# EBU logosu  Avrupa’daki görme engellilerin sesi

# EBU Focus Sayı On Dört, Ocak 2022.

# İstihdam - Kapsayıcılığın Anahtarları

### Lehçe, Sırpça ve Türkçe sürümleri mevcuttur!

EBU Focus haber bültenleri artık Lehçe, Sırpça ve Türkçe dillerinde de yalnızca word belgesi olarak mevcut. Bu çevirilerin, ilgili bilgilerin daha geniş bir kesime ulaşmasına olanak sağlayacağını umuyoruz.

## Görme engelli kişilerin istihdamı – kapsayıcılığın anahtarı

Sırbistan'daki Görme Engelliler Birliği'nden Sırp arkadaşlarımızla birlikte düzenlediğimiz yıllık konferansımızın başlığı buydu. Konferans Belgrad’da gerçekleşti ve Avrupa’dan 150 katılımcı istihdam alanındaki zorlukları ve olanakları konuşmak için bir araya geldi. Bu toplanmanın bir sonucu olan [Belgrad Bildirgesi](https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/declaration_belgrade.docx)’nde belirtildiği gibi istihdam, gelir getirici bir faaliyetten çok daha fazlasını ifade eder, istihdam topluma gerçekten dâhil olmakla ilgilidir! Ancak görme engelli insanların istihdam durumu bugün farklı ülkelerde gerçekten ne durumda?

Görme engelli insanların işsizler kesiminde yer alma veya güvencesiz işlere sahip olma olasılığının, görmelerinde sıkıntı olmayan denklerinden daha fazla olduğunu açıkça gösteren kanıtlar var. Bu durum toplumsal cinsiyet, etnik köken veya birden fazla engelliliğe sahip olma gibi diğer faktörler göz önüne alındığında daha da kötüleşebilir. Bunlar bazı genel eğilimler ve gerçekler olsa da, durumun tam olarak ne olduğunu biliyor muyuz? Bu, uzun süredir devam eden karşılaştırılabilir, güvenilir ve resmi verilerin eksikliği konusunu gündeme getiriyor. Farklı ülkelerde, sektörlerde, yaş gruplarında veya görme engelli kişilerin istihdamıyla ilgili tüm hikâyeyi anlatan verilerde. Bu gerçek bir zorluk olmaya devam ediyor fakat bu durum görme engelli kişilerin istihdamlarını iyileştirmeyi hedefleyen politikaların ve destekleyici önlemlerin benimsenmesi için bir ön koşul olacaktır.

Korkarım ki bu Focus baskısı, bu denli ihtiyaç duyduğumuz kanıtları bizlere sağlayan veri sistemlerini devreye sokmayacak. Ancak, daha fazla görme engelli insanı istihdam etme çabalarımıza devam etmemize yardımcı olan haberler ve düşündürücü makaleler içeriyor: Sırp üyemizin ilgili istihdam verilerini kendi başına topladığı çok ilginç bir araştırma. Hâlâ veri toplama alanındayken Focus’un bu sayısı, EuroStat’tan engellilik verisi eksikliğinin en güncel süreç ve planları ile ilgili cesaretlendiren bir makale sunuyor. Aynı zamanda, tam görememe ile kısmi görüş kaybını da birbirinden ayırmak için verilerin nasıl ayrıştırılacağı sorusu da hâlâ ortada. Ayrıca, teknoloji aracılığıyla istihdamın hızla değişen doğasını vurgulayan Estonya'dan kişisel katkıyı ve bununla birlikte gelen zorluk ve imkânları da ilgiyle okuyabileceksiniz. Kısacası, bu baskı gelecek yıllarda gündemimizde en üst sıralarda yer alacak bir tema olan istihdamın sadece birkaç ana yönünü içeriyor!

**Lars Bosselmann**

EBU Yönetici Müdürü

## Sırbistan Cumhuriyeti’nde Görme Engellilerin İstihdamı

### Giriş

İstihdam, insan hayatındaki en önemli şeylerden biridir. Yeni insanlar ile tanışmanın ve arkadaşlıklar sürdürmenin yanı sıra finansal güvenlik, istikrarlı bir yaşama biçimi, iş etkinliği ve üretkenlik sunar. İstihdam sürecinde pek çok zorluk vardır. Sırbistan'da işsizlik oranı çok yüksek, hatta görme engelliler arasında bu oran daha da yüksek. 20. yüzyılda görme engellilerin seçebileceği meslek havuzu geniş değildi. Fizyoterapistlik ve telefon operatörlüğü gibi meslekler vardı fakat hukuk, dil bilimi, sosyoloji, psikoloji, pedagoji uzmanlığı, gazetecilik ve diğer sosyal bilimler gibi alanlarda da oldukça eğitimli kişiler vardı.

Son yıllarda yeni bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle meslek havuzu da genişledi. Bilgisayar kullanabilme imkânı görme engelliler için iş olanaklarını artırıyor ve mevcut işlerinde onlara daha fazla bağımsızlık sağlıyor.

Bu yıl Belgrad’da gerçekleşen ve Avrupa Görme Engelliler (EBU) tarafından düzenlenen yıllık istihdam konferansında Sırbistan Görme Engelliler Birliği, Sırbistan Cumhuriyeti'ndeki görme engelli kişilerin istihdam durumu hakkında bir araştırma yaptı. Bu belgede o araştırmanın sonuçları incelenmektedir. (Raporun tamamı da mevcuttur)

### **Araştırma örneklemi**:

Örneklemde %51,6'sı kadın ve %48,4'ü erkekten oluşan 124 katılımcı bulunmaktaydı.

Katılımcıların yaşları 18 ila 62 arasındaydı fakat yanıtların çoğu 30-35 yaşındaki katılımcılar tarafından verilmişti.

Yanıtlar Sırbistan'daki 39 kasabadan toplandı fakat yanıtların çoğu Belgrad bölgesinden geldi (29).

Katılımcıların %55,6'sı tamamen kördü ve %44,4'ü kısmen görebiliyordu.

Görme kaybı yaşı: doğuştan: %67,7 okul çağında: %20,2 daha sonrasında: %12,1.

Eğitim düzeyi bakımından katılımcıların çoğu orta öğretim mezunuydu (%54) Katılımcıların %14,5’i üniversite mezunuydu, %11,3'ünün yüksek lisans, %9,7'sinin yüksek/yüksek öğrenim, %8,9'unun ilköğretim ve %1,6'sının doktorası tamamlanmıştı.

Katılımcıların %54,8'i bağımsız ve %8,9’u bağımlı hareket ediyordu ve %36,3’ü kişisel yardım kullanıyordu.

Toplam katılımcı sayısı düşünüldüğünde (124) 77 (%62,1) birey işsizdi ve 47 birey (%37,9) ise çalışıyordu.

Araştırmanın tarihi ve yeri:

Araştırma, Haziran-Eylül 2021 tarihleri arasında Belgrad'da gerçekleştirildi. Katılımcılar aldıkları bağlantıyı kullanarak anketi çevrimiçi doldurma fırsatı buldular.

### **Sonuçlar ve tartışma**:

Bu tartışmada, önce görevlere ve hipotezlere göre sonuçları göstereceğiz ve ardından bu konuyla ilgili bazı kilit soruları ele alacağız.

İş ararken bir tür ayrımcılığa maruz kalmış görme engellilerin oranı %55,6 ve herhangi bir ayrımcılığa uğramayanların oranı ise %44,4'tür.

Bu yüzdeler ilk hipotezi, yani iş arayan olarak bir çeşit ayrımcılığa maruz kalan görme engelli kişilerin, maruz kalmayanlara kıyasla daha fazla olduğunu doğrulamaktadır.

İş arama sürecinde ek sağlık sorunlarının etkisi: Katılımcıların %49,2'sinde bu sorunların etkisi yoktu, %11,3'ünde bu sorunların etkisi vardı ve %2,4'ünde ise bu sorunların kısmi etkisi vardı.

Bu, görme engelli kişilerde ek sağlık sorunları, iş aramayı kesinlikle etkilemez diye belirten ikinci hipotezi doğrulamaktadır.

Şirketlerin web sitelerinin iş arayan görme engellilerin ihtiyaçlarına göre uyarlanması konusunda ise web sitelerinin %4,8’i uyarlanmış, %37,1’i kısmen uyarlanmış ve %22,6’sı hiç uyarlanmamıştı.

Bu yüzdelerden, şirketlerin web sitelerinin çoğunluğunun görme engelli iş arayanlara uyarlandığı şeklindeki üçüncü hipotezin yalnızca kısmen doğrulandığı sonucuna varabiliriz.

Bir eğitim düzeyini tamamladıktan sonra insanlar çoğunlukla mesleklerinde iş bulmaya çalışırlar. Ele aldığımız durumda da olay bu şekilde mi gerçekleşiyor?

Katılımcıların %22,6’sı kendi mesleklerinde bir iş aradı, %5,6’sı kendi mesleklerinde bir iş aramadı, %1,6’sı bu şekilde yapmaya meyilliydi fakat katılımcıların %35,5'i olan en büyük yüzdesi kendilerine teklif edilecek herhangi bir işi, olanakları dâhilinde ise kabul edebileceklerini belirtti.

Yukarıda belirtilen verilere göre görme engellilerin kendi mesleklerinde iş aramaya daha yatkın olduklarına ilişkin dördüncü hipotezin doğrulanmadığı sonucuna varabiliriz.

Soru: İş ararken karşılaştığınız zorluklar nelerdi? Katılımcılara birden fazla kutucuğu işaretleme imkânı verilmiştir.

Katılımcıların %58,9'u görme bozukluğunun bir sorun olduğunu belirtirken, %52,4'ü işverenlerin ön yargısının bulunduğunu işaretlemiştir. Çok az sayıda katılımcı (%3,2) "yetersiz aile desteği" kutusunu işaretlemiştir.

Cevap vermeleri istenilen soru: İş arama nedenleriniz nelerdir?, katılımcıların birden çok seçenek tercih etme hakları vardı. Katılımcıların %59,7'si maddi güvence, %50,8'i çalışma süresi kazanma, %50,8'i başkalarından bağımsız olmak istediği için iş aradığı ve %49,2'si faydalı ve eşit bir toplum üyesi olmak istediği tercihlerini seçti.

Görme engellilere iş verilmesine ilişkin varsayımlardan biri de işverenin iş yerini onlara göre uyarlaması gerektiğini düşünmesidir. Bu durum gerçekte ne kadar gerekli?

Soru: İş yeriniz sizlere göre uyarlanmış mı? Katılımcıların %15,3'ü "evet", %10,5'i "hayır" ve %11,3'ü "kısmen" yanıtını vermiştir. Elbette bu soru sadece istihdam edilen denekler için geçerliydi.

İş yerine uyum yolları söz konusu olduğunda, katılımcılar birden çok tercihi seçme imkânına sahipti, ancak uygun gördükleri bir yanıtı da ekleyebildiler. Katılımcıların çoğunun (%12,9) temel endişesi binaya güvenli erişimdi, %10,5 güvenli çalışma alanı uyarlaması tercihini, %9,7 çalışma görevlerinin uyarlanmasını seçti, %4'ü görme engelliler için ofislerin büyük numaralarla işaretlenmesi gerektiğini düşünüyordu ve en düşük yüzde olan %1,6’lık yanıt ise ofislerin Braille alfabesi ile işaretlenmesiydi.

İş yerinde görme engelliler tarafından en çok hangi yardımcı teknolojiler kullanılıyor?

Katılımcıların en büyük yüzdesi konuşma sentezli bilgisayar (%18,5) kullanıyor. Bazı katılımcılar işlerini düzgün yapmaları için yardımcı teknolojiler kullanmalarına gerek olmadığı için o teknolojileri kullanmamaktadır (telefon operatörleri, fizyoterapistler...).

### Sonuç

Bu araştırmadan da görebileceğimiz gibi, Sırbistan'da görme engelliler arasında işsizlerin oranı daha yüksek. Sırbistan'da görme engelliler arasındaki işsizlik oranını azaltmak için yapılacak çok şey var. Bu sorunu uygun olan en iyi şekilde ele almak için hükûmet ve kurumları, medya ve Sırbistan Görme Engelliler Birliği ve yerel kuruluşları daha fazla dâhil olmalı çünkü toplumda farkındalık yaratmak için daha yapılacak çok şey var. Özellikle istihdam alanındaki ön yargıları azaltmak ve ortadan kaldırmak için farklı şirketlerde çeşitli yuvarlak masa toplantıları, seminerler, web seminerleri, çalıştaylar ve işveren eğitimleri düzenlenmesi gerekmektedir. İşverenler çoğunlukla görme bozukluğu konusunda vurguyu görme engelli bir kişinin sınırlandırmaları alanında yapıyor. Aksine, bu kişiler niteliklerine, imkânlarına ve olanaklarına uygun olarak, gerektiğinde bazı makul uyarlamalarla görevlerini layıkıyla yerine getirebilirler.

Ülkemizde bu nüfusun istihdam durumunda bir şeylerin değişip değişmediğini doğrulamak için gelecekte bu konu üzerinde daha fazla araştırma yapılması iyi olacaktır.

**Suzana Jojić** ve **Mara Ožegović**, uzman öğretmenler.

## İstihdam sektöründe dijitalleşme: Bir ara mı yoksa gelişme mi?

Küçük bir işletme sahibi olarak benim için fatura oluşturmak ve göndermek genellikle neşeli bir iştir. Ben işimi tamamladım, sıra müşterilerin ödemesinde. Tüm bunlar, ta ki ben bir sabah bulut tabanlı muhasebe yazılımıma giriş yaptığımda mutluluk verici bir açılır pencere ile karşılaşana kadar tam tıkırında gidiyordu. “Size mümkün olan en iyi deneyimi sunmak için kullanıcı arayüzünü tamamen yeniledik!" diye yazıyordu. İçimde büyük bir korkuyla açılır pencereyi kapatmaya çalıştım. Başaramadım. Bir, iki, üç kere denedim. Bir demo video teklifi verilene kadar uğraştım. Bana göre bu sadece 4 dakikalık sıkıcı şirket müziğiydi. Görebilen bir meslektaşımdan kapat düğmesine tıklamasını istedikten sonra, gösterişli yeni arayüzün artık bir ekran okuyucuyu hiç desteklemediğini öğrendim. Birkaç farklı tarayıcı denedim, farklı bir işletim sisteminde denemek için sanal bir makine yükledim ve her şeyde başarısız oldum. Bir yazılım güncellemesi iş akışımı yine bozdu. Bu ayki üçüncü sefer. Şimdi beni çok başarılı bir şekilde gelir kazanamaz hale getirdi.

Profesyonel ortamlarda çalışan insanlara bu deneyimin yabancı gelmeyeceğinden eminim. Dijitalleşme, günlük iş hayatını daha etkili hale getirmemiz açısından bize büyük faydalar sağladı fakat aynı zamanda engelli insanları, erişilebilirliğin hâlâ uzaklardan duydukları ama farkında olmadıkları bir şey olduğu yazılım geliştiricilerin ellerine bıraktı. Bu da hemen hemen tüm mesleklere yeni zorluklar getirdi. Kör bir şef olmak ister misiniz? Dokunmatik olmayan mutfak aletleri bulmada bol şans. Fizyoterapist misiniz? İstemci yönetim yazılımı pek erişilebilir olmama eğilimindedir. Kendi işinizi mi kurdunuz? Erişilebilir tasarım araçları olmadan pazarlamaya yönelik artan talepler ve görsel çekiciliği sağlamak sizi bu görevleri dışarıdan birine vermek zorunda bırakarak diğerlerinin tasarruf edebileceği şeylere para harcamanıza neden olur. Liste uzayıp gidiyor. Bu nedenle, yazılım geliştiriciler ve üreticiler arasında erişilebilirlik konusunda daha fazla farkındalık yaratmak inanılmaz derecede önemlidir. Web tabanlı bir yazılım, [WCAG](https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/) (Web İçeriği Erişilebilirlik Yönergeleri) ve diğer ilgili erişilebilirlik yönergeleriyle uyumlu olacak mı? Bir makineyi görmeden çalıştırabilir misiniz? Bunlar, bir ürün sahibinin bir güncelleme yayınlamadan önce sorması gereken birkaç soru.

Ancak, dijitalleşme sadece sorun getirmedi. Covid-19 pandemisi tüm dünya için ne kadar kötüyse, video konferans yazılımı aracılığıyla yapılan toplantıların daha erişilebilir toplantı olanağını artırdığı gerçeğini de göz ardı edemeyiz. Toplantı alanının fiziksel olarak erişilebilir olup olmadığı veya diğer katılımcıların kim olduğu konusunda endişelenmenize artık gerek yok. Zoom gibi bir platform aracılığıyla bir toplantı yapıldığında, katılımcılar sağlanan bir ekran okuyucu ile toplantıya her yerden katılabilmekte. Hatta bazı toplantılarda toplantının erişilebilirliğini daha da genişleten canlı alt yazılara ve bir sohbet odasına erişmek bile mümkün.

Başka bir örnek. Birçok hükûmet, dijital imzaları yazılı imzalarla eşit hale getirerek kamu sektöründe dijitalleşmeyi düşünüyor. Dijital imzanın on yıldan uzun süredir bulunduğu Estonya’nın bir vatandaşı olarak belgelerin içeriğini doğrulamak, belgeleri imzalamak ve imzamı erişilebilir bir şekilde doğrulamak benim için çığır açan bir avantaj oldu.

Bu nedenle sonuç olarak dijitalleşmeyi kötü bir şey olarak görmemeliyiz. Özel erişimi olmayan profesyonel ürünler hâlâ birçok insanı kariyerlerinin dışında tutuyor ki bu da ulusal ve AB kuruluşları olarak bizlere daha fazla farkındalık yaratmamız ve erişilebilirlik ihtiyacı ve detayları ile ilgili daha fazla yardım sağlamamız gerektiğine bir işaret. Bir şey herkes için erişilebilir olduğunda, dijitalleşme gerçekten de herkese fayda sağlıyor.

**Jakob Rosin**

Estonya Görme Engelliler Birliği

## Engelli olmakla ilgili politikalar ve girişimler için istatistiksel verilerin önemi

Toplumdaki başlıca bilgi kaynaklarından biri istatistiksel verilerdir. Düzenli ve güvenilir istatistikler sağlamak, herhangi bir alanda kanıta dayalı etkili politikalar geliştirmenin yanı sıra uygulamanın ve kaydedilen ilerlemenin izlenmesi için önemli bir unsurdur. Avrupa Birliği ve Üye Devletleri engelli insanların sosyal ve ekonomik durumlarını iyileştirmek için politika ve eylemler geliştirme hedefine kendilerini adamıştır.

Bu bağlamda, engellilerin topluma diğer bireyler ile eşit seviyede tam katılımına katkıda bulunacak önemli girişimler Avrupa Komisyonu tarafından Mart 2021'de kabul edilen 2021-2030 Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme’de belirtilmiştir.

Engellilik verilerinin ulaşılabilirliğini ve karşılaştırılabilirliğini geliştirmek bu girişimlerden biridir. Amaç, kişiler ve haneler ile ilgili mevcut tüm istatistiksel verilerde bir engelli istatistik detayına sahip olmaktır. Bu, engellilerin yeteneklerini kullanmalarını önleyen ekonomik ve sosyal çevredeki engelleri belirlemenin yanı sıra eşit fırsatlardan ve hayatın her alanına tam katılımdan faydalanmak gibi konularda engellilerin yaşamın çeşitli yönlerindeki durumunu analiz etmeyi sağlayacaktır.

Örneğin, birçok ekonomik ve sosyal politika, AB İş Gücü Anketi (EU LFS) tarafından sağlanan istatistiksel verilere dayanmaktadır. 2022'den itibaren AB LFS'sine engellilik dökümünün dâhil edilmesi sadece engellilerin iş gücü piyasasına katılımına ilişkin ilerlemenin yanı sıra öğrenimleri ve eğitim seviyeleri veya sosyoekonomik altyapılarının yönetilmesini sağlayacaktır.

AB Gelir ve Yaşam Koşulları İstatistiklerindeki (SILC) mevcut veriler engellilerin istihdam, yoksulluk ve sosyal dışlanma gibi alanlardaki durumunun bir engeli bulunmayan insanlara nazaran daha tutarlı ve önemli ölçüde kötü olduğunu göstermektedir.

İş gücü piyasasının manşet göstergesi, istihdam oranı ve engelli istihdam farkı (20-64 yaş arası engelli ve engelsiz bireyler arasındaki istihdam oranları farkı) dikkate alındığında AB düzeyinde 2014-2020 döneminde 22,7 puandan 24,5 puana hafif bir artış görülmektedir. Her iki kategori için de en yüksek istihdam oranı 2020'de Estonya'dadır: Engelliler için %65,7 ve engelli olmayanlar için %86,3.

Engellilik verilerini sunarken bu kavramın, veri toplama açısından zorluklarını kabul etmek önemlidir. Engellilik; güçlük, eylem ve katılım kısıtlamaları gibi farklı kavramlar için genel bir terimdir. Karmaşıklığı ve çok boyutluluğu nedeniyle engellilik ölçülürken birçok yönün dikkate alınması gerekir. Bu nedenle, engellilik kavramının işlevselleştirilmesi, özel olmayan sosyal araştırmalarda ve genişletilmiş bir dizi sorunun kullanılabileceği özel araştırmalarda aynı olmaması nedeniyle anketlerde engelli kişileri belirlemek engelliliğin tanımından taviz vermeyi gerektiren zor bir iştir. Bunun sonucu engelliliğin çeşitli anketlerde farklı şekillerde ölçülmesi ve tahminlerin her zaman karşılaştırılabilir olamamasıdır.

**Lucian Agafitei**, İstatistik asistanı, Eurostat Unit F4 – Gelir ve yaşam koşulları; Yaşam Kalitesi

SON.

**Avrupa Görme Engelliler Birliği**

6 rue Gager Gabillot, 75015 Paris, Fransa

+33 1 88 61 06 60 | ebu@euroblind.org | [www.euroblind.org](http://www.euroblind.org)