmadan beceri öğretildiği için iş bulmakta güçlük çekildiği bulgularına ulaşmışlardır. Her ne kadar alan yazında Aykut (2007)'un teğel yapma ve çorba pişirme becerisi ya da Bozkurt (2001)'un aperiatif yiyecek-içecek hazırlama ve servis yapma

Becerileri gibi öğretimler aileler tarafından meslek olarak kabul edilse de Gürsel ve diğ.(2007), okulların ailelerle birlikte doğru iş ve meslek analizi yapılarak gerekli öğretimlerin gerçekleşmesi, ZEB'lerin istihdamını kolaylaştıracak bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş yerine ilişkin aileler görüşme sürecinde çok farklı bilgiler vermişlerdir. Ailelerin genel olarak çalışan haklarını hakkında net bir bilgisinin olmaması dikkat çekicidir. İşçi haklarına ilişkin ilk hareketlerin İngiltere kökenli olduğu ve sonrasında çocuk işçiler konusunda da yasal hak aramaların ve hak elde etmelerin ciddi bir süreç olduğu düşünüldüğünde belki de ZEB'lerin ailelerinin üzerinde en hassasiyetle durması gereken noktayı çalışan hakları oluşturmalıdır. Ancak ailelerin bu konuda bilgileri yetersizdir. Kuzgun (2009), bu konuya ilişkin olarak kayıt dışı itihdam gerçeğini tüm gerçekliğiyle şu şekilde açıklamaya çalışmıştır; işveren, zihinsel ve bedensel özürlü işgücünün o işyerinde rahatça çalışabilmesi için mesleki, bedensel ve ruhi durumuna uygun tedbirleri almakla yükümlü tutulması işveren açısından özürlü işgücünün ücret dışı maliyetini artıran unsurlardan birisidir. İstihdam yükümlülüğünün, yükümlülük kapsamı dışında kalmak amacıyla işvereni kayıt dışı istihdama iterek, özürlü işgücü talebi üzerinde daha da daraltıcı etki yaptığı açıktır. Nitekim, işverene getirilen istihdam yükümlülükleri kayıt dışı istihdamı besleyen mali nedenler arasında sayılmaktadır (http://www.csgb.gov.tr/sgb_web/sunum/ba.pdf).

ZEB'in aileleri ÖMSS gerçeği ile çocuklarının devlet tarafından istihdam edileceği gerçeğiyle mutlu olmuşlardır. Bir aile dışında tüm aileler çocuklarının çalışabileceğini düşünmektedirler. Dolayısıyla ilk beklenti garanti iş yeri olarak gördükleri devlettir. Ancak Kuzgun (2009)'un da belirttiği gibi yeni İş Kanununun 90. maddesinde de boş işler ile iş arayanlar arasında aracılık etme görevi, Türkiye İş Kurumu ve özel istihdam bürolarınca yerine getirilir denilmektedir (Çelik, 2003). Madde gerekçesinde ise, bu düzenleme ile emek piyasasının yönetiminde esneklik sağlanmasının ve istihdam düzeyinin yükseltilmesinin amaçlandığı ifade edilmekle birlikte (TİSK, 2003); işletmelerin özürlü işgücü taleplerinin kamu istihdam bürosu olan İŞKUR aracılığı ile karşılaşmasına ilişkin hüküm halen geçerliliğini korumaktadır. Bu, Türkiye'de özürlü işgücüne verilen istihdam hizmetlerinde İŞKUR'un mutlak tekel gücüne sahip olduğunun kanıtıdır ve özürlülerin işe yerleştirilmesinde piyasa mekanizmasının tam olarak işletilmediğini göstermektedir. Bu durum, bürokratik işlemler nedeniyle özürlü işgücünün niteliğine uygun iş ile eşleştirilme sürecinin uzamasına neden olacaktır. Eşleme sürecindeki gecikme, özürlülerin toplumla bütünleşmesini ve istihdam edilmesini geciktirecek ve Türkiye'nin, Lisbon Stratejisinin temel amaçlarından birisi olan sosyal bütünleşmenin güçlendirilmesinden uzaklaşması anlamına gelecektir. Burada ifade edilen süreçlerden de anlaşılacağı gibi kuşkusuz bu süreçten engelliler çerçevesinde en çok etkilenende niteliksiz işçi olarak kabul edilen ZEB'ler olacaktır.

Çalışmaya katılan aileler, zihin engelli çocuklarının ne kadar çalışabilecekleri konusunda benzer yorumlar yapmışlardır. Hatta iş yerine uyum konusunda da yavaş yavaş işe alıştırılmaları gerektiği bilgisini vermişlerdir. Dolayısıyla bu süreçte geçiş becerileri önem kazanmaktadır. Gürsel ve diğ. (2007), okulda işe yerleştirme öncesi ve sonrası sürecin çok iyi işlemediği, okulun bulunduğu ilde iş analizlerinin yapılmadığı, ailelerin çocuklarının işe yerleştirilmesi konusunda okulla işbirliğine gitmedikleri ve sorumlukları paylaşmadıkları

bulgularına ulaşılmıştır. Hatta Gürsel ve diğ. (2007), çalışmasında hassasiyetle MEB'e ve işyerlerine ilişkin sorunlar olduğu ve devletin bu konuda görevlerini yerine getirmemesi nedeniyle, gelişimsel geriliği olan öğrencilere iş ve meslek becerilerinin kazandırılmadığı ve bunun sonucu olarak bir işe yerleştirilemedikleri konusuna vurgu yapılmıştır. Aslında bu araştırmada istismar bulgusundan sonra ailelerin en çok kaygılandıkları konu başlığı da uyum sürecidir. Dolayısıyla iş arkadaşları ve işverenlerine ilişkin tanımlamaları dahi özenle yapmışlardır. İşyerinde çalışacakları arkadaşlarına ilişkin tanımlar çocuğun özelliğine göre farklılık göstermektedir. Ancak genellikle kaynaştırma uygulamasına dönük beklentiler mevcuttur. Dikkat çeken bir diğer nokta işveren konusundadır. İşverenlerin öğretmenlere yakın özelliklerinin olması dikkat çekicidir. Babacan işveren açıklamasını yapan ebeveynin isteği, Akardere (2005)'in, 51 yaş ve üstünde bulunan işverenler, engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenme açısından, diğer yaş gruplarından daha olumlu tutum geliştirmişlerdir sonucuyla örtüşmektedir. İşveren de olgunlaşma etkisi ZEB'leri olumlu etkileyebileceği düşünülmektedir. Yine bu çalışmada işverenlerin tutumunu bir çok değişkenin etkilediği de görülmektedir. Dolayısıyla işverenler, engelliler olarak bir çok farklı görüşe sahiptir, ZEB'lere tutumları da değişkenlik gösterdiği sonucuna ulaşılabilir.

Ücret konusu hassasiyetle üzerinde durulması gereken bir konu olmasına karşın ailelerin beklentileri oldukça düşüktür. Aileler öncelikle iş okulunu bitiren çocuklarının iş bulup toplumsal dahil olma sürecini gerçekleştirmeyi beklemektedir. Dolayısıyla ailelere göre ücret en son konuşulması gereken konu olmalıdır. Ancak bu bulguyla örtüşmeyen bir diğer bulgu ise bazı ailelerin ZEB'lerden maddi destek beklemesidir. Bu aileler çocuklarının çalışıp iyi bir kazanç sağlamasını beklemese de normal gelişim gösteren bireyler gibi aile bütçesine katkı beklemesi oldukça dikkat çekicidir. Bu durumda ailelerin çocuklarından aslında ciddi bir ücret karşılığı çalıştırılması gerektiğini ancak görüşme sırasında bunu belirtmediğini düşündürmektedir.

Tüm bu çalışmanın ışığında ZEB'lerin iş istihdamı konusunda dikkat edilmesi gereken belli başlıklar ortaya çıkmıştır ve bunlar alanyazınla örtüşür niteliktedir. Örneğin, Çağlar (2004) altı evrede iş ve meslek edinimini basamaklandırmıştır. Bunlar sırasıyla; (a) çocuğa kendini tanıtmaya, iş ve meslekleri tanıtmaya ile ilgili hizmetler, (b) mesleğe ve işe hazırlanma ile ilgili hizmetler, (c) mesleğe ve işe yöneltme ile ilgili hizmetler, (d) iş ve meslek öğretimi çalışmaları, (e) iş bulma ve işe yerleştirme ile ilgili hizmetler ve (f) izleme ile ilgili hizmetlerdir. Bu altı evrenin her birine yönelik araştırmaların yapılması, yeterli ve yetersiz durumların tespitine, yeterli olmayan yönlerin desteklenmesine yardımcı olmaktadır.

Ayrıca araştırma bulgularına bakıldığında da Özbey ve Diken (2010)'un ifadeleri de doğrulanmaktadır. Özbey ve Diken (2010), Türkiye'deki işe ve mesleğe hazırlanmaya yönelik yapılan bilimsel çalışmalar arasında, iş/meslek becerilerin öğretimine yönelik çalışmaların daha yaygın olduğu belirlenmiş, ancak işyeri kurallarının, iş disiplininin, iş öncesi ve hazırlık becerilerinin, iş güvenliğinin, iş bitiminde yapılması gerekenlerin, iş başvurusu yapma becerilerinin öğretilmediği çalışmalara rastlanmamıştır. Dolayısıyla engelli istihdamının AB uyum süreciyle çok gündeme geldiği bu günlerde bu konularda araştırmaların acil olarak yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Kuzgun (2009), işsizliğin neden olduğu gelir kaybının çözümünde, pasif istihdam tedbiri olarak özürülere işsizlik tazminatı ödenmesi talep edilmektedir (Körler Federasyonu, 1998: 10). İşsiz kalınan sürenin uzaması, özürlü işgücünün mesleki bilgi ve becerisinin zamanla erozyona uğramasına neden olmakta ve iş bulma şansını ve ücret geliri elde etme şansını daha da azaltmaktadır. Bunda, işsiz kalınan sürenin uzunluğunun, işverenler tarafından işgücünün ayıklanmasında bir etken olarak algılanmaması (Elliot,1997) belirleyici olmaktadır. Bu yaklaşım, özürlü işgücü içinde doğrudur ve işsiz kalınan sürenin uzaması, özürlü işgücünü

işgücü piyasasının dışına itmekte olduğunu raporlamıştır. Dolayısıyla bu konu ve bu konuya bağlı engelli çalışan hakları titizlikle araştırılması gereken konular arasındadır.

Günümüzde özel eğitim gerektiren bireylere bir iş ve meslek kazandırmak özel eğitimin önemli amaçları arasında yer almaktadır (Cavkaytar, 1990). Özellikle de ÖMSS ile daha işlevsel hale gelmiş durumdadır. Ancak bu süreçte devletin izlemesi gereken politikalar netlik kazanmak zorundadır. Özellikle istismar ve güvenli iş yerleri, ZEB'ler başta olmak üzere tüm engellilerin hakları, ücret politikası, geçiş becerileri üzerine izlenmesi gereken yol haritası hatta çalışamayacak durumda olan ZEB'ler için sosyal aktivite merkezlerinin açılması gibi konular devletin istihdam yapmadan önce çözmesi gereken başlıklar arasındadır. Ancak devlet bu konuya eğilirken sadece bürokratik düzeyde değil istihdam sorununu kafasında çözmüş olan ZEB'lerin ailelerine ulaşmalıdır ve uzmanlarla birlikte ailelerle de bu problemlerini çözmelidirler. Neticede, aile ZEB'lerin hareket noktasıdır.

Öneriler

- Üniversiteler iş yerlerinde ZEB'lerle çalışacak, onları yönlendirecek uzman kişiler yetiştirmelidir.
- AB uyum sürecinde de engelli istihdamı yapılması konusunda ciddi bir politik süreç mevcuttur. Devlet bu süreci hızlandırmalı hatta özellikle ZEB'ler için ÖMSS'yi kaldırmalıdır.
- İş okullarında iş ve meslek analizi doğru yapılarak meslek edindirme çalışmaları sürdürülmelidir ve işlevsel hale getirilmelidir.
- Başta özel eğitim alanında ilerlemiş üniversiteler olmak üzere üniversitelerde bu ZEB'ler istihdam edilebilir hatta bu çalışamayacak durumdaki ZEB'ler için sosyal aktivite alanları açılarak lisans öğrenimlerini sürdüren öğrencilerden destek sağlanabilir.
- Ailelerin temel beklentisi olan aktivite merkezlerinin açılması sadece üniversitelerden değil devletten hatta yerel yönetimlere de önerilmelidir.
- Devlet, iş yerlerinde ZEB'ler gibi tüm engellilerin çalışması zorunlu hale getirilmelidir, çalıştırmak istemeyen iş yerlerini de ağır yaptırımlar getirecek yasal yaptırımlar uygulamalıdır.
- Türkiye Cumhuriyeti, sosyal bir devlettir. Dolayısıyla sosyal devlet olmanın bir yükümlülüğünü yerine getirmeli engelli istihdamının sınavla değil yasal yaptırımlarla yapılmasını sağlamalıdır.

İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler

- Çalışan ZEB'lerin hakları, geçiş becerileri farklı nitel ve nicel yöntemlerle araştırılabilir.
- ZEB'lerin işyerinde kimlerle ve ne şekilde çalışması gerektiği araştırılabilir.
- Bu konuda Almanya gibi gelişmiş ülkelerden ilgili yasal süreçler model alınarak ve Türkiye şartlarına uyarlanarak gerekli düzenlemeler olabilecek en hızlı şekilde yapılmalıdır.

- Akardere, S. (2005). *İşverenlerin engelli çalışanlarına yönelik tutumları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Akkaya, S. (2002). *Türkiye’de insan kaynakları açısından sakatlık ve sakatların istihdamı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aslan, T. (2009). *Zihinsel yetersizliği olan bireylere elektrikli çim biçme makinesiyle çim biçme becerisi öğretiminde eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Aslan, Y. (2009). *Zihinsel yetersizliği olan bireylere kumaş üzerine çizilen desene pul işleme becerisinin öğretiminde eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Aykut, Ç. (2007). *Zihinsel yetersizlikten etkilenmiş öğrencilere günlük yaşam becerilerinin kazandırılmasında sabit bekleme süreli ve ipucunun sistematik olarak geri çekilmesi işlem süreci ile yapılan öğretimin etkililiklerinin ve verimliliklerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Bozkurt, F. (2001). *Zihinsel yetersizliği olan çocuklara operatif yiyecek-içecek hazırlama ve servis yapma becerilerinin öğretiminde sabit bekleme süreli öğretimin etkililiği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Cavkaytar, A. (1990). *Ankara Eğitilebilir Çocuklar İş Okulu öğrencilerinin iş eğitimine yönelik tutumları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Cavkaytar, A. (2000). *Zihinsel yetersizliği olanların eğitim amaçları*. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1).
- Çağlar, D. (2004). *Ortopedik yetersizliği olanların eğitimi*. Ankara: Karatepe Yayınları.
- Değirmenci, H.D. (2010). *Zihinsel yetersizliği olan bireylere otel kat hizmetleri becerilerinin öğretiminde videoyla model olma yönteminin etkililiği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- ÇELİK, Nuri. (2003). *İş Hukuku Dersleri*. (16. Basım).Yayın No:1405; İstanbul: Hukuk Dizisi: 596.
- Demir, H. (1996). *Zihinsel yetersizliği olan öğrencilere düğme dikme becerilerinin kazandırılmasında model olma ve sözel ipucuyla sunulan bireyselleştirilmiş düğme dikme becerisi öğretim materyalinin etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Demirezen, R. (2008). *Teknoloji eğitiminde zihinsel yetersizliği olan öğrencilere döküm çamuru hazırlama becerilerinin kazandırılması üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- DİE ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Özürlüler Araştırması, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (2002). Yayın No: 43, Ankara: Kalem Dar Matbaacılık.
- Elliot, R. F. (1997), *Labour Economics: A Comparative Text*, The McGraw-Hill Companies. Reprinted 1997, England.
- Eratay, E., & Güler - Özkan, A. (2004). *Goblen iğne kanaviçe işleme becerisinin kazandırılmasında fiziksel yardım ve sözel ipucu ile sunulan bireyselleştirilmiş öğretim materyalinin etkililiği*. XIII. Ulusal Özel Eğitim Kongresi Bildirileri. Ankara: Kök Yayıncılık.

International Conference on Primary Education 2013

- Gürsel, O., Ergenekon, Y., & Batu, S. (2007). Gelişimsel yetersizliği olan bireylere okuldan işe geçiş becerilerinin kazandırılmasına ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 54-7.
- ILO (1984), *Adaption of Jobs and Employment of Disabled*, 1984, Genevo, Switzerland.
- Işık, H. (2003). *Zihinsel engelli çocukların el becerisinin gelişmesine resim-iş dersinin katkısı ile ilgili özel eğitim öğretmenlerinin görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Kaya, S. (2007). *Görsel sanatlar eğitiminin zihinsel yetersizliği olan öğrencilerin eğitimine katkısı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Körler Federasyonu, (1998). *Cumhuriyetin 75.yılında özürlülere iş olanağı ya da işsizlik tazminatı*. Ankara: Körler Federasyonu Yayınları, No: 1.
- Kuzgun, İ. (2009). Türkiye’de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler. *Journal of Yasar University* 4(15). s:2451-2466.
- Murat, S. Ve Şahin, L (2011). *AB’ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği*. İstanbul: İnter Basım Yayın, Ambalaj San. Ve Tic. Ltd. Şti.
- OECD. (1990), *Labour Market Policies for The 1990’s*. Switzerland.
- Özbey, F. (2005). *Zihinsel yetersizliği olan öğrencilere iş becerilerinin kazandırılmasında eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Özbey, F. ve Diken, İ. H.(2010). Zihinsel yetersizliği olan bireylerin iş-meslek eğitimi ve istihdamına yönelik Türkiye’de yapılan araştırmaların gözden geçirilmesi. *Özel Eğitim Dergisi*, 11(2) 19-42.
- Özokçu, O. (1997). *Zihinsel yetersizliği olan çocuklara dikiş dikme becerilerinin kazandırılmasında model olma ve sözel ipucuyla sunulan bireyselleştirilmiş öğretim materyalinin etkililiği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Öztürk, M. (2011). *Türkiye’de Engelli Gerçeği*. İstanbul: MÜSİAD Cep Kitapları, s.30.
- Radar, D. (1993). *Disability and discriminatio in employment*. London.
- Salderay, B. (2008). *Türkiye’deki zihinsel yetersizliği olanlar iş okullarında görsel sanatlar dersinin öğrencilerin beceri, davranış ve meslek edinimindeki katkısına yönelik öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- T. C. Milli Eğitim Bakanlığı, “Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği”, Milli Eğitim Basım Evi, Ankara, 2000.
- Topsakal, M. (2004). *Zihinsel özürlü çocuklara oto yıkama becerisinin öğretimine hata düzeltilmesi yapılarak gerçekleştirilen eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Uşan, M.F. (1999). *İş hukuku’nda sakat istihdamı*. Ankara: Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayınları.
- Yücesoy, Ş. (2006). Zihinsel yetersizliği olan öğrencilere fotokopi çekme becerisinin öğretiminde eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği. *Özel Eğitim Dergisi*, 7(2), 29-45.
- 4857 No’lu iş kanunu.
- <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1751> (7.12.2007)
- <http://www.ozida.gov.tr/sura/12.htm> (7.12.2007)

International Conference on Primary Education 2013

http://www.csgb.gov.tr/sgb_web/sunum/ba.pdf (11.2.2008)