

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Davud NASİBOV

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ENGELLİ KADIN OLMAK: ALANYA ÖRNEĞİ

İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Programı
Yüksek Lisans

Alanya, 2017

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Davud NASİBOV

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ENGELLİ KADIN OLMAK: ALANYA ÖRNEĞİ

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Namık HÜSEYİNLİ

İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Programı
Yüksek Lisans Tezi

Alanya, 2017

T. C.
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Davud NASİBOV'un bu çalışması, jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : (İmza)

Üye(Danışman) : Yrd. Doç. Dr. Namık HÜSEYİNLİ (İmza)

Üye : (İmza)

Tez Başlığı: Çalışma Yaşamında Engelli Kadın Olmak: Alanya Örneği

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 22/06/2017

Mezuniyet Tarihi :

Doç. Dr. Harun UÇAK
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Çalışma Yaşamında Engelli Kadın Olmak: Alanya Örneği” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Davud NASİBOV

İmzası



İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	iv
KISALTMALAR LİSTESİ	v
ÖZET	viii
SUMMARY	viii
ÖNSÖZ	vii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM ENGELLİ İSTİHDAMI

1.1.Engellik Kavramı İle İlgili Tanımlamalar	4
1.2.Tarihsel Süreç İçerisinde Engelliliğe Bakış Açısı ve Modelleri.....	5
1.3.Engelliliğin Oluşma Nedenleri ve Engelli Grupları	7
1.3.1.Ortopedik Engelliler	8
1.3.2.Görme engelliler	8
1.3.3.İşitme ve Konuşma Engelliler	8
1.3.4.Zihinsel Engelliler	8
1.3.5.Süreğen (kronik) Hastalıklar.....	9
1.4.Türkiye’de ve Dünyada Engellilik	9
1.5.Engelli İstihdamı ve Önemi	12
1.5.1.Engelli İstihdamının Gerekliliği ve Önündeki Engeller	12
1.5.2.Engelli İstihdamı Yöntemleri	14
1.5.3.Engelli İstihdamının Yasal Alt Yapısı	16
1.5.3.1.Engelli İstihdamına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler.....	16
1.5.3.2.Türkiye’de Engelli İstihdamına İlişkin Düzenlemeler	19

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMI VE ENGELLİ KADINLARIN İSTİHDAMDAKİ YERİ

2.1.Tarihsel Süreçte Kadın İstihdamı	21
2.2.Kadınların İstihdamını Etkileyen Unsurlar.....	23

2.2.1.Eğitim	23
2.2.2.Ücretsiz Aile İşçiliği	23
2.2.3.Ücret	24
2.2.4.Kayıt Dışı İstihdam.....	25
2.2.5.Yaş	25
2.2.6.Medeni Durum.....	26
2.2.7.Çocuk Sayısı	26
2.2.8.Yasal Düzenlemeler.....	27
2.3.Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar.....	28
2.3.1.Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik	28
2.3.2.Ücretlendirmede Eşitsizlik.....	29
2.3.3.Kariyer Gelişiminde Eşitsizlik.....	29
2.3.4.Cinsel Taciz ve Mobbing.....	30
2.4.Engelli Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımı	32
2.4.1.Engelli Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımının Önemi ve Gerekliliği	33
2.4.2.Dünyada Engelli Kadın.....	34
2.4.3.Türkiye’de Engelli Kadın	34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ENGELLİ KADIN PERSPEKTİFİNDEN İSTİHDAM: ALANYA ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	36
3.2. Araştırmanın Sorunsalı ve Sınırlılıkları.....	36
3.3. Araştırmanın Yöntemi	36
3.4. Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirlik.....	38
3.5. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme.....	39
3.5. Araştırmanın Verilerinin Toplanması ve Analizi	39
3.6. Bulgular	40
3.6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulguları.....	40
3.6.2. Engelli Kadınların Çalışma Hayatına Katılımının Önündeki Engeller	44
3.6.3. Engelli Kadınların Çalışmaya İlişkin Yaklaşımları	45
3.6.4. Engelli Kadınların Çalışmasına Ailelerinin Yaklaşımı	46
3.6.5. Çalışan Engelli Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar.....	47
3.6.6. Engelli Kadınların Haklarına Yönelik Farkındalıkları	48

SONUÇ VE ÖNERİLER	50
KAYNAKÇA.....	55
EKLER	67
ÖZGEÇMİŞ.....	69



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1 Türkiye'de Engelli Bireylerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	10
Tablo 1.2 Türkiye'de Engelli Bireylerin Yaş ve Yerleşim Yerlerine Göre Dağılımı	11
Tablo 1.3 Türkiye'deki Engelli Bireylerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	11
Tablo 3.1 Katılımcıların Medeni Durum ve Yaş Grubuyla İlişkili Bulgular	41
Tablo 3.2 Katılımcıların Öğrenim Düzeylerine İlişkin Bulgular	42
Tablo 3.3 Katılımcıların Engellik Türüne ve Oranına İlişkin Bulgular	43
Tablo 3.4 Katılımcıların Gelir Düzeylerine İlişkin Bulgular	44
Tablo 3.5 Katılımcıların Çalışmaya Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular.....	46
Tablo 3.6 Engelli Kadınların Haklarına İlişkin Farkındalıklarıyla İlgili Bulgular.....	48

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1 Engelli Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımın Önündeki Engeller45

Şekil 3.2. Engelli Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar47



KISALTMALAR LİSTESİ

ACS	: American Community Survey
ADA	: Americans With Disabilities Act
BM	: Birleşmiş Milletler
DEV	: Dünya Engelli Vakfı
DPI	: Disabled Peoples International
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
EUROSTAT	: Europe Statistics Institution
ILO	: International Labour Organization
OECD	: Organization for Economic Cooperation and Development
ÖZİDA	: Özürlüler İdaresi Başkanlığı
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TL	: Türk Lirası
TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UN	: United Nations
UNIC	: United Nations Information Centres
UPIAS	: Union of the Physically Impaired Against Segregation
WHO	: World Health Organization

ÖZET

Tarihsel süreç içerisinde hem engelliliğinden hem de cinsiyetlerinden dolayı çifte ayrımcılığa uğrayarak toplumun dışına itilen engelli kadınların sosyalleşmesinin ve toplumsal bütünleşmesinin sağlanması büyük ölçüde önem taşımaktadır. Bu toplumsal bütünleşmenin sağlanmasında ise çalışma hayatı önemli bir rol oynamaktadır. Çalışma hayatının her bireyin kendini gösterebileceği ve en önemlisi de becerilerini ortaya koyabileceği bir ortam olarak kabul edilmesi ise bunun bir göstergesidir. Ayrıca çalışma hayatına katılımın kadın erkek ayırt etmeksizin her bireye hak olarak tanınması da bu durumun önemini ve gerekliliğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla engelli bireylerin özellikle de çifte ayrımcılığa uğrayan engelli kadınların çalışma hayatında içerisinde daha aktif yer alması hem onların insani haklarından yararlanmasını hem de kendini ispat edebileceği ve becerilerini ortaya koyabileceği bir ortamda bulunmasını sağlayacaktır. Tüm bunlar aslında engelli kadın istihdamının önem ve gerekliliğine dikkat çekmektedir.

Bu çalışma ise engelli kadınların çalışma hayatına daha az katılım gösterme nedenlerinin ortaya konulması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca engelli kadınların çalışma hayatına ilişkin düşüncülerinin ortaya konulması da bu araştırmanın hedefleri arasında yer almaktadır. Araştırmada nitel yöntem aracılığıyla ve Alanya bölgesinde yaşayan 23 kadın engelliyle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilerek bilgi toplanmıştır. Elde edilen bulgular görüşme gerçekleştirilen kişilerin büyük çoğunluğunun gelir düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca katılımcıların büyük bir kısmının öğrenim düzeylerinin de oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bununla birlikte engelli kadınların çalışma hayatına katılımının önünde eğitim, aile, cinsiyet ve çocuk sahibi olma gibi birtakım engellerin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda çalışan engelli kadınların çalışma hayatı içerisinde mobbing, cinsel taciz ve ücret ayrımcılığıyla da karşılaştığı görülmüş, tüm bu olumsuzlukların onların çalışma yaşamından uzaklaşmasına neden olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Engellilik, Kadın Engelli, İstihdam

SUMMARY

BEING DISABLED WOMEN IN WORK LIFE: ALANYA CASE

In the historical process, it is a very important issue for women with disabilities who are subjected to double discrimination due to their disabilities and their genders and who are pushed out of society to gain social gathering for social integration. One of the most important factors in ensuring this social integration is working life. The fact that working life is accepted as an environment in which each individual can realize himself, and most importantly, he will reveal his skills, is in fact an indication of how important this factor is. It is also necessary for each individual to be recognized as a right to work. In particular, disadvantaged women, especially those with disabilities who are subjected to double discrimination, take a more active role in the working life, thus providing them with the opportunity to benefit from their own human rights as well as to find their own skills. Thus, if we consider these situations, it can be seen how important and important the employment of these individuals is.

This study was conducted to identify the reasons for the lower employment of disabled women in working life. In addition, putting the thoughts and ideas of disabled women into working life is one of the goals of the study. Through the qualitative methodology, face-to-face interviews with 23 disabled women living in the Alanya region were conducted and information was collected. When the findings were examined, it is seen that the income levels of the majority of interviewed persons were very low. It has also been found that the majority of participants have low education levels. However, it has been determined that the obstacles to the entry of disabled women into working life are education, family, sex and having children. At the same time, it has been observed that working women with disabilities also meet with mobbing, sexual harassment and pay discrimination, and this situation has been determined to be the reason for their departure from working life.

Key words: Disability, Disabled Woman, Employment

ÖNSÖZ

Bu tezin her aşamasında büyük emeği olan ve her zaman desteğini esirgemeyen kıymetli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Namık HUSEYİNLİ'ye teşekkür etmek isterim. Ayrıca, öğrenimim boyunca bana bilimin en doğru yol olduğunu gösteren ve beni motive eden, dürüstlüğü, yardımseverliği, kişiliği ve duruşuyla bana örnek olan hocam Yrd. Doç. Dr. Engin Üngüren' e de teşekkürü borç bilirim.

Öğrenim hayatım boyunca tanıdığım, akademik ve mesleki başarılarının yanı sıra insani değerlerini de örnek aldığım beni destekleyen, iyi ve kötü günümde yanımda olan ve araştırmamı hayata geçirdiğim müddetçe desteklerini sakınmayan Selvi GÖÇMEN'e ve Elmin ALIYEVE'de yürekten teşekkür etmek isterim.

Çalışkanlığı, dürüstlüğü ve anlayışıyla bana her zaman örnek olan ve benden desteğini hiçbir zaman esirgemeyen babam Rafik NASİBOV'a; güleryüzü, cana yakınlığı ve sevgisiyle her zaman yanımda olan annem Pakize NASİBOVA'ya; sırdaşlarım ve en büyük destekçilerim, sevgili abim Araz NASİBOV'a ve kardeşim Rufan DAVUDZADE'ye de teşekkürü borç bilirim. Son olarak da bir ömür birlikte hayat süreceğim ömür yoldaşım Günel MUSAYEVA'ya tüm koşullarda beni desteklediği için çok teşekkür ederim.

GİRİŞ

Araştırmanın amacını engelli kadınların çalışma yaşamı içerisinde neden daha az ölçüde yer aldığını belirlemek ve engelli kadınların çalışma yaşamına ilişkin tutumlarını tespit etmek oluşturmaktadır. Bu çalışmada nitel yöntem kullanılmış ve engelli kadın görüşmecilerden yarı yapılandırılmış soru formları aracılığıyla bilgi toplanmıştır. Araştırma Alanya bölgesinde gerçekleştirilmiş ve araştırma kapsamına bu bölgede yaşayan 23 engelli kadın dahil edilmiştir. Araştırmanın amacı onun özgün değerini ortaya koymakta ve bu araştırma sayesinde engelli kadınların çalışma yaşamı içerisinde daha fazla ölçüde yer almasının sağlanacağı düşünülmektedir.

Tarihsel süreç içerisinde varlığını her zaman sürdüren, toplum dışına itilen ve genellikle acıma hissiyle yaklaşılacak dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan bir grubun varlığı söz konusu olmaktadır (Arıkan, 2002: 12; Meşhur, 2011: 76). Bahsi geçen bu grup dünya nüfusu içerisinde yaklaşık %15 gibi azımsanmayacak bir paya sahip olan engelli bireylerdir (WHO, 2011:29). Engelli bireyler bazen toplumda yük olarak, bazen topluma fayda sağlamadığı için öldürülen ve bazen de kötü işlerde kullanılan bir grup olmuştur (Özer, 2015:58; Akay, 2010:15; Tufan, 2002: 33). Böyle bir yaklaşımın ortaya konulmasından dolayı bu bireyler yakın dönemlere kadar varlıkları toplum tarafından kabul edilmemiştir. Sadece ikinci dünya savaşından sonra farklı araştırmalara konu edilmeye başlandığı ve bu araştırmaların ortak noktası onların topluma kazandırılması olduğu görülmektedir (Haveman ve Wolfe, 2000: 1010-1011; Seyyar, 2008: 81-82; Marumoogae, 2012: 357).

Çalışmanın bireysel veya toplumsal refahın sağlanması açısından önemi bilinmekte ve bu durum farklı araştırmacılar tarafından alan yazısında da belirtilmektedir (Aşık, 2010; Ay, 2012; Peters, 2016). Bu noktadan hareketle engelli bireylerin istihdamı da her bir bireyin kendini gerçekleştirme için çalışma gereksinimi duymasıyla ilişkilendirilmektedir (Meşhur, 2011: 75-76). Engelli bireylerin istihdamının gelişimi hem ekonomik, hem de sosyal nedenlerle ilişkilidir (Bilgin, 2000: 23). Ekonomik taraftan yaklaştığımız zaman engelli bireylerin çalışması ülke ekonomisine ve kendi ailesine belli bir miktarda katkı sağlamaktadır (Haveman ve Wolfe, 2000: 1010-1011). Aynı zamanda bu bireylerin çalışması onları bağımsızlaştırmakta ve kendi hayatlarını idare etme güvenini vermektedir. Sosyal tarafından bakıldığında ise bu bireylerin istihdamı onların topluma kazandırılması, sosyalleşmesi ve kendilerini topluma yararlı bir birey olarak görmesi adına büyük önem taşımaktadır (Meşhur, 2004: 4).

Engelli bireyler gibi dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan ve dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların asırlar boyu toplumdaki yeri genel olarak ev ile sınırlandırıldığı (Tilly, vd., 1976: 453) ve en önemli vazifelerinin ise eş ve annelik olarak belirlendiği görülmektedir (Kuzgun ve Sevim, 2004: 14; Pelit, vd., 2016: 45). Aynı zamanda bu bireylerin ev dışındaki konumlarıyla ilgili farklı yaklaşımların da mevcut olduğu söylenebilir. Bu yaklaşımlar genellikle kadınların çalışma yaşamında verimsiz olduğunu savunmaktadır (Scott ve Tilly, 1975: 36). Buna ek olarak kadınların istihdamı konusu diğer hukuki ve siyasi haklar gibi giderek geleneksel bir hal aldığı da söylemek mümkündür.

Tarihsel sürece bakıldığında kadın istihdamının ele alınmasında engelli bireylerde olduğu gibi farklılıkların mevcut olduğu söylenebilir. Bazı dönemlerde kadın istihdamı arka planda kaldığı halde, bazı dönemlerde ise bu bireylerin istihdamı toplumun gelişimi adına önemli bir etken olarak görülmektedir (Tilly, vd., 1976: 458; Costa, 2000). Bu bireylerin istihdamındaki gelişmeler ikinci dünya savaşı sonrasına denk gelmekte ve bu gelişim küreselleşme süreciyle daha da etkin rol kazanmıştır. Ama bütün bu gelişmelere rağmen dünyadaki erkeklerin iş gücüne katılım oranı %76,1 olduğu halde, kadınlarda bu oran %49,6 olmaktadır (İLO, 2016). Kadın erkek istihdam oranlarındaki uçurumun temelinde bir çok nedenlerin saklandığını ve bu nedenler çalışma hayatında kadınlara az yer verilmesinin gerekçesini oluşturduğunu söyleyebiliriz.

Kadınlar ve engellilerin istihdamında ayrımcılığın önemli bir rolü söz konusu olmakta ve bu ayrımcılık bazı bireylere çifte ayrımcılık olarak yansımaktadır. Böyle ki, eğer bir birey hem engelli hem de kadın ise bu zaman çifte ayrımcılığa uğrayacaktır. Bunun için de bu bireylerin çalışma hayatına katılımı oldukça önemli olmaktadır. Çünkü engelli kadınlar dünyadaki engelli bireylerin %51 oluşturmakta ve bu rakam oldukça yüksek bir rakam olmaktadır. Bu çalışma, engelli kadınların çalışma hayatında daha düşük tercih edilme nedeninin ortaya konulması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca engelli kadınların çalışma hayatına ilişkin düşüncülerinin ortaya konulması da çalışmanın hedefleri arasında yer almaktadır. Araştırmada nitel yöntem aracılığıyla Alanya bölgesinde yaşayan engelli kadınlarla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilerek bilgi toplanmıştır.

Alanya bölgesinde yaşayan engelli kadın sayısının çalışma hayatında neden daha düşük olduğunu ortaya konulması amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma üç ana bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde engellilik ve onun tanımlanması, engelli modelleri, engellilik türleri, Türkiye’de ve dünyada engellilik durumu ve son olarak engelli istihdamına yer verilmiştir.

İkinci bölümde kadın istihdamı, kadın istihdamını etkileyen unsurlar, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve engelli kadınların istihdama katılımıyla ilgili bilgi verilmiştir. Üçüncü bölümde ise Alanya’da gerçekleştirilmiş olan engelli kadınların çalışma hayatında az yer almalarının nedenleriyle ilgili sonuçlar yer almaktadır. Bu bölümde, Alanya’da araştırmanın amacı ve önemi, araştırma soruları, araştırmanın yöntemi, araştırmanın evreni ve örneklemi ve araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Araştırmanın son kısmında ise sonuç ve öneriler yer almaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

ENGELLİ İSTİHDAMI

1.1.Engellik Kavramı İle İlgili Tanımlamalar

Geçmişten günümüze kadar her hangi bir fiziksel veya zihinsel sorunları olan insanlarla ilgili farklı toplumlarda farklı kavramlar kullanılmaktaydı. Bunlar içerisinde en çok kullanılanlar ise “bozukluk”, “sakatlık”, “özürlü” ve “engelli” kavramlarıdır. Belirtilen kavramlar üzerinde henüz bir anlaşma sağlanmamış ve farklı durumlarda farklı anlamlar da kullanılmaktadır (Yumuşak, 2014: 2). Bu kavramın böyle farklılık göstermesinin başlıca nedeni bireyin fiziksel veya zihinsel durumlarla ilgili rahatsızlık yaşamamasının yanı sıra süregelen hastalıklardan dolayı engelli olarak tanımlanabilmesidir. Bu noktadan yola çıkarak “engellilik” kavramının çok geniş bir kesimi ifade ettiği söylenilebilir (Aslan ve Şeker, 2011: 449, Dalbay, 2009: 35).

Engelli kavramının her yerde geçerli ölçülerle tanımın yapılmasının güç olması bu kavramla ilgili farklı tanımlamaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. “Amerika Engelliler Yasası’nda engellilik bireyin bir veya daha fazla önemli yaşam etkinliğini sınırlayan fiziksel veya zihinsel bozukluk olarak tanımlanmaktadır (ADA, 1990). Birleşmiş Milletlerin 2006 yılında yayınladığı Engelli Hakları sözleşmesinde engelliliğin gelişen bir kavram olduğunu ve engelliliğin, engelli bireylerin diğer normal bireylerle eşit şekilde topluma tam ve etkili şekilde katılımını engelleyen tutum ve çevresel engellerden kaynaklandığını belirtmektedir (United Nations, 2006:2). Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) engelliye fiziksel veya zihinsel zayıflıklar sonucunda uygun bir işi güvenceye alma (sağlama), koruma ve ilerleme ihtimali önemli ölçüde azalmış bir kişi olarak tanımlanmaktadır (İLO, 2008). Ülkemizde ise Resmi Gazete’de 7/7/2005 tarihinde yayınlanmış 5378 sayılı Engelli Hakları Kanununun 3. Maddesinde engellilik kavramı “Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duygusal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey” olarak belirtilmektedir (Engelli Hakkında Kanun, 2005). Bu tanımlamalardan yola çıkarak engelli kavramı yerine sakatlık, özürlülük, noksanlık gibi farklı ifadelerin de kullanıldığı, engelin türü ne olursa olsun bireyin yaşamını önemli ölçüde etkilediği ya da kısıtladığı ve onu bir anlamda diğer (engelli olmayan) bireylerden farklılaştırdığı söylenebilir. Engelli kavramını daha iyi inceleyebilmemiz için tarihsel süreç içerisinde bu bireylerle ilgili bakış açısının nasıl oluştuğu ve bu tarihsel süreç içerisinde hangi modellerin ortaya çıktığı konusunun araştırılması gerekmektedir.

1.2.Tarihsel Süreç İçerisinde Engelliliğe Bakış Açısı ve Modelleri

Tarihsel süreç içerisinde engelli bireylerle ilgili farklı medeniyetlerde farklı bakış açılarının söz konusu olduğu söylenebilir. Örneğin; Yunan toplumunda mükemmeliyetçi bir bakış açısının hakim olması bu toplumun engelliliğe ya da engelli bireylere ilişkin bakış açısını da etkilemiş dolayısıyla her şeyin tam anlamıyla mükemmel bir şekilde yapılması gerektiğini belirten, noksanlıkların kabul görülmediğini vurgulayan bu toplumda engelli bireyler daha çok topluma yük olarak görülmüştür (Özer, 2015:58).

İspartalılarda ise faydacılık esaslı yaklaşım hâkim olup topluma fayda sağlayan bireylerin varlığının kabul görüldüğü belirtilmekte ve engelli bireyler gibi topluma fayda sağlamayan bireyler ise ölüme mahkûm edilmektedir (Akay, 2010:15).

Roma medeniyetinde ise ölüm söz konusu olmasa bile engelli bireylere yönelik alçaltıcı bir bakış açısının hâkim olduğu, engelli bireylerin kendi kaderine mahkûm edilerek genellikle kölelik, dilencilik vs. gibi işlerde kullanıldığı görülmektedir (Tufan, 2002: 33).

Çin ve Hint medeniyetlerine bakıldığında ise nispeten daha iyimser bir tutumun hâkim olduğu ve onları kendi kaderine mahkûm etmek yerine engeli ne olursa olsun gerekli iyileştirici çabaların (bitkilerden ilaç hazırlama) gösterildiği belirtilmektedir (Albayrak, 2014:54).

İslamiyet öncesi Arap toplumlarında yine engelle/engelliğe yönelik olumsuz bir bakış açısının etkili olduğu görülmüş ve bunun nedeninin güçlü olmayı hâkim kılan/gerektiren kabilecilik yaşantısı olduğu vurgulanmıştır. Engelli bireylerle ilgi yapılmış olan bu yaklaşımlar zamanla engelli modellerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Engelli bireylerle ilgili şimdiye kadar ortaya çıkan modeller aşağıdaki gibidir:

- Ahlaki model
- Tıbbi/Medikal model
- Sosyal model

Engellilerle ilgili olarak ilk yaranmış olan model ‘ahlaki model’dir. Bu model engelliliği bir eksiklik olarak görmekte ve engellini kendisinin ve ailesinin bundan utanç duyduklarını belirtmektedir (Arıkan, 2002: 14). Ayrıca model engelliliğin bireyin kendisinin veya ebeveynlerinin yanlış tutumlarının sonucunda oluştuğu gösterilmektedir (Sandalcı, 2002: 83). Aynı zamanda model engelliliğin, ahlaki çöküntüden kaynaklandığını vurgulamaktadır (Barnes, 2007; Özgökçeler ve Alper, 2010: 37). Bunun için de engelli bireylerin tüm yaşamı boyunca vücutlarında kötü ruhların olduğu savunulmaktaydı (Patır, 2012:11). Engelli bireylere böyle bir bakış açısıyla yaklaşılması farklı ülkelerde bu bireylere karşı değişik uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örneğin, 1939-1945 yılları arasında Nazi

rejimi zamanı 200000'nin üzerinde engelli sistematik bir şekilde öldürüldü (Dieckmann vd., 2015: 373).

Ahlaki modelin engelliliğin kavramsal olarak açıklanmasında bir o kadar da etkili olduğu söylenemez. Bu noktadan hareketle engelliğin kavramsallaştırılmasında ve bu kavramın tanımlanmasında yeni bir modelin ortaya konulmasının gerekliliği söz konusu olmuş ve ortaya çıkmış olan model tıbbi (medikal) model olarak tanımlanmıştır (Smart ve Smart, 2006: 30; Darcy, 2002: 63). Bu yeni model ikinci dünya savaşından sonra tıp mesleğinin ve medikal teknolojilerin gelişimiyle kendini daha etkin bir şekilde göstermeye başladı (Kaçmaz, 2014:3). Model engelliliğin zihinsel veya fiziksel hastalığın sonucu olduğunu, bunun 'kişisel trajedi' olarak kabul edildiğini (Darcy ve Pegg, 2011: 470; Swain ve French, 2000: 579) ve bütün bu sorunların engellinin kendisinden kaynaklandığını belirtir (Oliver, 2004). Böyle bir tanımlamayla model engelli bireyleri "eksik" veya "anormal" olarak görmektedir (İnan, vd., 2013: 724). Ayrıca engelli bireylerin tıbbi model kapsamında tanımlanması onların görmezden gelinmesi ve hastanelerde kalması anlamına gelmektedir (Brisenden, 1986: 176). Medikal modelle ilgili yapılmış olan bu tanımlamalar bu modelin 1980 yılında Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılmış olan Uluslararası Bozukluk, Engellilik ve Handikap sınıflandırılmasının engelliliğe yaklaşımıyla aynı görüşte olduğunu belirtebiliriz.

Medikal model engelli bireylerin sosyalleşmesini ve onların toplumun içinde farklı konumlarda yer almasını göz ardı etmekteydi. Bu yaklaşımından dolayı modelineleştireler olarak yeni bir yaklaşımın ortaya çıkmasını bilhassa tetiklediği söylenebilir (Hughes ve Paterson, 1997: 327). Bu yeni model 1976 yılında Bedensel Engelli Ayrımcılığına Karşı Birlik (UPIAS) tarafından yayınlanan Engelli Bireylerin Temel prensipli belgesiyle ortaya konuldu (Beckett ve Campbell, 2015: 271). Bu belge engellilik kavramını engellerimizin üstüne empoze edilen bir şey olduğunu belirterek toplumun bu bireyleri etkisiz hale getirdiği fikrini savunmaktadır (UPIAS, 1976).

Sosyal model engelli bireylere medikal modele oranla daha insancıl yaklaşım sergilemektedir. Örneğin, engellilerin barınma sorununu ele alırsak sosyal model engelli bireylerin eve girip çıkma, mutfığa erişim, banyo yapma vb. açılardan karşılaştıkları sorunları da ele alırken medikal modelde bunlar göz ardı edilmekteydi (Oliver, 1981). Sosyal model engelli topluma katılımı engelleyen çevre, sosyal ve tutum engellerinin bir ürünü olarak görür (Darcy ve Pegg, 2011:470). Bu noktadan hareketle sosyal model engelliliğin sadece engelli bireylerden kaynaklanmadığını, bu durumunu çevresel faktörlerle de ilişkili olduğunu savunduğu açıkça görülmektedir.

Ayrıca sosyal model engellilerin sosyalleşmesinin hükümetin ve özel sektörün sosyal, kültürel ve ekonomik gündemleriyle sıkı sıkıya bağlı olduğunu belirtmektedir (Barnes, vd., 2002:91). Kısacası sosyal model engelliliği sadece engelli bireylerin fiziksel veya zihinsel yetersizliği olarak görmemekte ve aynı zamanda da bu bireylere toplum tarafında gerekli hizmetlerin verilmesini savunmaktadır (Özgökçeler ve Alper, 2010: 38).

1.3.Engelliliğin Oluşma Nedenleri ve Engelli Grupları

Engelli kavramıyla ilgili yapılan tanımlamalardan da görüldüğü gibi bir bireyin engelli olarak tanımlanması için her hangi bir fiziksel, zihinsel ya da süreğen hastalığa sahip olması belirtilmektedir (Brisenden, 1986: 175). Bahsi geçen bu fiziksel, zihinsel yada süreğen hastalıkların gruplandırılmasından önce hangi nedenlerden dolayı oluştuğunun incelenmesi gerekmektedir. Engelliğin oluşma nedenlerini üç başlık altında toplanabilir. Bunlar aşağıdaki gibidir (DEV, 2010; Ayata, 2016; Baykal, 2000):

- Doğum öncesi
- Doğum zamanı
- Doğum sonrası

Engelliliğin doğum öncesinde oluşumunda akraba evlilikleri, annelerin sağlıklı beslenmemesi, hamilelik döneminde travmalar, annelerin hamilelik döneminde doktora danışmadan ilaç kullanması, annelerin farklı hastalıklar geçirmesi, hamilelik döneminde alkol, sigara veya uyuşturucu maddeler kullanması gibi nedenleri söyleyebiliriz (DEV, 2010: 5).

Engelliğin doğum zamanı nedenlerine doğum sırasındaki travmalar, doğum yanlış yürütülmesi, bebeğin oksijensiz kalması ve çoğul doğumlar gösterilmektedir (Ayata, 2016: 10).Engelliğin oluşumunda önemli bir yere sahip olan doğum sonrası nedenlere ise kazaları, zehirlenmeleri, doğru beslenmemeyi, bulaşıcı hastalıkları, yaşlılık ve kronik hastalıklar belirtilmektedir (Baykan, 2000). Engelliğin oluşum nedenlerini inceledikten sonra engellik grupları ile ilgili bilgi verebiliriz. Farklı nedenlerle oluşan engellilik kendi içinde de yerine getiremeyeceği fonksiyonlarından dolayı çeşitli gruplara ayrılmaktadır. Bu gruplar beş başlık altında toplanmaktadır. Aynı zamanda bu gruplardaki insanlar belirtilen fonksiyonların birden fazlasını da yerine getirememektedir. Söz konusu engelli grupları aşağıdaki gibidir (Albert, 2004: 2-3; Öztürk, 2010; Seyman ve Bolat, 2005: 38; Kavaklı ve Özkara, 2012: 66):

- Ortopedik engelliler
- Görme engelliler
- İşitme ve konuşma engelliler
- Zihinsel engelliler

- Süreğen hastalıklar

1.3.1. Ortopedik Engelliler

Ortopedik engelliler;doğuştan anomali (örneğin: yumru ayak hastalığı), hastalık (örneğin: çocuk felci, kemik tüberkülozu) ve diğler (örneğin:serebralpalsi) nedenlerden kaynaklanan bozuklukların yol açtığı sürekli hareket ve duruş bozukluğudur (Yağmurlu vd., 2009: 639; Yağmurlu vd., 2015: 949). Diğler bir tanımlamayla ortopedik engellilik kas ve iskelet sisteminde oluşmuş eksiklik veya kayıptır (Nota vd., 2015: 207; Ayata, 2016: 11). Bu engellilik türü Türkiye genelinde nüfusun %1.25’de, gençlerin ise %0.71’de görölmektedir (TUİK, 2002).

1.3.2. Görme engelliler

Bireyin doğuştan veya sonradan her iki veya tek gözünün görme yetisinin kaybıyla oluşan engelli türü görme engelliği olarak tanımlanmaktadır (Alsancak vd., 2013: 7; Okucu vd., 2016: 203). Görme yetisinin kaybedilmesiyle göz protezi kullananlar, gece görme ve renk seçme zorluğu yaşayan insanlar da bu gruba dahil edilmektedir (Arslan vd., 2014: 2; Kaçmaz, 2014:10). Ayrıca bu engellilik türü yaş ilerlemesiyle daha sık görölmektedir (Tufan ve Arun, 2006). Ülkemizde görme engelliler toplam nüfusun %0.60’i gibi bir paya sahip olmaktadır (Köse vd., 2014: 57).

1.3.3. İşitme ve Konuşma Engelliler

Yukarıda belirtilen görme ve ortopedik engellilerden farklı olarak engeli gözle görölemeyen, çoğu zaman fark edilemeyen bir engelli grubunun varlığı söz konusu olmaktadır. Bu engelli bireyler işitme ve konuşma engelliler grubuna dahiledilmektedir. İşitme ve konuşma engelliler herhangi bir nedenle konuşamayan ya da konuşma hızında, ifadesinde, akıcılığında veya sesinde bir bozukluk bulunan bireylerdir (Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Özürlülük Araştırmaları, 2010: 2;TUİK, 2004:1).

1.3.4. Zihinsel Engelliler

Zihinsel engelliler, gelişim süreci içerisinde genel zihinsel işlevlerde yetersizliği olan bireyleridir (Bilge vd., 2012:649). Diğler bir tanımlamayla zihinsel engellik, uyum davranıştaki açıklarla eşzamanlı olarak var olan ve gelişim döneminde ortaya çıkan, genel olarak zayıf zihinsel işleyişi ifade etmektedir (Herbert ve Grosman, 2009:11). Bu bireylerin uyumsal beceri alanlarının (iletişim, akademik faaliyetler, sağlık ve güvenlik) her hangi

birinde kısıtlılıkları görülebilmektedir. Aynı zamanda bu bireylerin mevcut işlevler ve becerilerde sınırlılıkları en belirgin özellikleridir (Eripek, 1998: 39-40).

1.3.5. Süreğen (kronik) Hastalıklar

Bireyin doğuştan yada sonradan her hangi bir nedenle mesleki ve sosyal uyumunu olumsuz etkileyen ve sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklar süreğen hastalıklar olarak tanımlanmaktadır (T. C. Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü ve T.C. Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 2007: 9). Bu hastalıklar çok geniş bir grubu kapsamaktadır. Bu gruba yüksek tansiyon, şeker, kanser (lösemi, lenfoma, akciğer kanseri vs.), süreğen solunum hastalıkları ve diğer hastalığı olan insanlar dahil edilmektedir.

1.4. Türkiye’de ve Dünyada Engellilik

Dünya nüfusu içerisinde sayıları her geçen gün artan engelli bireylerle ilgi istatistiksel verilerin toplanması engelli nüfusuna dahil edilecek bireylerin tanımlanmasından dolayı güçlüklerle karşılaşmaktadır (Özgen ve Kırlar, 2015: 339). Bu güçlükler göz önünde bulundurularak ülkemizde ve dünyanın diğer ülkelerinde şimdilik geçerli olan en iyi istatistiksel veri Dünya Sağlık Örgütü tarafından yayınlanmış olan “Engellilik Raporu” kabul edilmiştir.

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından 2011 yılında yayınlanmış olan raporda engelli bireylerle ilgili veriler kapsamlı şekilde ele alınmaktadır. Bu rapordaki verilere göre dünyadaki nüfusun yaklaşık olarak 1 milyardan fazlası her hangi bir fiziksel, zihinsel veya kronik rahatsızlıkla hayatlarını sürdürmektedir (WHO, 2011). Aynı zamanda Dünya Sağlık Örgütü tarafından 1970 yıllarında yapılan araştırmada bu rakam dünya nüfusunun %10 olarak gösterilmiş (WHO, 1981:10) ve nüfus içerisinde engelli bireylerin artış göstermesinin yaşlı nüfusla da ilişkili olduğu belirtilmektedir (WHO, 2011).

Dünya Sağlık Örgütü dışında farklı ülkelerde engelli bireylerle bağlı istatistiksel veriler toplamak amacıyla araştırmalar yaptığı bilinmektedir. Eurostat tarafından 2012 yılında yapılan araştırmaya göre Avrupa Birliği ülkelerinde 15 yaş üzerinde 70 milyon civarında engelli yaşamaktadır (Eurostat, 2012) ve bunlardan % 15, 1 erkekler, %19, 9 ise kadınlar olmaktadır. Amerika’da 2015 yılında ACS (AmericanCommunitySurvey) tarafından yapılan araştırmaya göre toplam nüfusun %12, 6’ı engelli olmaktadır (AmericanCommunitySurvey, 2015).

Dünyanın farklı ülkelerindeki engellik oranlarıyla ilgili bilgilendirilmeden sonra Türkiye’de de bu durumun ele alınması gerekmektedir. Türkiye’de engelli bireylerin

istatistiksel olarak değerlendirilmesiyle ilgili şimdiye kadar yapılmış olan en kapsamlı araştırma TÜİK tarafından 2002 yılında gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmadan sonra 2010 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve TÜİK tarafından yapılan “Özürülülerin Sorun ve beklentileri ” araştırması sadece kayıtlı olan engelli bireylerin sorun ve beklentilerini değerlendirmekteydi (T. C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2010). Engelli bireylerle ilgili en son bilgilendirme TÜİK tarafından 2011 yılında yapılmış olan ‘Nüfus ve Konut Araştırması’nda verilmiştir.

Lakin yapılmış olan bu araştırmada sadece engellilere 6 soru sorulmuş ve bu sorulardan yola çıkılarak değerlendirme yapılmıştır (TÜİK, 2011). Görüldüğü gibi engellilerle ilgili Türkiye genelinde geçerli olan en iyi istatistiksel sonuçlar 2002 yılında yapılmış olan araştırmada gösterilmektedir.

Tablo 1. 1’de de görüldüğü gibi Türkiye nüfusunun %12,29’u her hangi bir fiziksel, zihinsel veya süreğen hastalıkla hayatını devam ettirmektedir. Bu engelli nüfusun %11,10’nu erkek, %13,45’i ise kadın olmaktadır. Aynı zamanda engelli nüfusunun %2,58 (yaklaşık 2 milyonu) ortopedik, görme, işitme ve konuşma ve zihinsel engelli, %9,70’i (yaklaşık 6,5 milyonu) ise süreğen hastalığa sahip olan bireyler oluşturmaktadır.

Tablo 1.1 Türkiye’de Engelli Bireylerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Engelli Nüfusu (%)			Ortopedik, Görme, İşitme Ve Konuşma Ve Zihinsel Özürlü Nüfus (%)			Süreğen Hastalığa Sahip Olanlar (%)		
Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
12.29	1.10	13.45	2.58	3.05	2.12	9.70	8.50	1.33

Kaynak: TÜİK, 2009:6

Engelli bireylerin yaşları ve yerleşim yerleriyle ilgili bilgiler Tablo 1. 2’de gösterildiği gibi tahmin edilmektedir. Bu tablodan görüldüğü üzere engelli bireylerin yaşları arttıkça engellilik durumları da artış göstermektedir. Aynı zamanda engelli bireylerin %12,70’e yakını kentlerde, %11,67’si ise kırdan yaşamaktadır.

Tablo 1.2 Türkiye'de Engelli Bireylerin Yaş ve Yerleşim Yerlerine Göre Dağılımı

Yaş	Toplam (%)	Erkek (%)	Kadın (%)
0-9	4.15	4.69	3.56
10-19	4.63	4.98	4.28
20-29	7.30	7.59	7.04
30-39	11.44	10.43	12.42
40-49	18.07	15.15	21.08
50-59	27.67	22.56	32.67
60-69	36.96	31.60	42.02
70 Yaş Ve Üzeri	43.99	39.77	47.77
Bilinmeyen	11.68	6.30	14.17
Yerleşim Yeri	Toplam (%)	Erkek (%)	Kadın (%)
Kent	12.70	11.38	13.99
Kır	11.67	10.69	12.63

Kaynak: TÜİK, 2009

Tablo 1.3 Türkiye'deki Engelli Bireylerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Ortopedik, Görme, İşitme Konuşma Ve Zihinsel Engelliler (%)			Süreğen Hastalıklılar (%)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma Yazma Bilmeyen	36.37	28.14	48.01	26.64	10.16	37.33
Okuma Yazma Bilen	63.62	71.86	51.99	73.36	89.84	62.67
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	7.69	7.95	7.32	8.10	7.42	8.54
İlk Okul	40.97	47.21	32.22	47.10	54.41	42.35
Ortaokul Ve Dengi Meslek Okulları	5.64	6.98	3.78	6.31	9.50	4.25
Lise Ve Dengi Meslek Okulları	6.90	8.98	3.97	7.61	11.43	5.14
Yüksek Öğretim	2.42	3.10	1.45	4.23	7.07	2.39

Kaynak: TÜİK, 2009:11

Engelli bireylerin eğitim durumlarıyla ilgili tahminler Tablo 1.3’de verilmektedir. Bu tablodaki sonuçlara göre süregelen hastalıklı bireylerin eğitim durumları ortopedik, görme, işitme, konuşma ve zihinsel engellilere göre yüksek olmaktadır. Diğer taraftan ortopedik, görme, işitme, konuşma ve zihinsel engelli bireylerin %40, 97’nin ilkokul mezunu olduğu görülmektedir. Bu tahminlerden engelli bireylerin eğitim seviyesi yeteri düzeyde olmadığı görülmekte ve bunun da onların gelecek hayatları karşısında önemli engellerden biri olduğu düşünülmektedir (Aydınolat, 2012: 6; Şişman, 2014: 58).

1.5. Engelli İstihdamı ve Önemi

Çalışmanın bireysel veya toplumsal refahın sağlanması açısından önemi bilinmekte ve bu durum farklı araştırmacılar tarafından alan yazısında da belirtilmektedir (Aşık, 2010; Ay, 2012; Peters, 2016). Bu noktadan hareketle bu kısımda engelli bireylerin istihdamının gerekliliğine, onların istihdamı zamanı karşılaşılan engellere, bu engelleri aşarak geliştirilmiş olan yöntemlere ve son olarak da bu bireylerin istihdamı için oluşturulmuş yasal alt yapıya değinilecektir.

1.5.1. Engelli İstihdamının Gerekliliği ve Önündeki Engeller

Engelli bireylerin istihdamı her bir bireyin kendini gerçekleştirme için çalışma gereksinimi duymasıyla ilişkilendirilmektedir (Meşhur, 2011: 75-76). Çünkü bir çok ülkelerde işsiz olmak, yoksul olmak hem yaşam standartlarının hem de yaşam kalitesinin zedelenmesi demektir (Clayton vd., 2011: 434).

On sekizinci yüzyıl batı toplumlarında işletmelerin ilkeleri büyük ölçüde kar ve işçiler arasındaki bireysel rekabete dayalı birtakım değerler etrafında toplandığından iyi ücretli bir iş için daha çok ‘güçlü vücut ve özürsüz bir beden’in önem taşıdığı düşünülmekteydi (Taylor, 1911). Bu durumun bilhassa toplumdaki dezavantajlı grupların devre dışı kalmasına neden olduğu söylenmektedir (Barnes, 2012: 2). Toplumda dezavantajlı gruplar olarak bahsedilen kesimlerden biri ise “engelli bireylerdir”. Geçen asra bakılırsa engelli bireyler istihdam dışı görülmeyle birlikte iş deneyimsizliğinden ve işteki istikrarsızlıklarından dolayı da toplumsal dışlanmaya maruz kaldıkları belirtilmektedir (Genç ve Çat, 2013: 371).

Yirmi birinci yüzyılda ise iyi ücretli bir iş için işçilerin bilgi birikimine sahip olması önem kazanmış (Barnes, 2012: 7) ve böylece engelli bireylerin topluma kazandırılmasına ve karşılaştıkları engellerin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar başlatılmıştır (Priestley vd., 2016). Bu çalışmaların başlatılmasıyla birlikte engelli bireylerin topluma kazandırılmasına yönelik sosyal içerme politikaları da uygulanmaya başlanmıştır. Sosyal içerme politikalarının amacı, uzun dönem sosyal dışlanmaya maruz kalmış engelli bireyleri topluma kazandırmak ve

onların toplumla bütünleşmelerini sağlamaktır (Öz ve Orhan, 2012: 46; Genç ve Çat, 2013: 370).

Sosyal içerme politikalarının geliştirilmesi bu politika içerisinde önemli yere sahip olan engelli istihdamının da gelişimini sağlamıştır. Engelli bireylerin istihdamının gelişimi hem ekonomik, hem de sosyal nedenlerle ilişkili olmaktadır (Bilgin, 2000: 23). Ekonomik taraftan yaklaştığımız zaman engelli bireylerin çalışması ülke ekonomisine ve kendi ailesine belli bir miktarda katkı sağlamaktadır(Haveman ve Wolfe, 2000: 1010-1011). Aynı zamanda bu bireylerin çalışması onları bağımsızlaştırmakta ve kendi hayatlarını idare etme güvenini vermektedir. Sosyal tarafından bakıldığında ise bu bireylerin istihdamı onların topluma kazandırılması, sosyalleşmesi ve kendilerini topluma yararlı bir birey olarak görmesi adına büyük önem taşımaktadır (Meşhur, 2004: 4).

Bugün her ne kadar engelli bireylerinde normal sağlıklı bireyler kadar çalışmaya ve üretime katkı sağlama hakkı olduğu düşüncesi savunulsa da geçmişten günümüze onların hala uygun bir iş bulmakta karşılaştıkları güçlük ve sıkıntıların önemli ölçüde etkisini sürdürdüğü görülmektedir (Meşhur, 2011: 73). Gelişmekte olan ülkelerde engelli bireylerin %80'nin, sanayi ülkelerinde ise %50-70 civarında istihdam edilmemesi istatistikleri bu durumu daha net bir şekilde ortaya koymaktadır (United Nations, 2007:1). Bunun yanı sıra Türkiye'de engelli bireylerin yaklaşık %78'i istihdam edilmemesi bu durumu destekleyici niteliktedir (ÖZİDA, 2010). Bu noktadan hareketle engelli bireylerin istihdamın önünde farklı engellerin varlığının söz konusu olduğu söylenebilir. Bu engeller araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır (Baldın, 1994; DPI, 2007; WHO, 2011; Aydınonat, 2012; Burke vd., 2013; Şişman, 2014).

Farklı çalışmalara konu edilen bu engelleri genel olarak şöyle sıralayabiliriz:

- Eğitim seviyelerinin düşük olması (Aydınonat, 2012: 6; Şişman, 2014: 58)
- İşverenlerde engelli bireylere ilişkin oluşmuş önyargılar (Baldın, 1994: 14; DPI, 2007:7)
- İş yerlerinin engellilerin çalışması için uygun olmaması (Bilgin, 2000: 10)
- Kentsel çalışmaların engelli bireylere uygunluk derecesinin çok düşük olması (Gökbay vd., 2011: 3)
- Engelli bireylerin kendilerinin oluşturduğu engeller. Örneğin, engelli bireyler seçim sürecindeki değerlendirmeleri yanlış algılayabilir, mülakat sürecinde kendi engellilik durumunu kabullenmeyebilir (Kulkarni ve Lengnick-Hall, 2014: 162).
- Engelli bireylere karşı yapılan ayrımcılık (Seyman ve Bolat, 2005: 36)

Bu belirtilen engellerin her biri engelli bireylerin istihdamını olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun içinde dünya çapında işgücü piyasasında engelli bireylerin istihdam edilmesi önündeki engellere yönelik çeşitli teknikler kullanılmaktadır (WHO, 2011: 240). Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır:

- Kanun ve yönetmelikler/düzenlemeler,
- Özel müdahaleler,
- Mesleki rehabilitasyon ve eğitim,
- Kişisel istihdam ve mikro finans desteği,
- Sosyal korumacılık

Bu çalışmaların yanında engelli bireylerin istihdamının sağlanması adına farklı yöntemlerde geliştirilmeye başlanmıştır.

1.5.2. Engelli İstihdamı Yöntemleri

Engelli bireylerin istihdamı konusu özellikle II. Dünya savaşından sonra gündeme gelmeye başlamış ve bundan sonraki süreçte istihdam yöntemleri de çeşitlilik kazanmıştır (Hyde, 1996: 684). Engelli bireylerle genellikle hem belirli iş gücü programlarına, hem de genel iş gücü programlarına dahil edilebilir. Ana programların aksine, engelli bireylerle ilgili yapılmış olana istihdam programları bu bireylere ilişkin bazı kriterleri kendi içinde bulundurmalıdır. Bu noktadan hareketle sanayileşmiş/gelişmiş ülkelerde engelli istihdam politikalarının üç temel amacı vardır (Haveman ve Wolfe, 2000: 1012).

- Engelli yükünü hafifletme ve kazanç kapasitesindeki azalma,
- Fiziksel ya da zihinsel engelli bireylerin sağlık problemlerini/bozulmalarını önlemenin yanı sıra işlere adapte olabilmelerini sağlayarak istihdam sonucu onlara kazanç elde edebilme olanağı sunma,
- Onların kazanç elde edebileceği başka görev ve sorumlulukları üstlenebilme yeteneğini veya kapasitesini eski haline getirebilmedir.

Bu amaçlar ışığında zamanla farklı engelli istihdam yöntemleri de formelleşmeye başlamıştır. Konuya ilişkin literatür incelendiğinde genel olarak yedi farklı istihdam yöntemi sınıflandırması yapıldığı görülmektedir. Kota sistemi, korumalı işyerleri, kişisel çalışma yöntemi, işverenlerin zorunluluk olmadan engelli bireyleri istihdamı, evde çalışma, kooperatif çalışma yöntemi ve sadece engelli bireylerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam gibi farklı ülkelerde veya kendi içinde en fazla yoğunluk gösterilen yöntemden en az yoğunluk gösterilene doğru mevcut bir sıralamanın bulunduğu söylenebilir (Thornton, 1998; EIM Business and Policy Research, 2002; Bergeskog, 2001; Köksal, 2010; Meşhur, 2011; Makas,

2011; Aytaç vd., 2012; Öz ve Orhan, 2012; Orhan, 2013; Alvar, 2014; Ölmezoğlu, 2015). Her yöntemin kendi içinde farklı birtakım avantajlara veya dezavantajlara sahip olduğu görülmektedir.

Engelli bireylerin istihdamı ile ilgili ortaya çıkan ilk yöntem kota sistemidir. Kota sistemi ilk olarak Avrupa'da engelli bireylerin istihdamının sosyal bir yükümlülük/sorumluluk olarak kabullenilmesi sonucu ortaya çıkmıştır (Thornton, 1998:5). Bu sistem açık istihdam ilkesine ve engellilerin mesleki entegrasyon sorununun kısa vadede çözülmesine dayanmaktadır (Delsen, 1996: 12). Kota sistemi ile engelli birey istihdamı gönüllü olarak da kabul edilebilir fakat bu yöntemin genellikle yasal bir zorunluluk olarak karşımıza çıktığı görülmektedir (EIM Business ve PolicyResearch, 2002: 7, Thornton, 1998:6).Busistem belirli boyuttaki bir işverene uygulanan yasal yükümlülüklerdir, bunun da çalışma ekibinin belirli bir yüzdesinin engellileri içermesi gerektiği anlamına geldiği söylenmektedir (Bergeskog, 2001: 15). Kota sisteminde istihdam edilmesi gereken engelli bireylerin yüzdesi ise ülkelerin sosyal ve ekonomik gelişim düzeyine göre değişmektedir (Aytaç vd., 2012:41). Örneğin, Türkiye'de 2003 yılında çıkan yasayla, çalışan sayısı 50'nin üzerinde olan her özel işletme %3 engelli çalıştırma zorunluluğu taşımaktadır. Kota yöntemi uygulamasının engelli bireylerle ilgili yeterince bilgi sahibi olmadan gündeme gelmesi ve firmalara ilişkin çalışan sayısı dağılımını göz önünde bulundurmaması bu yöntemin eksiklikleri olarak görülmektedir (Thornton ve Lunt, 1994:9).

Korumalı iş yerleri ise mesleki rehabilitasyonun ilk adımı olarak görülmektedir (Visier, 1998: 350). Korumalı işyeri modelinin bir ucunda engellilere tıbbi bir olayın nesnesi gözüyle bakan medikal model, diğer ucunda ise engellileri evrensel insan hakları çerçevesinde ele alan sosyal model durmaktadır (Çavuş ve Tekin, 2015: 149). Seyfried ve Lambert (1988: 15) açık iş gücü piyasasındaki rekabetçi çalışma ile korumalı iş yerleri arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla tipoloji belirlemiş ve bu tipolojiye göre farklılık gösteren kriterler şunlardır:

- İşin yapıldığı yer,
- İşin sorumluluğu,
- Çalışma arkadaşlarıyla ekip olabilmektir.

Yukarıda belirtilen kriterlerde göz önünde bulundurularak korumalı iş yerleri normal rekabetin olmadığı bir ortamda engelli bireylerin istihdamını sağlamakla bazı beceriler kazandırılmasını ana amaç olarak belirlemektedir (Bergeskog, 2001: 17; EIM Business ve PolicyResearch, 2002: 10; Aktaş vd., 2004: 4).Bununla birlikte bugüne kadar korumalı

işyerlerinde engelli bireylere belirli birtakım becerilerin kazandırılması konusu üzerine oldukça az odaklanıldığı görülmüştür (Cimera vd., 2012:88).

Bir diğer yöntem olan serbest işin engelli bireyler için daha muhtemel/uygun olduğu görülmüştür (Pagan, 2009: 217, Jones ve Latreille, 2011). Aynı zamanda farklı araştırmacılar bu yöntemle işsizlerin ve ayrımcılığa maruz kalan bireylerin (Örneğin; kadınlar engelliler, vd.) iş bulabilme imkanlarını artıracakını belirtmektedir (Clark ve Drinkwater 1998; Blanchflower 2000). Yöntem engellilerin çalışabilecekleri daha uygun iş ortamlarının sağlanması ve verilen işin engelli bireylerin yetenekleri çerçevesinde ele alınması gerektiğine dikkat çekmektedir (Makas, 2011: 5). Ayrıca bu yöntemde işlerin engelli bireylerin kendi kontrolünde olması onlara daha fazla güven vermekte ve kısmi de olsa bu durumun engelli bireyler için önem taşıdığı görülmektedir (Thornton ve Lunt, 1994: 40).

Ekonomik ve sosyal gelişmeler ile birlikte teknolojinin ve küreselleşmenin de gittikçe artması daha esnek iş ortamlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Aytaç vd., 2012:42). İnsanlar böylece iş yerlerine gitmeden işlerini kendi evlerinde yapmaya başlamışlardır (Öz ve Orhan, 2012: 44). Engelli bireylerin istihdamını sağlamak adına ortaya çıkan ve zamanla formelleşmeye başlayan bu yeni yöntemin adı evde çalışma yöntemidir. Bu yöntemin geliştirilmesi ile birlikte evden çıktığında çeşitli zorluklar yaşayan/güçlüklerle karşılaşan engelli bireylere çalışma imkânı sağlanmış ve kısmen de olsa onlara toplumla bütünleşebilmek adına bir fırsat sunulmuştur (Meşhur, 2004: 12).

Kooperatif çalışma yönteminde ise engelli bireyler ya kendi çabalarıyla ya da devlet desteği ile bir iş kurmakta ve çalışmaktadır (Toplu, 2009: 60). Genel olarak işbirliğine dayanan bir yöntem olduğu ve engelli bireylere yetenek ve kapasitelerini kullanma imkânı sunduğu söylenebilir (Köksal, 2010: 57; Alvar, 2014: 30).

Bir diğer yöntem herhangi bir zorunluluk olmaksızın engelli istihdam edilmesidir. Bu yöntemin uygulanması ise engellilere yönelik bakış açısı ile ilgili olup aslında durumun önyargılardan uzak bir çerçevede ele alınmasını gerektirmektedir (Öz ve Orhan, 2012: 43). Bu yöntemin başarısı daha çok toplumda engelli bireylere ilişkin bir bilinç oluşturulmasına ve önyargılardan uzak bir tutumun geliştirilmesine bağlıdır (Orhan, 2013: 44).

Bunun yanı sıra engelli istihdam yöntemlerinden bir diğeri olan kişisel çalışma yöntemi ise engelli bireylerin kendi işini kurup çalışmalarını ifade etmektedir (Ölmezoglu, 2015: 32). Bu yöntemin en önemli avantajı engelli bireyin kendi özrünü/engelini bilerek kendine en uygun işi kurmasıdır (Köksal, 2010: 58). Bu yöntem Türkiye’de pek uygulanmamaktadır.

1.5.3. Engelli İstihdamının Yasal Alt Yapısı

1.5.3.1.Engelli İstihdamına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler

Sayıları her geçen gün artan engelli bireylerin istihdamının sağlanması ve sosyalleşmesi adına çalışma haklarının yasal olarak tanımlanması büyük önem arz etmektedir. Bu noktadan hareketle engelli bireylerin istihdamı ile ilgili olarak farklı teşkilat ve devletler tarafından çalışmalar başlatılmıştır. Çalışmaların başlatılması ikinci dünya savaşından sonrasına denk gelmiş ve engelli bireylerin çalışma yaşamına katılması için yasal alt yapının oluşumunu sağlamıştır.

Engelli bireylerin de normal bireyler gibi değerlendirildiği ilk çalışma BM'in 10 Aralık 1948'de yayınlamış olduğu 'İnsan Haklarının Evrensel Beyannamesi'dir. Beyanname'de engelli bireylere ayrıca bir yer verilmese de 23. maddede belirtilen her kesin çalışma yaşamına katılma hakkı vardır ifadesi engellileri de kapsadığının bir göstergesidir (UNIC, 1948: 75; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 1949). Bu beyannameye ek olarak 9 Aralık 1975'de kabul edilmiş 'Engelli Bireylerin Hakları Bildirisi'nin 5. maddesinde engelli bireylerin diğer bireylerden bağımlı olmadan yaşaması için gerekli her şeyin yapılmasının savunması bu bireylerin çalışmasının gerekliliğini göstermektedir (UNIC, 1975: 88). Bahsedilen bu bildirelerde engelli bireylerin istihdamı konusunu net bir şekilde göstermediğinden 13 Aralık 2006'da BM'in grup toplantısında engelli bireylerin tüm haklarını daha detaylı bir şekilde ele alındığı Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme kabul edildi ve 3 Mayıs 2008'de yürürlüğe girdi. Bu sözleşme Türkiye tarafından 2010 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 'engelli kadınlar' ile ilgili altıncı maddesinde;

1. Taraf devletler engelli kadınlar ile kız çocuklarının çok yönlü ayrımcılığa maruz kalmakta olduğunu kabul eder ve bu bakımdan onların tüm insan hak ve temel özgürlüklerinden tam ve eşit koşullarda yararlanmalarını sağlamaya yönelik tedbirleri alır.

2. Taraf devletler kadınların tam gelişimi, ilerlemesi ve güçlenmesini ve bu sözleşmede belirtilen insan hak ve temel özgürlüklerini kullanmalarını ve bunlardan yararlanmalarını sağlamak için gerekli tüm tedbirleri alır.

düzenlemesi yapılmıştır.

Yine Sözleşmenin 27. maddesinde engelli bireylerin istihdamına ayrıca yer verilmesi çalışmanın bu bireylerin hayatlarındaki önemini göstermektedir (UNIC, 2007: 16). Maddede engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğu taraf Devletlerce kabul edilmektedir. Ayrıca bu hakkın engellilerin, açık, bütünleştirici ve

erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerdiği belirtilmiştir. Taraf Devletler tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri almakla yükümlü tutulmuştur. Ayrıca sözleşme ile aşağıda belirtilen sorumlulukları üstlenen Taraf Devletler:

- (a) İşe alım ve istihdam edilme koşullarında, istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dahil olmak üzere, istihdama ilişkin her hususta, engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklar;
- (b) Fırsat eşitliği, eşit değerde işe eşit ücret ilkesi, tacizden korunma ve mağduriyetin giderilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları dahil olmak üzere diğer bireylerle eşit koşullar altında adil ve uygun çalışma koşullarının sağlanmasına ilişkin olarak engellilerin haklarını korur;
- (c) Engellilerin iş ve sendikal haklarını diğer bireylerle eşit koşullar altında kullanabilmelerini sağlar;
- (d) Engellilerin genel teknik ve mesleki rehberlik programlarına, yerleştirme hizmetlerine, mesleki ve sürekli eğitime diğer bireylerle eşit koşullar altında etkin bir şekilde erişimini sağlar;
- (e) İş piyasasında engellilerin istihdam olanaklarının ve kariyer gelişiminin desteklenmesine ve engellilerin iş aramasına veya işe başlamasına, çalışmaya devam etmesine ve işe geri dönmelerine yardım eder;
- (f) Serbest çalışma, girişimcilik, kooperatif kurma ve kendi işini kurma konusundaki fırsatları geliştirir;
- (g) Engellileri kamu sektöründe istihdam eder;
- (h) Olumlu eylem programları, teşvikler ve diğer tedbirleri de içerebilecek uygun politika ve önlemlerle, engellilerin özel sektörde istihdam edilmelerini destekler;
- (i) Engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasını sağlar;
- (j) Engellilerin açık iş piyasasında iş deneyimi kazanmasını temin eder;
- (k) Engelliler için mesleki rehabilitasyon, işte kalma ve işe dönüş programları yürütür.

Engelli bireylerin istihdamına ilişkin yapılmış olan diğer bir çalışma Dünya Çalışma Örgütü tarafından (İLO) 1983 yılının Haziran ayında kabul edilmiş olan 159. numaralı 'Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam Sözleşmesi'dir. Bu sözleşmenin 1. bölümünün 2.

maddesinde sözleşmenin amaçlarından birinin engelli bireyler için mesleki rehabilitasyonu gerçekleştirilerek istihdamın sağlanması olduğunu net bir şekilde belirtilmiştir (İLO, 1983).

Bu sözleşmelerden sonra engelli bireylerin istihdamı konusunda en önemli etkenlerden biri olarak görülen ve engelli bireylerin haklarının yasal olarak tanımlanmasını sağlayan Amerika Birleşik Devletinin 1990 yılında kabul ettiği ‘Engellilik Yasası’dır. Yasa Engelli bireylerin ulaşma, barınma ve istihdam haklarını garanti altına almak için tasarlanmış ve aynı zamandan bu bireylerin istihdamının onların yaşam kalitesini artıracaklarını savunmuştur (ADA, 1990; Çakmak, 2008:53).

1.5.3.2. Türkiye’de Engelli İstihdamına İlişkin Düzenlemeler

Gösterilen sözleşmelerin ve yasanın her biri engelli bireylerin çalışma yaşamına katılması için yasal alt yapının oluşumunda büyük bir etken olduğu söylenebilir. Bu çalışmalar ışığında da Türkiye’de engelli bireylerin istihdamının öncelikle yasal alt yapının oluşturulması gerektiği vurgulanmıştır (Temir, 2015; Kayacı, 2007: 28).

Söz konusu yasal alt yapının oluşturulmasına yönelik çalışmalar geçmiş yıllara dayanmaktadır. Öncelikle 1967 yılında yayınlanan Deniz İş Kanunu’nun 13. maddesinde engelli istihdamına yer verildiği görülmüştür (Deniz İş Kanunu, 1967). Sonraki süreçte 1971 yılında yayınlanan 1475 sayılı İş Kanununun 25.maddesinde düzenleme yapılmıştır. Bu kanunu yürürlükten kaldıran 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu engellilerin istihdamı açısından eski düzenlemeleri koruyarak geliştirmiştir. Kanununun 30. maddesine göre;

“İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engellimeslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır. İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönlentilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşü

alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

(4) Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz”.

Ayrıca bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat ödenmesi öngörülmüştür (İş Kanunu. md. 30).

Belirtilen bu yasal düzenlemeler engelli istihdamının sağlanması konusunda yetersiz kaldığı gerekçesiyle konuya ilişkin yeni yasal düzenlemelerin yapılması gerekliliği doğmuştur. Bu amaçla, 2005 yılında “Özürülüler Kanunu” olarak bilinen yasal düzenleme ortaya konulmuştur (Şişman, 2011). Bu kanunun 14.maddesinde de engelli bireylerin istihdamı, iş yaşamına kazandırılmasının önemi ve bu konuya ilişkin gerekli düzenlemelere yer verilmiştir (Özürülüler Kanunu, 2005: 37-38).

2006 yılında ise Özürülüler Kanunu’nun 14. maddesine dayanarak engelli bireylerin istihdam edilebilirliğini sağlamak adına Korunmalı İşyeri Hakkındaki Yönetmelik resmi gazetede yayınlanmıştır. Bu yönetmelik engelli bireylerin istihdamını sağlanması amacıyla gerçek ve tüzel kişiler tarafından açılmış olan iş yerlerini kapsamaktadır. Yönetmeliğin 12. maddesinde iş yerlerinin engelli bireylerin giriş ve çıkışına engel teşkil etmeyecek şekilde yapılmasının gerektiği belirtilmiştir. Buradan da görüldüğü üzere yönetmeliğin ana amacını engelli bireylerin istihdamının sağlanması oluşturmaktadır. Ayrıca yönetmeliğin 8. maddesinde istihdam edilecek personellerin nitelikleriyle ilgili bilgiye de yer verilmiştir. Yönetmeliğin 8. maddesine göre:

Korunmalı işyerinde; işyeri yöneticisi ile mesleki ve teknik eğitim alanında yükseköğrenim görmüş veya usta öğreticilik yeterliliğini haiz eğitici personel istihdamı zorunludur.

Engelli istihdamına ilişkin atılan en önemli adımın, 2010 yılında hayata geçirilen Engelli Hakları Sözleşmesi olduğu söylenebilir. Sözleşmenin onaylanarak yürürlüğe girmesinin ülkemizde engellilere yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına ve onlara daha iyi bir yaşam olanağı sunulmasına önemli katkı sağlayacağı şüphesizdir (Akbulut vd., 2014: 20).

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMI VE ENGELLİ KADIN ÇALIŞANLARIN İSTİHDAM İÇERİSİNDEKİ YERİ

2.1.Tarihsel Süreçte Kadın İstihdamı

Dünya nüfusunda önemli bir paya sahip olan kadınların asırlar boyu toplumdaki yeri genel olarak ev ile sınırlandırılmış (Tilly, vd., 1976: 453) ve en önemli vazifelerinin ise eş ve annelik olarak belirlendiği görülmektedir (Kuzgun ve Sevim, 2004: 14; Pelit vd., 2016: 45). Aynı zamanda bu bireylerin ev dışındaki konumlarıyla ilgili farklı yaklaşımların da mevcut olduğu söylenebilir. Bu yaklaşımlar genellikle kadınların çalışma yaşamında verimsiz olduğunu savunmaktadır (Scott ve Tilly, 1975: 36). Buna ek olarak kadınların istihdamı konusu diğer hukuki ve siyasi haklar gibi giderek geleneksel bir hal aldığı da söylemek mümkündür.

Tarihsel sürece bakıldığında kadın istihdamının ele alınmasında farklılıkların olduğu söylenebilir. Bazı dönemler de kadın istihdamı arka planda kaldığı halde, bazı dönemlerde ise bu bireylerin istihdamı toplumun gelişimi adına önemli bir etken olarak görülmektedir (Tilly, vd., 1976: 458; Costa, 2000). Bu noktadan hareketle kadınların çalışma yaşamına katılımını üç dönemde ele alabiliriz. Bahsi geçen dönemler şu şekilde sıralanmaktadır (Tilly ve Scott, 1975; Özer ve Biçerli, 2003; Kuzgun ve Sevim, 2004; Küçük, 2015) :

- Sanayi Devrimi
- İkinci Dünya Savaşı Dönemi
- Küreselleşme ve Esnek Üretim Sistemi Dönemi

Tarihin ilk zamanlarında çalışma kapsamında kadınlar köle, çırak, yamak gibi rolleri üstlenirken 18. yüzyıldan çalışma yaşamındaki rolleri değişiklik göstermeye başladı (Küçük, 2015: 3). Bu değişikliğin en başlıca nedenin bu dönemde baş vermiş olan sanayi devriminin olduğu söylenebilir. Sanayi devrimiyle kadınlar ücret karşılığında ‘işçi’ statüsü ile çalışmaları mümkün olabilmiştir.

Sanayi devrimin İngiltere’de başlaması dolayısıyla kadınların istihdamı konusu da ilk burada ortaya atılmıştır. Bu dönemde kadınlar genel olarak tekstil sektöründe düşük ücret ve ağır iş yükünde çalıştırılmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 57). Aynı zamanda hazır giyim ve evde hizmet kadınlar için tarım dışı istihdam olanakları olmaktadır (Tilly vd., 1976: 458). Kadınlar için yeni istihdam olanaklarının ortaya çıkışı onların istihdam oranlarını da yükseltmiştir. Örneğin, İngiltere’de 1841 yılında çalışan kadın oranı %35 olduğu halde 1845 yılında bu oran

%45'e yükselmiştir (Tilly ve Scott, 1975). İngiltere'den sonra diğer Avrupa ülkelerinde de kadın istihdamı yükselmiş ve bununla da bu bireylerin istihdamı genişlemeye başlamıştır.

Sanayi devrimi Avrupa ülkelerinin yanında Amerika'da da kendi etkini göstermeye başlamıştır. 19. Yüzyılın başlarında Amerika'da kadınlar daha çok aile çiftliklerinde ücretsiz işçiler olarak çalışmaktaydı. Sanayileşmenin artmasıyla ev ve işyerleri bölünmüş ve kadınların istihdamı genişlemiştir. 1820 yılında Amerika'nın kuzeydoğusunda imalat sanayisinde çalışanların yaklaşık %9 kadınlar olduğu halde, 1932 yılında bu rakam %33'e yükseldiği belirtilmektedir (Costa, 2000: 107).

Sanayi devrimden sonra kadınların çalışma yaşamına katılımını etkileyen en önemli unsurun II. Dünya Savaşı olduğu söylenebilir. II. Dünya savaşı kadınların işgücüne katılımının bir dönüm noktası olarak nitelendirilmekle birlikte sosyal ve ekonomik değişime teşvik eden bir unsur gibi de değerlendirilmekteydi (Goldin, 1991: 741). Bunun en başlıca sebebi savaş döneminde erkeklerin savaşa gitmesiyle evin tüm sorumluluklarının kadınlara kalması ve bununla da evli kadınların istihdamına ilişkin kısıtlayıcı politikaların ortadan kaldırılması olduğu belirtilmektedir (Smith ve Ward, 1984: 9; Joshi vd., 1985: 150). Belirtilen bu durumların etkisiyle 1930'larda çalışan kadın oranı %25,4 olduğu halde 1950 yılında %33,5'e yükselmiştir (Smith ve Ward, 1984: 5). Aynı zamanda savaştan sonra çalışma hayatını terk eden kadınların %5,4-6,3'nün sonradan geri döndükleri belirtilmektedir (Goldin, 1991: 740). Bu noktadan hareketle II. Dünya Savaşı döneminin kadın istihdamını artırdığı söylenebilir.

Kadın istihdamının II. Dünya savaşındaki sonraki dönemde etkileyen etkenin küreselleşme süreci ve esnek üretim sisteminin ortaya çıkışı olduğu söylenebilir. Küreselleşme sürecinin genişlenmesiyle çok iyi iş tanımlarını gerektiren fordist üretim sisteminin doğru olmadığı kabul edildiği ve böylece yeni bir üretim sisteminin ortaya çıktığı belirtilmektedir (Acar vd., 2007: 3; Saklı, 2013: 113). Bu yeni sistem esnek üretim sistemi olarak tanımlandı ve Japonya'da geniş bir şekilde uygulanmaya konuldu. Bu sistemin en başlıca üstünlüğü çalışma saatlerinin esnek olmasıydı (Browne vd., 1984: 3). Kadınların aile sorumluluklarından dolayı çalışma saatlerinin istihdamlarında büyük bir etken olduğunu göz önünde bulundurursak yeni sistemin onların istihdamlarını artıracaklarını söyleyebiliriz. Aynı zamanda da eve iş verme konusu gelişmekte olan ülkelerde de yaygınlaşmaya başlamış ve rekabetin gittikçe arttığı bir dönemde işletmelerin maliyeti düşürme konusunda bu uygulamayı bir daha gündeme getirdiği vurgulanmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003: 60). Bu yeni uygulamayla da kadınların istihdamı kısmi de olsa artmaya başlamıştır.

2.2.Kadınların İstihdamını Etkileyen Unsurlar

Tarihsel süreç içerisinde kadın istihdamının oluşumu farklı unsurlarla ilişkilendirilmekte ve bunların her birinin kadın istihdamını çeşitli yönlerden etkilediği belirtilmektedir (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1989; Smith ve Ward, 1985). Bahsi geçen unsurlara eğitim, ücretsiz aile işçiliği, medeni durum, yaş, ücret, gelir eşitsizliği, yasal düzenlemeler, çocuk sayısı, kayıt dışı istihdam gibi faktörler dahil edilmektedir.

2.2.1. Eğitim

Beşeri Sermaye teorisine göre eğitim ekonomik gelişim ve büyümenin en önemli kaynaklarından biri olmaktadır (Woodhall, 1967: 389). Aynı zamanda eğitimin istihdam olanaklarını da artırdığı söylenebilir. Bu noktadan hareketle eğitimin kadınların istihdam ve ekonomik gelişimin sağlanmasındaki payının artırılmasında en önemli etken olarak görülmektedir (Goldin, 1994: 2). Ayrıca kadınların eğitimde eşitsizliğe maruz kalmaları bugün verimliliği etkilediği halde, gelecekte ulusal düzeyde gelirlerin azalttığı belirtilmektedir (Timothy ve Adeoti, 2006: 428). Diğer taraftan eğitimdeki eşitsizliğin ülke genelinde aradan kaldırılması sivil toplum kuruluşlarının da kadın eğitimine yatırım yapmaları için önemli bir sebep olabilmektedir (Brummet, 2008: 13).

Kadınların eğitim ile istihdamı arasında yapılan farklı araştırmalar bunlar arasındaki ilişkinin ne yönde olduğunu açık bir şekilde göstermektedir (Smith ve Ward, 1985; Psacharopoulos ve Tzannatos, 1991; Akın, 2002: 12; Günsoy ve Özsoy, 2012). Smith ve Ward tarafından 1985 yılında yapılmış olan bir çalışmaya göre 1900 yılında ABD’de kadınların eğitimiyle istihdamı arasında negatif bir ilişki olduğu halde, 1940’larda bu ilişki pozitif yönde değişim göstermiştir (Smith ve Ward, 1985). Aynı zamanda Dollar ve Gatti’nin (1999) yaptıkları araştırmaya göre kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması ekonomik büyüklükle ilişkilidir. Bunun yanı sıra 2002 yılında Akın tarafından Türkiye’de yapılmış olan çalışmaya göre de eğitim istihdam için en önemli etkenlerden biri olmaktadır (Akın, 2002: 12). Yapılan araştırmalardan da görüldüğü gibi kadınların istihdamının artırılması için onların eğitiminin sağlanması ve eğitim süresindeki eşitsizlik davranışlarının ortadan kaldırılması gerekmektedir.

2.2.2. Ücretsiz Aile İşçiliği

Ücretsiz aile işçiliği aile fertlerinin her hangi birinin işletmesinde ücretsiz olarak çalışan kişiler olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2010). Bu tanımlamadan yola çıkarak her bir aileyi bir işletme olarak görürsek ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kişilerin büyük çoğunluğunun kadınlar olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO)

tarafında yapılmış olan araştırma sonuçları da bunu destekleyici niteliktedir. Bu rapora göre dünyadaki ücretsiz aile işçilerinin %6'nı erkekler oluştururken, %15'ni kadınlar oluşturmaktadır (İLO, 2017).

Kadınların istihdam dışında kalmalarına rağmen ev işleri yaparak aile ekonomisine katkıda bulunmaktadır. Bahsi geçen bu katkı çalışma istatistiklerinde gösterilmese de aile bütçesine katkısı büyük olmaktadır (Tao vd., 2010: 37). Aynı zamanda gelişmiş ülkelerde yapılmış olan çalışmalar kadınların erkeklere oranla daha çok ücretsiz işçi olarak çalıştığını göstermektedir (Çelikkalp vd., 2014: 234). Ayrıca kadınların daha çok tarımsal alanda çalışması da ücretsiz aile işçiliğinin bir göstergesi olarak belirtilmektedir (Kızılgöl, 2012: 92). Tarım sektörünün yanı sıra balıkçılık, ormancılık ve kültür yetiştiriciliği de kadınların ücretsiz olarak çalıştıkları alanlardır.

Ücretsiz aile işçiliği kadın istihdamında büyük bir öneme sahip olmasına rağmen onların gelişimi ve toplumdaki konumunun ev ile sınırlandırılmasından dolayı doğru kabul edilmediği söylenebilir. Çünkü ücretsiz aile işçiliği kadınları bazı hak ve sosyal güvencelerinden mahrum bıraktığı düşünülmektedir (Çelikkalp vd., 2014: 236). Diğer yönden ücretsiz aile işçiliği gibi geleneksel sorunları ortaya çıkaran nedenlerin araştırılarak gerekli önlemler alınmaması halinde bu sorunlar çalışma hayatına katılmak isteyen kadın işgücünü etkileyecektir (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 109).

2.2.3. Ücret

Ücret çalışma hayatında tüm tarafları etkileyen önemli bir husustur. Çünkü çalışan tarafından gelir ve yaşam standartlarını etkileyen bir etken olduğu halde, işverenler tarafından maliyet olarak tanımlanmaktadır (Gül ve Oktay, 2009: 226). Bu noktadan hareketle ücretin kadın istihdamını da etkileyeceği söylenebilir.

Sanayi devrimiyle kadınların ev eksenli işler yapan birey olmaktan işgücü piyasasına emek arz eden bireye geçit sağladığı belirtilmektedir (Özkan ve Özkan, 2010: 93). Bununla da kadınların çalışma hayatında erkeklerle birlikte yer almaya başlamıştır. Lakin kadınların ücretsiz aile işçisi olma sorunu yerini ucuz işçi olma sorununa bırakmıştır (Kayıkcı, 2002: 47). Bu ucuz işçi olma onların ücretlerinde daha belirgin şekilde görülmekteydi. Kadınların erkeklere oranla düşük ücret almalarındaki ayrımcılığı farklı nedenlerle ilişkilendirilmektedir. Bu nedenler genel olarak üç başlık altında ele alınmaktadır (Petersen vd., 1996: 1):

- Dağılım ayrımcılığı - farklı işlere ve kurumlara yönelmeden kaynaklanmaktadır ve böylece de farklı ücretlerin ortaya çıkmasıdır

- İşten kaynaklanan ücret ayrımcılığı - aynı işi yapmalarına karşın kadınların erkeklerden düşük ücret alması durumudur
- Değersel ayrımcılık – bu zaman erkeklerin üstün olduğu sektörde gerekli niteliklere sahip olan kadınların düşük ücret almaları.

Gösterilen bu nedenler çerçevesinde kadınların istihdamı zamanı ücret ayrımcılığına maruz kaldıklarını ve ücretin çalışma yaşamına katılmalarında en önemli etkenlerden biri olduğunu söyleye biliriz.

2.2.4. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdamı ile ilgili çalışmalar 1970 yılından sonra ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu istihdam türü vergi ve sosyal güvenlik primlerinden kaçınmak amacıyla yapılan, lakin kamu kurumlarına bildirilmeyen istihdam gibi tanımlanmaktadır (European Commission, 2007: 3).

Kadınların çalışma şartlarını göz önünde bulundurursak onların bu istihdam türüne yönelmeleri ihtimalinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca kadınların formel eğitim düzeylerinin düşük tutulması, belirli mesleklere kabul edilmeleri, ücret ayrımcılığıyla karşılaşmaları, evlenme ve çocuk doğurma zamanı işten çıkarılmamaları, koruyucu mevzuattan dolayı bazı işlere girmelerine izin verilmemesi de onların kayıt dışı istihdamdaki paylarını artıran sebepler arasında olduğu görülmektedir (Petersen vd., 1996; Timothy ve Adeoti, 2006). Aynı zamanda kadınların kayıt dışı istihdamı zamanı sosyal yaşamdan tecrit edildiği de belirtilmektedir (Özer; Biçerli 2003-2004, 68). Bütün bu gösterilen sebepler kadınların istihdamında kayıt dışı istihdamın büyük öneminin olduğu belirtilebilir.

2.2.5. Yaş

Bireylerin yaşı, çalışmalarına yönelik tutum ve davranışlarını etkileyen en önemli etkenlerden biri olarak görülmektedir (Gül ve Oktay, 2009: 225). Bu etkenin kadınların çalışma yaşamlarına katılımı zamanı da görüldüğü söylenebilir. Çünkü kadınların yaşları arttıkça evlenme ve çocuk sahip olma oranları yükseldiği halde, istihdam oranlarının düştüğü belirtilmektedir (Akın, 2002: 11).

Kadınların yaşlarıyla istihdam durumları arasındaki ilişki 2017 yılında İLO tarafından yayınlanmış olan raporda daha net bir şekilde ortaya konulmaktadır. Böyle ki,raporda 15 – 29 yaşlarında çalışma yaşamına katılım oranı en yüksek olduğu halde, 45-64 yaş arasında bu oranın düştüğü görülmektedir (İLO, 2017: 18). Ayrıca 30-44 yaş aralığındaki bireylerin çalışma yaşamına katılımında büyük düşüş görülmekte ve bunun bu yaştaki kadınların 0-6 yaş aralığında çocuk sahibi olmalarıyla ilişkilendirilmektedir (Hayghe ve Bianchi, 1994: 25).

2.2.6. Medeni Durum

Tarihsel sürece içerisinde kadınların toplum içerisindeki yerinin ev ile sınırlandırıldığını göz önünde bulundurursak medeni durumun onların istihdamları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu söyleyebiliriz. Bu durum farklı araştırmalarla da ortaya koyulmuştur. Böyle ki, Chaykowski ve Powel (1999:9)'un yapmış oldukları araştırmada kadınların evlilikten sonra çalışmamalarını norm haline geldiğini belirtmişlerdir. Yıldırım ve Doğrul (2008: 241) yaptıkları araştırma da medeni durumun kadın istihdamında önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermişlerdir. Ayrıca Semyonow (1980:546)'un yaptığı araştırmada boşanma ile kadın istihdamı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koyması bu durumu destekleyici niteliktedir.

Medeni durumun kadın istihdamı üzerindeki etkiyi incelerken kent ve kırdaki olmalarını da göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Böyle ki, kentte yaşayan kadın çalışmaya giderken çocuğunu yanında götüremeyeceği için bakıcı tutması gerekcek ve çalışıp çalışmamasını aldığı maaşla bakıcı parası arasındaki farka göre belirleyeceği belirtilmektedir (Bozkaya, 2013: 78).

2.2.7. Çocuk Sayısı

Çocukların ebeveynlerinin çalışma hayatındaki etkilerine dair farklı tartışmalar mevcuttur. Bu tartışmalardan biri de çocuk bakımının kadınların mesleki kesintilerine ve bunun daha sonralar düşük ücret karşılığında çalışmasına neden olduğuyla ilişkilidir (Mincer ve Polachek, 1974; Polachek, 1981). Böyle olduğu halde çocuklu kadınlarla, çocuk sahibi olmayan kadınlar arasında 'ücret' farkının oluşacağı belirtilmektedir (Browning, 1992: 1456).Belirtilen bu durum çocukların kadın istihdamı üzerinde etkisini desteklemektedir. Diğer taraftan kadınların çocuk doğumundansa, çocukların doğumdan yetişkinliğe kadar olan dönemi ile istihdamı arasında bir ilişkinin söz konusu olduğu belirtilmektedir (Kutlar vd., 2012: 150). Gösterilen bu iki durum kadın istihdamı üzerinde negatif yönde bir etkiye sahiptir. Ayrıca bu etkinin negatif yönde olduğu gibi pozitif yönde de olabileceği söylenebilir. Böyle ki, fazla çocuk sahibi olma kadınların çalışmasını gerektiren sebeplerden biri de olabilmektedir (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1989). Çünkü erkeğin çalışması aile harcamalarını karşılamadığı zaman kadınların da çalışması gerekebilir. Belirtilen bu durumları göz önünde bulundurarak kadın istihdamıyla çocuk sayısı arasında negatif veya pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu söyleyebiliriz.

2.2.8. Yasal Düzenlemeler

Kadınların istihdamdaki yerine tarihsel olarak bakarsak ilk başlarda bu bireylerin istihdam dışına itildiğini görebiliriz. Bu bireylerin istihdamda yer alması diğer faktörlerinin yanında yasal düzenlemelerle de ilişkilendirilebilir. Bahsi geçen yasal düzenlemeler zamanla kadın istihdamını artırsa da bazen onların istihdamdaki paylarının azalmasına neden olmuştur. Örneğin, 4857 sayılı İş Kanunu 88. maddesi gereği olarak yürürlüğe giren “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” İş Kanunu kapsamında bulunan işyerlerinde uygulanmasına bazı imkanlar tanımıştır. Gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarına ilişkin yönetmeliğin hazırlanmasıyla bu bireylerin istihdamdaki paylarının artırılması amaçlanmıştır. Bu yönetmenlik 2013 yılında 28737 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmış ve yönetmeliğin 13. Maddesinde 100-150 kadın işçi çalıştıran işverenlerin iş yerinde emzirme odasını bulundurma zorunluluğu belirtilmiştir. Aynı zamanda emzirme odalarının iş yerinden uzaklığının en çok 250 metre olacağı gösterilmiştir (28737 Resmi Gazete). Böyle bir yönetmeliğin yayınlanmasından sonra işverenler belirtilen sayının üstüne çıkmamaya başladılar ve bu durum kadınların istihdamını negatif yönde etkilemiştir (Özer ve Biçer, 2003-2004: 70). Düzenleme her ne kadar olumlu bir düzenleme gibi gözükse de kapsama alanı açısından oldukça yetersiz olduğu vurgulanmaktadır. Benzeri düzenleme devlet memurları için Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Açılacak Çocuk Bakım Evleri Hakkında Yönetmeliktir. Yönetmelik memurların çalıştıkları kurumlarda 0-6 yaşarası grup için 50 ve daha fazla sayıda çocuk için kreş açılmasını öngörmüştür (Hüseyinli, 2015: 301).

İş Kanununun 72. maddesine göre 18 yaşını doldurmamış erkeklerin ve bütün yaşta kadınların maden ocakları, kablo döşemeleri, yer altında veya yer üstünde kanalizasyon ve tünel işlerinde çalışması yasaklanmıştır. Bu kanunda erkeklerin belirtilen işlerde çalışması için 18 yaşının üstünde olması gerektiğini savunulmaktadır. Ancak bu gibi işlerde kadınların tüm yaşlarda çalıştırılmayacağı öngörülmüştür. Bu ise kadınlar lehine pozitif bir ayrımcılık yaratmaktadır. Böylece belirtilen düzenlemeler göz önünde bulundurularak kadınların istihdamının artırılması için mevcut düzenlemelerin geliştirilmesi etkili olacaktır.

Yine kadınlarla ilgili olarak 25 Mayıs 2010 tarihli “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” isimli T.C. Başbakanlık genelgesi yürürlüğe girmiştir. Genelgede sosyal güvenlik ve iş hukukunda süt izni, doğum izni, ebeveyn izni ve kadınlara yönelik teşvikler öngörülerek kadın istihdamının artırılması amaçlanmıştır. Daha sonra önemli hedefler belirleyen 2014-2018 dönemi için çıkarılan Onuncu Kalkınma Planı ile kadın istihdamının ve işgücüne katılma oranının artırılması tedbirleri öngörülmüştür. Güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması

ile ebeveyn izni gibi alternatif modellerin uygulanmasını öngören planda aile ve iş yaşamı açısından uyum sağlanarak kadın istihdamının artırılması hedeflenmiştir (Hüseyinli, 2015: 302).

2.3. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınlar çalışma yaşamında yer almaya başladıktan sonra farklı sorunlarla karşılaşmaya başladılar. Ortaya çıkmış olan sorunlar farklı araştırmalarda çeşitli şekilde ele alınmıştır (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014; Seven ve Engin, 2007; Eurostat, 2012) ve bu araştırmalardan yola çıkarak kadınların çalışma yaşamındaki karşılaştıkları sorunlar aşağıdaki şekilde ele alındı:

- Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik
- Ücretlendirmede eşitsizlik
- Kariyer gelişiminde eşitsizlik
- Cinsel taciz ve mobbing

Bahsi geçen bu sorunların her biri kadınların çalışma yaşamında yer almalarını negatif yönde etkilediği söylenebilir. Şimdi bu sorunların her birini ayrı ayrılıkta ele alalım.

2.3.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Toplumsal gelişimin sağlanması açısından eğitimin önemi her kes tarafından bilinen bir unsurdur. Çünkü eğitim eksikliği, umutları sınırlar, aile gelirlerini düşürür, bireylerin sağlık durumlarını kötüleştirir, kadın ve kızların sömürülmesini artırır ve tüm ülkelerin ekonomik ilerlemesini sınırlar (World Education, 2016). Bu noktadan hareketle eğitimin kadın istihdamının gelişiminde ve önemli pozisyonlarda yer almalarında etki gösteren en önemli unsurlardan biri olduğunu söyleyebiliriz. Böyle ki tarihsel süreç içerisinde meslekler arasında kadın erkek ayrımcılığının yapılmasının ve kadınların daha çok düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalıştırılmasının en başlıca nedeni temel ve mesleki eğitimdeki eşitsizlik olduğu belirtilmektedir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 155). Kadınların eğitim zamanı eşitsizliğe maruz kalması çalışma yaşamıyla birlikte toplumsal ve ailevi yapıların sağlam olmamasına da etki göstermektedir (Seven ve Engin, 2007: 181).

Kadınların çalıştıkları işlere bakıldığında onların daha çok sekreterlik, hemşirelik, kuaförlük, hizmetçilik, reklamcılık ve satış danışmanlığı yaptığı görülmekte ve yapılan bu işlerin de büyük çoğunluğunda da meslekte yükselme olanaklarının sınırlı olduğu, sosyal güvencelerinin düşük olduğu görülmektedir (Toksöz vd., 2001: 7). Aynı zamanda da bahsi geçen bu işlerin yüksek eğitim düzeyi talep etmeyen işler olması kadınların erkeklere oranla

eğitimlerinin düşük olduğunun göstergesidir. Bütün bunlar göz önünde bulundurularak eğitim düzeyinin düşük olması kadınların daha üst pozisyonlarda görev almalarının önündeki engellerden en önemlisi olduğu söylenebilir.

2.3.2. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkı, emek piyasasında devam etmekte olan ayrımcılık ve eşitsizlikleri yansıtmakta olup, pratikte kadınları daha çok etkilemektedir (European Commission, 2015). Bu durumun kadınlar üzerinde daha çok etki göstermesinin nedenleri ise kadınların daha düşük eğitim ve beceriye sahip olmaları, istihdam oranlarının düşük olmaları, belirli mesleklerde ve sektörlerde çalışmaları, ücretli işlerde daha az çalışmaları ve sık tekrarlanan iş değişimleri olarak belirtilmektedir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 158).

Tüm dünyada bilinmekte olan erkek ve kadınların ücretlerindeki eşitsizlik 150 ülkenin kazanç istatistiklerinden elde edilen kadınların erkeklere oranla daha düşük kazanç elde etmesi verileri ile daha açık bir şekilde ortaya koyulmaktadır (Lips, 2013: 169). Aynı zamanda AB Antlaşmasında erkek ve kadınlar için eşit ücret ilkesine yer verilmesine karşın bu birliğe dahil olan ülkelerde ücret eşitsizliğinin mevcut olması bu durumun gerçekliğinin bir göstergesidir. Örneğin, Estonya’da kadın ve erkeklerin ücretlerindeki eşitsizlik %30,2, Çek Cumhuriyeti’nde %26,2, Avusturya’da %25,5 ve Almanya’da ise %23,2 olmaktadır (European Commission, 2010: 16). Ayrıca OECD ülkelerinde erkek ve kadın ücretindeki fark bazı ülkelerde %15 olduğu halde, bazılarında %20’ye kadar yükselmektedir (TİSK, 2008: 38). Türkiye ise 2015 yılında yayınlamış olan Küresel Cinsiyet Eşitliği Raporuna göre 134 ülke içerisinde ücret eşitliğine göre 82. sırada yer almaktadır (World Economic Forum, 2015: 53).

Yukarıda görüldüğü gibi kadınlar çalışma yaşamına girdikten sonra ücretlendirmede eşitsizlikle karşılaşmaktadırlar. Bu durumun ise onların çalışma hayatına olan tutumlarını negatif yönde etkilediğini söyleyebiliriz. Çünkü her bir bireyin çalışması ve kendini gerçekleştirme büyük ölçüde onların motivasyonuna bağlı olmaktadır. Bu motivasyonunda sağlanması çalışma koşullarının sağlanmasına bağlı olduğunu (Gökçe vd., 2010: 237) ve bahsi geçen koşullar içerisinde ücretin ne kadar önemli bir paya sahip olduğunu göz önünde bulundurursak ücretin kadınların çalışma hayatına karşı tutumlarını etkilediğini görebiliriz.

2.3.3. Kariyer Gelişiminde Eşitsizlik

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları diğer bir sorun da kariyer gelişimleri zamanı karşılaştıkları eşitsizliklerdir. Bu eşitsizliğin nasıl ortaya çıktığını daha iyi anlamak için ilk başta kariyer ve kariyer gelişiminin nasıl tanımlandığına bakılması gerekmektedir.

Kariyer, bir yaşam boyunca sürdürülen meslek sırası ve çeşitliliği olarak tanımlanmaktadır (Elvitigala vd., 2006: 165). Daha geniş anlamıyla kariyer, yaşam rollerini, boş zaman etkinliklerini, öğrenmeni ve işi içerdigi belirtilmektedir (Patton ve McMahon, 2014: 4). Diğer taraftan da kariyerin, bireyin çalışma yaşamına katılımıyla ilgili oluşan düşünceleriyle ortaya çıktığı, emeklilikle son bulduğu, düzgün bir gelişme aşamalarına bölündüğü ve yaşam boyunca kesintisiz bir iş deneyimi olduğunu söyleyebiliriz. Kariyer gelişimi ise bir bireyin hayatı boyunca kariyerini şekillendirmesi için psikolojik, sosyolojik, eğitimsel, fiziksel, ekonomik ve şans faktörlerinin bir arada toplamı süreci olarak tanımlanmaktadır (Patton ve McMahon, 2014: 7). Bu tanımlamalardan da görüldüğü gibi her bir bireyin çalışma yaşamına katılması ve hayatının şekillendirmesi açısından kariyer gelişimi oldukça önem arz etmektedir.

Kariyer gelişimini bireyin hayatının şekillenmesinde ve kendine güvenin sağlanmasında önemli bir etken olduğunu göz önünde bulundurursak bu unsurun geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir. Lakin kadın çalışanlar bu etkeni geliştirmeleri zamanı çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunun daha çok onların terfi edilmesi zamanı görüldüğü söylenilebilir. Çünkü kadınların düşük nitelikli işlerde çalıştırılması, eğitim düzeylerinin yeteri düzeyde olmaması, aile ve iş yaşamlarındaki sorumluluklarının yüksek olması ve onlara somut bir desteğin olmaması bu bireylere iş yerinde gerekli yetkilerin verilmesini engellemektedir (Dalkıranoğlu ve Çetinel, 2008: 279; İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 157). Bütün gösterilen unsurlar kadınların son dönemlerde çalışma hayatlarında karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığını ifade eden “cam tavan” kavramını ortaya çıkarmıştır. Cam tavan, bir kadının yönetici olarak belirli bir noktaya geldikten sonra çeşitli nedenlerden dolayı terfi alamama durumu olarak tanımlanmaktadır (Örücü vd., 2007: 118). Kadınların cam tavan sendromuna maruz kaldıklarından dolayı daha üst kademelere yükselememeleri ve daha çok orta düzey yönetici pozisyonunda çalışmalarını yapmış olan araştırmalarla da ortaya koyulmuştur (Anafarta, 2008; Mızrahi ve Aracı, 2010).

2.3.4. Cinsel Taciz ve Mobbing

Kadınlar uzun zamandır cinsel davranışları içeren veya mağdurun cinsiyetine dayanan işyeri tacizine maruz kalmaktadır. Ancak bu tür davranışlara, 1970’li yıllara kadar bir isim verilmemiş ve Amerika Birleşik Devletleri’ndeki kadınların cinsel tacizin federal ayrımcılık yasağı uyarınca cinsiyet ayrımcılığı olarak tanınması ile tanımlanmaya başladığı belirtilmektedir (İLO, 2005:1).

"Cinsel taciz" kelimesi, kadınların tecrübelerini karakterize ederek, bu davranış biçimlerinin tanınmasını sağlamak ve onları önlemeye çalışmak için kullandığı birçok başka ülke tarafından kabul edilmiştir. Son yirmi yılda mevzuat, mahkeme kararları, bilinçlendirme girişimleri ve işyeri programları ve politikaları sorunu tanımış ve yanıt vermiştir. Özellikle son on yılda, sanayileşmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde, daha önce halkın sorunlarının az tanınmış olduğu ülkelerde ilerleme kaydedilmiştir. Böyle bir gelişimin sağlanmasının en başlıca nedeni ise cinsel tacizin, dünya genelinde işyerlerinde karşılaşılan ve iş hayatının kalitesini düşüren, kadınların ve erkeklerin refahını tehlikeye atan, toplumsal cinsiyet eşitliğini baltalayan ve firmalara ve kuruluşlara maliyet yükleyen bir tehlike olarak görüldüğü gösterilmektedir (Hersch, 2015: 2). Cinsel taciz olarak tanımlanan davranışlara aşağıdakiler dahil edilmektedir (Devi, 2014: 14):

- Fiziksel temas ve atılım
- Cinsel iyilik talebi veya isteği
- Cinsellik içeren ifadeler
- Pornografi gösterilmesi

Belirtilen bu durumların her biri cinsel taciz olarak tanımlanmakta ve iş yaşamında çok sıkça karşılaşılan bir durum olmaktadır. Ayrıca cinsel tacize rakamsal olarak bakarsak bu durumun ne kadar ciddi bir boyut aldığını görebiliriz. Böyle ki, kadın çalışanların yaklaşık %40 ile %70 arasındaki kısmının cinsel tacize maruz kaldığı görülmektedir (Solmuş, 2005: 3). 2007 yılında Hong Kong'da yapılmış olan anket sonuçlarına göre ise görüşülen kişilerin yaklaşık %25'i cinsel tacize maruz kaldığı ve bunlarında yaklaşık %20'nin kadın olduğu belirtilmektedir (İLO, 2007).

Cinsel tacize gösterilen en belirgin tepki ise bunu yapan kişiyle yüz-yüze gelmemeğe çalışmak ve bu durumdan uzaklaşmak olduğu söylenebilir. Aynı zamanda tacize tolerans gösterilmesi, başkalarından yardım istenmesi, bu durumla ilgili yaşanmış olan duygu ve düşüncelerin reddedilmesi, taciz ve etkenlerinin reddedilmesi gösterilen tepkiler arasında görülmektedir (Solmuş, 2005: 5).

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları diğer bir sorun da iş yerinde karşılaştıkları psikolojik tacizdir (mobbing). Bu psikolojik taciz, çalışma yaşamında görülebilen ve uzun dönemden bu yana varlığını sürdüren bir kavramdır. Kavram bir veya bir kaç kişi tarafından diğer bir kişiye sistematik olarak yönlendirilen düşmanca ve ahlak dışı hareketler olarak tanımlanmaktadır (Leymann, 1996:168). Aynı zamanda, mobbing, bir kişi hakkında sürekli olarak olumsuz yorumlarda bulunmak veya onları sürekli eleştirmek, sosyal temas kurmadan terk ederek izole etmek, bir kişi hakkında yanlış bilgi dağıtıp yaymak ya da

bir insanla sürekli alay etmek gibi davranışları içermektedir (İLO, 2006: 21). Ülkemizde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa “Psikolojik Taciz” ismiyle giren “Mobbing” çalışma hayatında işveren veya diğer çalışanlar tarafından işçiye sistematik bir şekilde yönelen yıldırma amaçlı her türlü saldırı olarak ifade edilmektedir (Atabay ve Hüseyinli, 2013: 8). Bu kavramın, yaş, cinsiyet, din, etnik köken, engellilik, geçmiş ve sosyoekonomik farklılıklar üzerine yapılan ayrımcılığa dayandığı belirtilmektedir (Cassitto vd., 2003:11). Çoğu kişi kendileri maruz kalıncaya kadar bu psikolojik tacizin farkında olmuyorlar. Aynı zamanda mobbinge ilgili algı kültürle ilişkili olduğundan ona karşı geliştirilen önlemler ve duyarlılık biçimi de ülkeler arasında farklılık göstermektedir (Aykut vd., 2016: 177).

Psikolojik tacizin dayanaklarından birinin cinsiyet olduğunu göz önünde bulundurursak, kadınların çalışma yaşamına katılımında ve onların çalışma yaşamına ilişkin tutumlarında ne kadar önemli olduğunu görebiliriz. Ayrıca Türkiye’de tacize uğrayanların yaklaşık %77’nin kadın olması bu durumun kadın istihdamında ne kadar büyük bir paya sahip olmasının göstergesidir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 168).

Doğal olarak psikolojik tacize yönelik ülkede sağlanan yasal koruma kadın işgücünü olumlu etkileyecektir. 6098 sayılı Borçlar Kanununun 2012 yılında yürürlüğe girmesinden önce Ankara 8. İş Mahkemesinin 20.12.2006 tarih ve 2006/19 E. Ve 2006/625 K. Sayılı kararı Türk mahkemelerince mobbinge ilgili verilen ilk karar olmuş ve işveren mobbing nedeniyle mahkum edilmiştir. Bu kararı onaylayan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 30.05.2008 Tarih, 2007/9154 Esas 2008/13307 sayılı onama kararı dikkat çekici kararlardan bir tanesidir. Bu karar da “..... *Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir....*” denilerek psikolojik taciz eyleminin kapsadığı davranış şekillerini açıklamaktadır (Atabay ve Hüseyinli, 2013: 9-10).

2.4. Engelli Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımı

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan ve toplumsal gelişimin sağlanmasında büyük bir öneme sahip olan kadınlar geçmişten günümüze kadar çeşitli (eğitim, istihdam, öğretim vd.) ayrımcılıklarla karşılaşmışlardır. Bu ayrımcılıkların ortaya çıkmasında en önemli etken kadınların faaliyet alanlarının genel olarak ev ile sınırlandırılması ve en önemli görevlerinin eş ve çocuklarına bakmak olduğu fikrinin daha çok yaygın olmasıyla ilişkilendirilmektedir (Tilly vd., 1976: 453; Kuzgun ve Sevim, 2004: 14; Pelit vd., 2016: 45).

Kadınların istihdamı zamanı ayrımcılığa uğraması istatistiksel verilere bakıldığında daha net şekilde görülmektedir. Dünyadaki erkeklerin iş gücüne katılım oranı %76,1 olduğu

halde, kadınlarda bu oran %49,6 olmaktadır (İLO, 2016). Bu noktadan hareketle çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı sebebiyle kadınların dışlandığını söyleyebiliriz.

Engelli bireylerde kadınlar gibi dezavantajlı gruplar içerisinde yer almaktadır ve bu bireylerin de geçmişten günümüze kadar çalışma hayatında yer almaması veya az yer alması konusu bilinmektedir. Böyle ki dünyadaki erkek engellilerin % 53'ü engelli kadınların ise %20'si istihdam edilmektedir (İLO, 2016). Aslında bu istatistik engelli bireyin çalışma hayatına katılması zamanı kadınlar gibi ayrımcılığa uğradığının bir göstergesidir.

Yukarıda da bahsedildiği gibi kadınlar ve engellilerin istihdamındaki ayrımcılık bazı bireylere çifte ayrımcılık olarak yansımaktadır. Eğer bir birey hem engelli hem de kadın ise bu zaman çifte ayrımcılığa uğrayacaktır. Bunu için de bu bireylerin çalışma hayatına katılımı oldukça önemli olmaktadır. Aşağıda bu bireylerin istihdamının gerekliliği ve öneminin, Türkiye'de ve dünyadaki durumun nasıl olduğu konularından bahis edilecek.

2.4.1. Engelli Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımının Önemi ve Gerekliliği

Çalışma hayatı her bir bireyin kendi becerilerini ortaya koyabileceği ve en önemlisi de kendini gerçekleştirebileceği bir yer olarak görülmektedir (Aşık, 2010; Ay, 2012; Peters, 2016). Aynı zamanda çalışmanın bir hak olarak tanımlanması da onun önemini bir daha ortaya koymaktadır. Ama çalışmanın bireyin hayatındaki önemine bakılmaksızın geçmişten günümüze kadar engelli kadınlar çalışma hayatında fazla yer alamamıştır. Çünkü bu bireyler hem engelli hem de kadın olduklarından dolayı ayrımcılıkla karşılaşmışlardır. Ayrıca kadınların çalışma hayatına katılımında önemli rol oynayan feminist yaklaşımın da engelli kadınları kendi yaklaşımlarına dahil etmemesi bu bireylerin toplumda daha da dışlanmasının bir göstergesi olmaktadır. Böylece bunlar göz önünde bulundurulduğunda engellilikte erkeksel bir yaklaşımın ortaya konulması engelli kadınların yeterince fark edilmemesiyle ve çalışma hayatında az yer almasıyla sonuçlanmıştır (Küçükkaraca, 2005).

İstihdam engelli kadınların maddi olarak desteklenmesi, benlik saygısı ve sosyal tanıma erişmesi için kritik bir bileşeni oluşturduğu belirtilmektedir (Disabled Women: An International Resource Kit, 1996). Bu bileşenin sağlanması aslında hem engelli kadınların toplumda tanımlanması hem de kendi özgüvenlerinin sağlanması için oldukça önemli olduğunu söyleyebiliriz. Bu noktadan hareketle engelli kadınların istihdamının sağlanması için gerek devlet kurumları gerekse toplumdaki her birey kendisini sorumlu tutmalı ve onların çalışma hayatına katılmasının önündeki engellerin kaldırılması için birlikte hareket etmelidir. Çünkü engelli kadınlara bizim kültürde de hakim olan acıma hisli yaklaşımları ortaya koyarak ve onların çalışmaması gerektiğini, daha çok evde kalmalarını destekleyerek toplumsal

bütünleşmeyi sağlayamayız. Böylece bu durumları göz önünde bulundurursak bu bireylerin istihdamının ne kadar gerekli ve önemli bir konu olduğunun farkına varabiliriz.

2.4.2. Dünyada Engelli Kadın

Dünyadaki engelli bireylerle ilgili en sağlam verileri Dünya Sağlık Örgütü tarafından 2011 yılında yayınlanmış olan rapordan elde etmek mümkündür. Bu rapora göre dünyadaki engelli bireylerin sayısı tüm nüfusun yaklaşık %15'ni, yani 1 milyara yakınına teşkil etmektedir (WHO, 2011). Bu bireylerin yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Ayrıca engelli kadınların 200 milyondan fazlası yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır (WHO, 2011).

Bahsi geçen raporda engelli kadınların eğitim durumuna baktığımız zaman %42'nin sadece ilkokulu bitirdiği görülmektedir. Ayrıca bu bireylerin ilkokulu bitirdikten sonra eğitim hayatlarını devam ettirmelerinin düşük olduğu belirtilmektedir.

Engelli kadınların çalışma hayatındaki durumuna baktığımızda ise onlardan sadece %20 istihdam edilmektedir (İLO, 2016). Bu ise oldukça düşük bir rakamdır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün yanı sıra farklı kurumlar da engelli bireylerin sayısına ilişkin araştırmalar yapmıştır. Yapılan bir araştırmaya göre İngiltere'de profesyonel veya yönetimsel işte çalışan engelli kadın sadece %8'lik bir paya sahip olmaktadır. Bunun yanı sıra kalifiye veya kalifiye olmayan işlerde çalışan engelli kadın oranı ise %27 olmaktadır (Disabled Women: An International Resource Kit, 1996). Engelli kadınlar Avrupa'daki toplam kadın nüfusunun% 16'sını oluşturmaktadır. Bu rakam 250 milyonun biraz altındaki mevcut kadın nüfusuna denk gelmektedir, bu nedenle AB'de yaklaşık 40 milyon kadın ve engelli kız bulunmaktadır (European Disability Forum, 2014: 57). Amerika'da kadın engelli nüfusuna bakıldığında ise toplam engelli nüfusunun %12,6'nı oluşturmakta ve bu bireylerin sayısı engelli erkeklerden fazla olmaktadır (American Community Survey, 2015). Genel olarak baktığımızda engelli kadınların dünya nüfusu içerisindeki payının yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

2.4.3. Türkiye'de Engelli Kadın

Türkiye'de engelli istatistikleriyle ilgili tam net bilgiler elde edilememektedir. Şu ana kadar bununla ilgili TÜİK tarafından 2002 yılında araştırma yapılmış lakin bu araştırmada da engelli bireylerin genel istatistikleriyle ilgili tahmini bilgi vermektedir. Böyle ki, bu istatistiğe göre Türkiye'deki engelli bireylerin yaklaşık %13,45'ni engelli kadınlar oluşturmaktadır. Bu engelli kadınların %2,12'si ortopedik, işitme ve konuşma, görme ve zihinsel engelli, %11,33 ise süreğen hastalıktan dolayı engelli olmaktadır. Yaş durumlarına bakıldığında bu bireylerin genellikle 40 yaş üzerinde olduğu görülmektedir. Bahsi geçen veriye göre engelli kadınların

%13,99 kentlerde, %12,63 ise kırlarda yaşamaktadır. Aynı zamanda engelli kadınların eğitim durumuna bakarsak %54,9'nun okuryazar olmadığını, %16,8'nin okuryazar olup da okul bitirmediğini, %16,5'nin ilkokul mezunu olduğunu, %7,1'nin ortaokul ve sadece %4,7'nin lise ve üstü eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu verilerden de görüldüğü gibi engelli kadınların eğitim düzeyleri oldukça düşük olmaktadır. Aslında bu durumun onların çalışma hayatına katılmalarının önündeki engellerden biri olduğunu da söyleyebiliriz. Engelli kadınların istihdamdaki payına bakarsak 2002 verilerine göre çalışan engelli bireyler içerisinde engelli kadınların payı %4,6 olmaktadır. Belirtilen bu istatistiklerin hepsi 2002 yılındaki nüfusun durumuna göre hesaplanmıştır. Şu anki duruma bakacak olursak nüfustaki artışı ve bu artışla birlikte kadınların sayısının da artacağını göz önünde bulundurursak engelli kadınların sayısının daha çok olacağını söyleyebiliriz.

Araştırmanın gerçekleştirildiği Alanya bölgesinde de engelli kadınlarla ilgili sağlam istatistiğe ulaşmak mümkün değildir. Bu bireylerle ilgili genel bilgi Alanya Belediyesinden elde edilmiştir. Buradaki verilerde ise sadece kayıtlı olan engelli bireyler gösterilmektedir. Bahsi geçen verilere göre Alanya Belediyesine kayıtlı olan engelli bireylerin %41,7'si yani 805'ni kadınlar oluşturmaktadır. Bu kadınlardan da sadece 459'u çalışmaktadır. Bahsi geçen bu istatistikten de görüldüğü gibi kadınlar çalışma hayatında az yer almaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ENGEL KADIN PERSPEKTİFİNDEN İSTİHDAM: ALANYA ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada engelli kadınların çalışma hayatında daha düşük olmasının nedenlerinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Geçmişten günümüze kadar hem engelden hem de kadın olmalarından dolayı toplum dışına itilmiş olan engelli kadınların çalışma hayatına katılması büyük önem arz etmektedir. Çünkü bu bireyler çalışma hayatına katılmasıyla toplumsal bütünleşme sağlanacak ve aynı zamanda da onlar kendi bilgi ve becerilerini ortaya koyma şansını elde edeceklerdir. Ayrıca bu bireylerin istihdam edilmesiyle toplumda daima tüketen bir kısmın ortadan kalkacaktır. Bu ise her bir ülkenin ekonomik kalkınması için oldukça önemli olmaktadır. Bundan dolayı engelli kadınların çalışma hayatına katılması için ilk başta bu bireylerin çalışma hayatında daha düşük yer almamalarının nedenlerini onların kendi bakış açılarıyla ele alınması oldukça önemli olmaktadır.

3.2. Araştırmanın Sorunsalı ve Sınırlılıkları

Çalışma Alanya bölgesinde yaşayan engelli kadınların kendileriyle gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma ile engelli kadınların çalışma hayatında neden düşük olduğu sorusuna cevap aranmaktadır. Ayrıca engelli kadınların kendilerinin çalışmaya nasıl baktıkları sorusuna da cevap aranmaktadır. Araştırma Alanya bölgesinde yaşayan engelli kadınların kendileriyle sınırlandırılmıştır. Aynı zamanda bazı engelli yakınlarının engelli bireylerin kendileriyle görüşme gerçekleştirilmesine izin verememesi araştırmanın bir diğer sınırlılığı olarak görülmektedir.

3.3. Araştırmanın yöntemi

Çalışma hayatının her bir bireyin hayatındaki önemi her kes tarafından bilinmektedir. Engelli kadınlar da bir birey olduğundan onların çalışma yaşamına katılımı, hem toplumsal bütünleşmenin sağlanması hem de kendilerini daha özgür ve faydalı olduklarını düşünmeleri açısından oldukça önemlidir. Ama istihdam edilenlerin sayısına baktığımızda karşılaşılan rakamlardan çalışma hayatının onarlım hayatlarında bu kadar çok önemli olmasına bakmayarak gerekli yeri almadıklarını görebiliriz. Bu durumun literatürde ele alınmasına baktığımız zaman yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun yurtdışında gerçekleştirildiği görülmüştür. Bu konu bütün bunları göz önünde bulundurularak seçilmiş olup ve engelli kadınların çalışma hayatında düşük olmasının nedenlerinin ve çalışmaya bakış açısının engelli

kadınların kendi gözünden araştırılması amaçlanmaktadır. Araştırma nitel yöntem aracıyla gerçekleştirilmiştir. Nitel yöntem bilinen olayların arkasında yatan sebepleri ve olaya yeni bir bakış açısı kazandırmak amacıyla gerçekleştirilen bir yöntemdir (Koçak, 2010: 745). Aynı zamanda araştırmacının katılımcı rolü, katılımcıların deneyimlerinin sistematik şekilde incelenmesi, araştırma denesinde esneklik ve tümevarımca bir analizin yapılması nitel yöntemin uygulama amacını oluşturmaktadır (Ersoy ve Gülmez, 2013: 28; Akıncı ve Sönmez, 2015: 102). Ayrıca olayların farklı durumlarda ve ortamlarda farklılık gösterdiği göz önünde bulundurulursa nitel yöntemde genelleme yapılamaz.

Araştırma verilerinin elde edilmesi zamanı nitel yöntemlerden yarı yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış soru formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgileriyle ilgili sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise engelli kadınların çalışma yaşamında düşük olmasının nedenini açıklamaya yönelik sorular sorulmuştur. Yarı yapılandırılmış soru formunun sorularının bazıları öncede planlanmış, bazıları ise görüşme gerçekleştirildiği zaman ortaya çıkmaktadır. Soruların bu şekilde oluşturulması ise konuyla ilgili daha derinleştirici ve detaylı bilginin elde edilmesine imkan sağlar. Aynı zamanda soru formunun oluşturmadan önce iki pilot görüşme yapılmış ve bu görüşmelerden sonra soru formu yeniden gözden geçirilerek son haline getirilmiştir. Araştırmada kullanılmış olan yöntemin ayrıntılı bir şekilde ele alınmasıyla birlikte veri toplama süreci ve veri analiz kısmı da detaylandırılmıştır. Araştırma bulguları engelli kadınlarla yapılmış olan görüşmelerden doğrudan alıntılar yapılarak desteklenmiştir. Yer verilmiş olan alıntılar daha sonra sistematik bir şekilde açıklanmaya ve yorumlanmaya çalışılmıştır.

Yarı yapılandırılmış soru formu, engelli kadınların çalışma hayatındaki yeri ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin yerli ve yabancı kaynakların analizi, işletme bölümünden bir akademisyenin, bir tane engelli psikoloji danışmanından ve İş-Kur, Alanya İlçe Sosyal Hizmet Merkezi, Alanya Alaaddin Keykubat Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Alanya Belediyesi ve Alanya Belediyesi Engelsiz Park ve Yaşam Merkezi gibi kurumların görüşleri alınarak oluşturulmuştur.

Araştırma verilerin daha sağlıklı olması açısından soru formunun geçerlilik ve güvenilirliğini sağlanması da önemli bir konu olmaktadır. Bu geçerlilik ve güvenirliliğin sağlanması bazı faktörlerin olmasıyla sağlanmaktadır. Yapılan araştırmada yarı yapılandırılmış soru formunun geçerlilik ve güvenirliliğini sağlayan ilk faktör soru formu oluşturmadan önce gerekli uzman, devlet ve sivil toplum kuruluşlarının görüşlerinin alınmasıdır. Katılımcıların gönüllü olarak katılması da bir diğer faktör olmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu faktör sağlanması için önceden her katılımcının gönül rızası alınmıştır.

Ayrıca katılımcılarla yüz yüze görüşme yapılması, ortaya çıkmış olan görüş ve önerilerin araştırmanın önceden belirlenmiş temalarını açıklayıcı nitelikte olması geçerlilik ve güvenilirliği sağlayan faktörler arasında yer almaktadır. Bütün bunlarla birlikte soruların katılımcıların anlayacağı şekilde olmasına dikkat edilmiştir.

Görüşmeler katılımcıların daha önceden belirlemiş olduğu yer ve mekanda gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin ses kaydına alınması için katılımcılardan izin alınmıştır. Görüşmeler 15.04.2017- 15.05.2017 aralığında gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırmaların sonuçlarının inandırıcılığı açısından kullanılan en önemli ölçütler geçerlilik ve güvenilirliktir. Bu ölçütler nicel araştırma yönteminde gerekli istatistiksel testler vasıtasıyla sağlandığı halde nitel araştırmada bahsi geçen ölçütlerin test edilmesi için her hangi bir istatistiksel test bulunmamaktadır. Nitel araştırmada bu geçerlilik ve güvenilirlik ölçütünün sağlanması için sosyal olayların araştırılması zamanı bazı faktörlere dikkat edilmesi gerekmektedir. Araştırmacının araştırdığı olguyu, tüm gerçekliyi ile her hangi bir yansıma yapmadan ortaya koyması nitel araştırmada geçerlilik olarak tanımlanmaktadır (Üngüren vd., 2015: 143). Elde edilen verilerin ayrıntılı bir şekilde rapor edilmesi ve araştırmacının sonuçlara nasıl ulaştığını açıklaması geçerliliğin önemli boyutları arasında yer almaktadır (Yıldırım, 2010: 81). Çalışmada geçerliliği sağlamak için öncelikle literatür taraması yapılarak kavramsal çerçeve hazırlanmıştı. Bunun yanı sıra akademisyen, psikolog, resmi kurumlar ve sivil toplum kuruluşlarının da (İş-Kur, Alanya İlçe Sosyal Hizmet Merkezi, Alanya Alaaddin Keykubat Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Alanya Belediyesi ve Alanya Belediyesi Engelsiz Park ve Yaşam Merkezi) konuya ilişkin görüşleri alınmıştır. Ayrıca görüşülen kurumlar ve kişilerin görüşleri yarı yapılandırılmış soru formunun hazırlanmasında da dikkate alınmıştır.

Araştırmada güvenilirlik yöntemin güvenilirliği ve araştırmaya konu edilen şeyin farklı boyutlarda ele alınması net bir şekilde ortaya konulmasını ifade eden iki anlamı taşımaktadır (Üngüren vd., 2015: 144; Ersoy ve Gülmez, 2013: 29) . Bunu yanı sıra güvenilirlik aynı sonuçların değişik ortamlarda tekrarlanmasını da ifade etmektedir (Yıldırım, 2010: 84). Nicel araştırma için geçerli olan bu durum nitel araştırmada özgünlük ve teklik olduğundan dolayı zor olmaktadır (Sarı ve Yıldırım, 2015: 388). Bu durumda güvenilirliğin sağlanması için görüşülen kişilerle görüşmeciler arasındaki iletişimin uyumlu olması, görüşmenin görüşülen kişinin kendisini rahat hissettiği ortamda gerçekleştirilmesi, katılan kişilerle yüz yüze görüşülerek derinlemesine gerçekleştirilmesi, katılımcı yorumlarının araştırmanın ana

temasını açıklayıcı ve yorumlayıcı nitelikte olması kriterleri önemli bir etken olmaktadır. Bunun için de görüşülen engelli kadınlara öncelikle konuyla ilgili bilgi verilmiş, görüşmek isteyip istemedikleri sorulmuş ve kendilerinin belirlediği mekanda görüşülmüştür.

3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Nitel araştırmada seçilmiş olan örneklem sayısının belirlenmesinin belirli bir kuralı bulunmamaktadır. Belirlenmiş olan örneklem yapılan çalışmanın amacına ve sınırlılıklarına göre değişmektedir (Akıncı ve Sönmez, 2015: 103). Nitel araştırmada her hangi bir olayın aynen tekrarlanmadığı kabul edildiğinden her bir araştırmanın örnekleme görüşme gerçekleştirilen kişiler ve ortamları sınırlı olmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Bu araştırmanın evrenini, Alanya bölgesinde yaşayan hem çalışan hem de çalışmayan engelli kadınlar oluşturmaktadır. Engelli kadınların çalışma yaşamında daha düşük olmasının ortaya konulmasında öncelikle bu bireylerin kendi bakışlarından ele alınmasının doğru olacağı düşünüldüğünden engelli kadınların kendisini evren olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini görüşme gerçekleştirilen 23 engelli kadın oluşturmaktadır.

3.6. Araştırma Verilerinin Toplanması ve Analizi

Araştırma verilerinin toplanması sürecinde Alanya Belediyesi, Alanya İlçe Sosyal Hizmet Merkezi, İş-Kur, Alanya Alaaddin Keykubat Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Özel Alanya Anadolu Hastanesi, Özel Alanya Yaşam Hastanesi, Alanya Belediyesi Engelsiz Park ve Yaşam Merkezinden destek alınmıştır. Aynı zamanda araştırmacının kendisi tarafından ulaşılabilen engelli kadınlardan da veri toplanılmıştır. Araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ve yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilerek toplanılmıştır.

Görüşmelerden elde edilmiş veriler dört aşamada betimsel analiz tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Betimsel analiz elde edilmiş verileri önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmiş ve yorumlanmış haliyle okuyucuya sunulması için kullanılan bir nitel analiz türüdür. Bahsi geçen analiz türünde sık-sık doğrudan alıntılara da yer verilmektedir. Bu durum ise araştırmacının görüşme gerçekleştirdiği kişilerin görüşlerini çarpıcı bir şekilde ortaya konulmasına imkan sağlamaktadır.

Analiz öncesi hazırlık, bu aşamada öncelikle görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin sorulara verdikleri yanıtlar kayıt altına alınmıştır. Daha sonra kayıt altına alınmış ses kayıtları yazılı doküman haline getirilmiştir. Yazılı doküman haline getirilen kayıtların doğruluğu kayıtlar tekrar dinlenerek ve yazılı doküman yeniden gözden geçirilerek teker teker kontrol edilmiştir. Analiz de kullanılan görüşmelerin yer aldığı form demografik bilgiler, betimsel indeks ve veri, görüşmeci yorumu ve genel yorum gibi bölümleri içermektedir.

Veri eşleştirme aşamasında öncelikle betimsel indeks bölümünde yer alan veriler gruplandırılmış ve ilgili olduğu tema (görüşme sorusu) altında toplanmıştır. Daha sonra ise görüşmecilerden alınan yanıtlar kodlanmış ve oluşturulan kategoriler uygun temaların yerini alarak görüşme kodlama anahtarı oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu aşamanın sonunda eşleştirilmiş ve birbiriyle ilişkilendirilmiş olan veriler kontrol edilerek doğrudan alıntılar yardımıyla da desteklenmiştir. Eşleştirmeler zamanı temaların uygunluğuna dikkat edilmiş ve uyumsuz olanlar düzeltilerek ilgili temanın altına yerleştirilmiştir. Artık bir sonraki aşamada eşleştirilen verilerin sınıflandırılmasıdır.

Veri sınıflandırma aşamasında elde edilen bulgulara göre görüşme gerçekleştirilen engelli kadınların çalışma yaşamında daha az yer almalarının nedenlerini belirlemek amacıyla sonuçlar kendi içinde sınıflandırılmıştır. Engelli kadınların çalışma hayatına katılımının önündeki engeller, engelli kadınların çalışmaya ilişkin yaklaşımları, engelli kadınların çalışmasına aile yaklaşımı, çalışan engelli kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ve engelli kadınların engelli haklarıyla ilgi farkındalığı gibi araştırma kapsamında beş tema belirlenmiştir. Belirlenen temaların altına ise engelli bireylerden edinilen verilerin uygun şekilde yerleştirilmesiyle birlikte veriler son halini almış yani analize uygun hale getirilmiştir.

Verilerin analizi aşamasında artık oluşturulan temalar ve kodlamalar yardımıyla analizin son halini aldığı görülmektedir. Bu aynı zamanda bir önceki aşamada belirlenmiş olan temaların altına engelli kadınların görüşme sorularına verdiği önceden kodlanmış yanıtların hangilerinin uygun olacağına ya da hangilerinden doğrudan aktarım yapılacağına karar verildiği aşamadır.

3.6. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırma sonucunda elde edilmiş demografik bulgulara, bu bireylerin çalışma hayatına katılımının önündeki engellerle ilgili bulgulara, çalışmanın anlamına ilişkin bulgulara, çalışan engelli kadınların çalışmaya yönelik yaklaşımlarına ilişkin bulgulara, engelli kadınların haklarına yönelik farkındalığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

3.6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulguları

Bu kısımda görüşmeye katılmış olan katılımcıların yaşlarına, medeni durumlarına, eğitim düzeylerine, engellik türlerine, engellik oranlarına ve aylık gelirlerine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

3.6.1.1. Katılımcıların Yaş ve Medeni Durumlarına İlişkin Bulguları

Görüşme gerçekleştirilen kişilerin yaş ve medeni durumlarına ilişkin bulgulara Tablo 3.1’de yer verilmiştir. Tablodan da görüldüğü gibi görüşme gerçekleştirilen kişilerin %26’nın 18-29 yaş aralığında, %61’nin 30-45 yaş aralığında, %13’nün ise 45 ve üzeri yaşta olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Görüşülen kişilerin %56,5’nin bekar, %43,5’nin ise evli olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca çalışmakta olan kişilerin büyük çoğunluğunun 30-35 yaş aralığında bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda evli kadınların yarısından fazlasının çalışmadığı sonucu bulunmuştur.

Evli kadınların çalışma yaşamına katılımının az olması aile sorumluluklarından, engelli olmalarından ve çalışma hayatında karşılaştıkları olumsuz davranışlardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu düşünceni destekleyici alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

“...Çocuk sahibi olarak çalışmak çok zor. Çünkü küçük çocuğumu işe gittiğim zaman kapıyı yüzüne kapatıp gidiyordum. Çocuk hep ağlardı anne kapıyı kapatıp gitme...” (Katılımcı 12, 37 yaşında, evli).

“...Engellikten olduktan sonra her hangi bir iş başvurusunda bulunmadım. Çünkü kendim hareket edemiyorum. Nasıl çalışayım ki...” (Katılımcı 2, 40 yaşında, evli)

“...Engelli olduğun zaman insanlar daha çok istismar etmeğe çalışıyor... Ben bir kere bir iş görüşmesine gittiğim zaman yönetici benimle ayrı bir oda da görüşmek istedi ve bu davranış beni rahatsız ettiğinden dolayı oradan kaçtım...” (Katılımcı 18, 43 yaşında, evli).

Tablo 3.1 Katılımcıların Medeni Durum ve Yaş Grubuyla İlişkili Bulgular

Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı	Yüzdesi (%)
Medeni Durum		
Evli	10	43,5
Bekar	13	56,5
Toplam	23	100
Yaş Grubu		
18-29	6	26
30-44	14	61
45 Ve Üzeri	3	13
Toplam	23	100

Engelli olmayan bireylerde bekar kadınların evli kadınlara nazaran çalışma yaşamında daha az yer aldıkları görüldüğü halde engelli kadınlarda tam tersi bir durumun yaşandığı görülmüştür. Bekâr engelli kadınların çalışmasının en başlıca nedenlerinin çalışmanın onlara ekonomik özgürlük vermesinden, sosyalleşmelerine katkı sağlamasından ve kendilerine öz güven vermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu durumu aşağıdaki alıntılar da desteklenmektedir.

“...Ben çalışmayı çok seviyorum. Çalışırken çok arkadaş edindim çevrem genişledi bir de önceden pek konuşkan değildim şimdi daha çok konuşuyorum insanlarla...”. (Katılımcı 8, 28 yaşında, bekar).

“...Sadece şunu söyleyebilirim çalışmak bana özgüven verdi...”. (Katılımcı 1, 30 yaşında, bekar).

3.6.1.2. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların öğrenim düzeylerine ilişkin bulgulara Tablo3.2’de yer verilmiştir. Tablodan da görüldüğü gibi katılımcıların % 8,8’i okuryazar olmayan, % 4,3’ü okuryazar olan, %47,8’i ilkokul, %17,4’ü lise, %17,4’ü ön lisans, %4,3’ü lisans mezunu olmaktadır. Görüldüğü üzere katılımcıların büyük çoğunluğunun eğitim düzeyi düşüktür. Eğitim düzeylerin düşük olmasının en başlıca nedenlerinin ise okullarda onlara karşı yapılan dışlanma, ailenin onları okullara göndermemesi ve kişinin engeline uygun gidebileceği okulun bulunmaması olduğu düşünülmektedir. Bu düşünceleri destekleyici alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

“...Bundan sonrada okula gitmek istemiyorum. Çünkü ilk başlarda öğretmenlerim beni kabul etmediler. Benim dersleri falan öğrenemeyeceğimi söylediler. Sınıftaki arkadaşlarım da ilkokulda olduğum zaman beni kapının arkasına sıkıştırıyorlardı, dalga geçiyorlar, gülüyorlardı...”. (Katılımcılar 10, 30 yaşında, bekar).

“...Ben istediğim eğitimi alamadım aslında çocukken tek gözümde görüyordum...bir dönem gittim ben aynı zamanda fiziksel de engelliyim ya okulda düşüp kalıyordum ailem de göndermedi...”. (Katılımcı 3, 34 yaşında, bekar).

“..Engelimden dolayı annem babam beni okula göndermedi Çünkü benim engelime uygun bir okul yoktu...”. (Katılımcı 16, 33 yaşında, evli).

Tablo 3.2 Katılımcıların Öğrenim Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğrenim Düzeyi	Katılımcı Sayısı	Yüzdesi (%)
Okur Yazar Olmayan	2	8,8
Okur Yazar Olan	1	4,3

İlkokul	11	47,8
Lise	4	17,4
Ön Lisans	4	17,4
Lisans	1	4,3
Toplam	23	100

3.6.1.3. Katılımcıların Engellik Türüne ve Engellik Oranına İlişkin Bulgular

Tablo 3.3’de katılımcıların engellik türüne ve oranına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Tablodan da görüldüğü üzere görüşme gerçekleştirilen engelli kadınların %30,4’ü ortopedik, %17,4’ü görme, %4,3’ü işitme ve konuşma, %21,7’i zihinsel ve %26,2’i ise süreğen hastalıklı engellilerdir. Buradan da görüldüğü gibi katılımcıların büyük çoğunluğu süreğen hastalıklara sahiptir.

Aynı zamanda Tablo 3.3’de katılımcıların engellik oranına ilişkin bilgiler de yer almaktadır. Bu bilgilere göre engellilerin %43,5’nin %70 üzerinde bir engelliliğe, %56,5’nin ise %40 ile %69 arasında bir engellilik oranına sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.3 Katılımcıların Engellik Türüne ve Oranına İlişkin Bulgular

	Katılımcı Sayısı	Yüzdesi (%)
Engellik Türleri		
Ortopedik Engelli	7	30,4
Görme Engelli	4	17,4
İşitme Ve Konuşma Engelli	1	4,3
Zihinsel Engelli	5	21,7
Süreğen Hastalıklı	6	26,2
Toplam	23	100
Engellilik Oranı		
%40-%69	13	56,5
%70 Ve Üzeri	10	43,5
Toplam	23	100

3.6.1.4. Katılımcıların Gelir Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların gelir düzeylerine ilişkin bulgulara Tablo 3.4’de yer verilmiştir. Tablodan da görüldüğü üzere katılımcıların %43,5’i 500 TL’ye kadar, %4,3’ü 500-1000 TL,

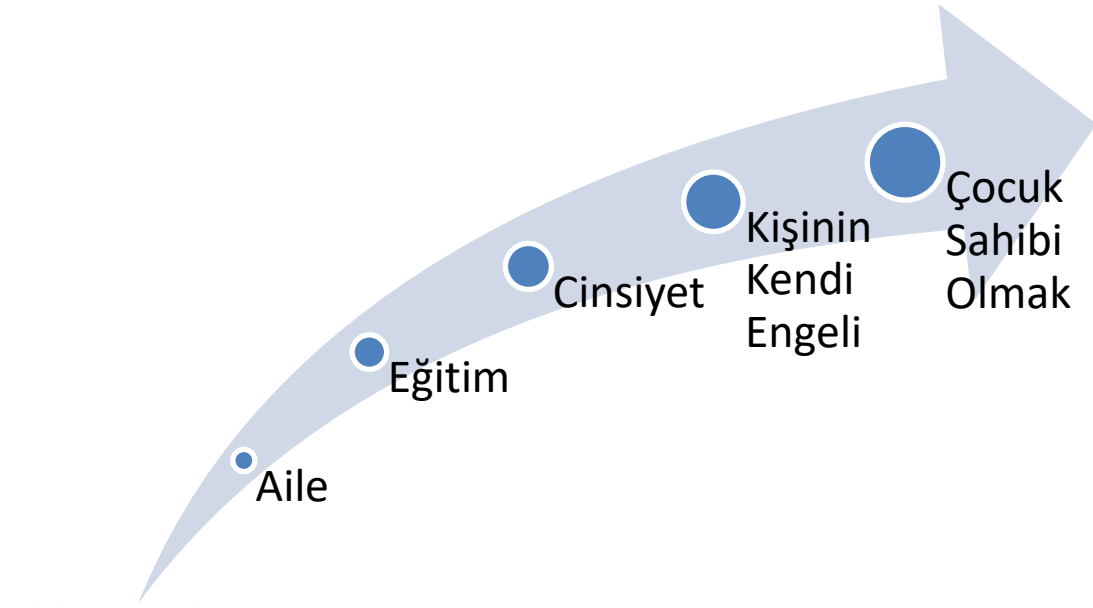
%39,2'i 1000-1500 TL ve %13'u ise 1500 TL üzerinde bir gelir düzeyine sahiptir. Buradan da görüldüğü üzere engelli kadınların çoğunluğunun gelir düzeyleri düşüktür. Bu noktadan hareketle bu bireylerin çalışma yaşamına katılımın gerekliliğinin oldukça önemli olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo3.4 Katılımcıların Gelir Düzeylerine İlişkin Bulgular

Gelir düzeyi (TL)	Katılımcı Sayısı	Yüzdesi (%)
0-500	10	43,5
500-1000	1	4,3
1000 -1500	9	39,2
1500 ve üzeri	3	13
Toplam	23	100

3.6.2. Engelli Kadınların Çalışma Hayatına Katılımının Önündeki Engeller

Engelli kadınların çalışma yaşamına katılımının önündeki engellerin belirlenmesi amacıyla katılımcılara farklı sorular sorulmuştur. Şekil 3. 1'den de görüldüğü üzere engelli kadınların çalışma yaşamına katılımını etkileyen faktörlerin aile, eğitim, cinsiyet ve kişinin kendi engeli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca görüşülen kişilerin yaklaşık % 22,7'i kendi engelinin, % 18 cinsiyetinin ve % 13,6'ı ise eğitim düzeyinin çalışma hayatına katılımının önünde bir engel oluşturduğunu söylemiştir. Bununla birlikte evli kadınların % 30'u çocuk sahibi olmanın çalışma hayatına katılmasının önünde bir engel oluşturduğunu belirtmiştir. Aşağıda belirtilen bu tespitleri destekleyici katılımcı görüşleri ise aşağıdadır.



Şekil 3. 1 Engelli Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımın Önündeki Engeller

“...Yok önce hiçbir şey sorulmazdı bana ama engelli olduğumu dile getirdikten sonra hem bu durum hem de beni bu işe yönlendiren tanıdıkların da çekincesiyle zaman zaman ben düşüncelerimi söylüyordum onlar da dinliyordu. Engelli olduğumu söyledikten sonra beni engelli olarak çalıştırın dedim hatta yok seni normal olarak işe aldık olmaz böyle devam et dediler ...”(Katılımcı 11, 28 yaşında, bekar)

“...Şu an çalışmıyorum, 2 yıl temizlik ve getir götür işi yaptım sadece başka da çalışmadım rahatsızlandım sonra işten çıktım...” (Katılımcı 8, 28 yaşında, bekar)

“...Ben ilkokul mezunuyum ama aslında okumayı çok istedim. Biz 8 kardeşiz köyde olduğumuz için o zaman ailem okutmadı. Eğer okusaydım şimdi daha güzel işte çalışırdım...”. (Katılımcı 13, 40 yaşında, evli)

“...Okumadım diye yapabileceğim iş buldum kendime halıcı da iyi de dokurdum ama ben yıllarca çocukluğumdan beri halı dokudum, biktım artık...”.(Katılımcı 12, 37 yaşında, bekar)

“...Bence cinsiyet tek engellikte değil normal kadınlar için de oldukça önemli. Çünkü çalışan kadınlara yaklaşımlar çok kötü...”.(Katılımcı 18, 43 yaşında evli)

3.6.3. Engelli Kadınların Çalışmaya İlişkin Yaklaşımları

Engelli kadınların çalışma yaşamına ilişkin yaklaşımlarının ölçülmesi için onlara çalışmanın kendileri için ne kadar önem taşıdığı, yaşamının neresinde yer aldığı ve bunun kendisine ve çevresine ne ölçüde fayda sağladığı sorulmuştur. Tablo3.5’de bu bulgulara yer

verilmiştir. Tablodan da görüldüğü gibi engelli kadınların çalışma hayatına ilişkin tutumlarının pozitif yöndedir. Ayrıca katılımcıların yaklaşık % 69,5'i çalışmayı kendisine karşı bir sorumluluk olarak gördüğünü söylemiştir.

Tablo 3.5 Katılımcıların Çalışmaya Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular

Çalışmaya İlişkin Tutumları	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Pozitif	16	69,5
Negatif	7	30,5
Toplam	23	100

Elde edilen sonucu destekleyici katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“...Elbette maddi anlamda bir katkınızın olması ailenize çok iyi bir şey zaten ama maddi değilse bile manevi anlamda ben bunu daha anlamlı görüyorum çünkü benim çalışmam, psikolojik açıdan kendimi iyi hissetmem ve mutlu olmam çevremdeki diğer insanlara da yansıtıldığından hem kendi kişisel huzurum hem de çevremdekilerin huzur ve mutluluğu için önem arz ediyor aslında bu da bir sorumluluk yükliyor haliyle insana...”. (Katılımcı 14, 33 yaşında, evli)

“...Evet yani sonuçta kendine karşı değil sadece çevrendeki başka insanlara da yardımcı olmak fayda sağlamak gerek bu çok güzel bir şey....Biri bana gelip bir şey istediğinde ona yardım etmek yol göstermek beni mutlu ediyor...” (Katılımcı 17, 43 yaşında, evli)

“...Evet. Yani sonuçta bir kazanç elde ediyorum burada kendime harçayabilmem için çalışmam lazım değil mi...para her şey değildir ama istediğimi yapabilmem için de para gerekiyor tabii...”. (Katılımcı 7, 24 yaşında, bekar)

“...Çalışsaydım kendime de çevreme de faydam olurdu...”. (Katılımcı 3,40 yaşında, bekar)

3.6.4. Engelli Kadınların Çalışmasına Ailelerinin Yaklaşımı

Engelli kadınların çalışma hayatında yer almalarını ailelerinin destekleyip desteklemediğini ortaya koymak amacıyla katılımcılara farklı sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplardan yola çıkarak katılımcıların yaklaşık %25'nin ailesi tarafından desteklenmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Ulaşılan bu sonuçla engelli bireylerin çalışma hayatında daha aktif yer almamasında ailelerinin de bir engel oluşturduğu saptanmıştır. Elde edilen bu bulguları destekleyici katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

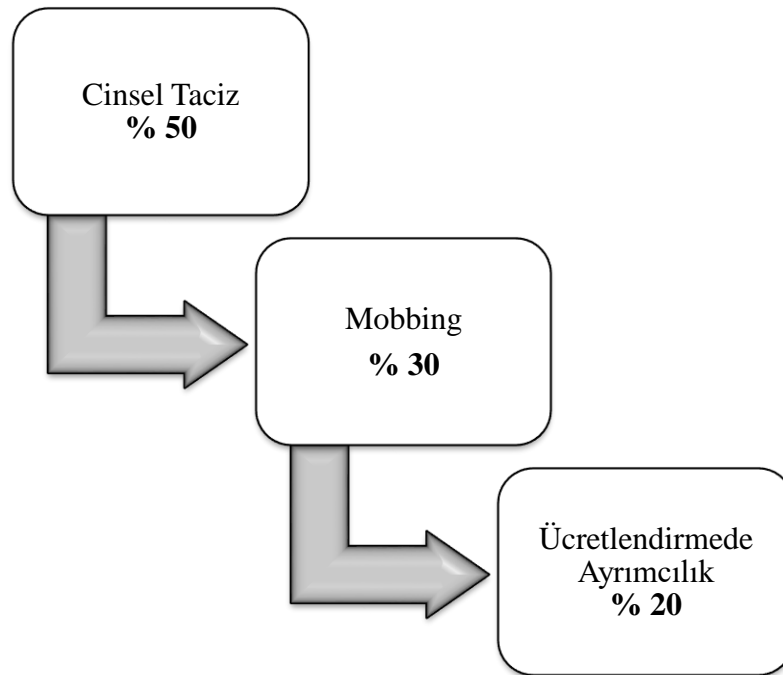
“...Ailem yine de hiçbir işe yaramadığımı söylüyor. Yardımcı olmak istesem de yaptırmıyorlar bana... Bana hiçbir işe yaramadığımı söyleseler de yapıyorum, bıraksalar yapacağım...”. (Katılımcı 4, 41 yaşında, bekar)

“...Annem hep topalsın diyordu. Hep beni küçük görüyordu. Benim dışarı çıkmam bile izin vermiyordu... Eşim de benim çalışmamı hiç istemedi kısıtlamaya çalıştı beni hep evde otur dedi hatta işten çıkarmak için iş yerime gelip patronumla bile konuşmuştu ama iyi çalışıyor biz memnunuz diye çıkarmadılar... (Katılımcı 12, 37 yaşında, bekar)

“...Ailem beni bir o kadar da dışarı çıkarmıyordu. Belki de başıma bir şey gelmesinden korktukları için olabilir...”. (Katılımcı 20, 41 yaşında, evli)

3.6.5. Çalışan Engelli Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar

Engelli kadınların çalışma yaşamına katılımının önündeki engellerin yanı sıra çalışma hayatına girdikten sonra karşılaştıkları sorunları belirlemek amacıyla hali hazırda çalışmakta olan engelli kadınlara farklı sorular sorulmuştur. Ayrıca şunu belirtmek gerekiyor ki, katılımcılardan sadece %48’i yani görüşme gerçekleştirilen 23 kişiden 10’u çalışmaktadır. Bulgulardan yola çıkarak çalışan engelli kadınların çalışma hayatlarında mobbing, cinsel taciz ve ücretlendirmede ayrımcılık gibi sorunlarla karşılaştığı görülmektedir. Ulaşılmış olan bu sonucu destekleyici katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.



Şekil3.2. Engelli Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar

“...Yeri geldi ben fazla bile çalıştım mesailere kaldım sırf işkence olsun diye yapıyorlardı hatta şikayet etmek istedim ama kim gelip görecek kim bakacak da sesimi duyacak, arkamda duracak dedim...sonra burada başka arkadaşlar BİMER e filan şikayette bulundu onlara karşı cephe aldılar, o zamanda bize mobbing uyguluyorlardı..”.(Konuşmacı 17, 43 yaşında, evli)

“...çalışırken nelerle karşılaştım ben ama hep öyle yerlerden uzaklaştım... çok fazla konuşmak istemiyorum da bu konuda...birkeresinde patronum bana yakınlaşmaya çalışmıştı hatta ilk iş yerinde bir arkadaşıma anlattım bu durumu o da beni artık onunla yalnız bırakmayacağını söyledi ondan devam ettim de hakkımda çok yanlış düşündü o engelliyim ya muhtacım ses etmem sandı ama sonrasında beni orada hiçbir kuvvet tutamadı”. (Katılımcı 12, 37 yaşında, bekar)

“...bir otel işi için görüşmede de beni odaya yalnız alıp özel sorular sormuşlardı, üslupları çok rahatsız ediciydi öyle kötü hissettim ki neyse...çalışmadım zaten orada da hemen çıkıp gitmiştim..”. (Katılımcı 18, 43 yaşında, evli)

“...ücret konusunda adil değillerdi çok çalışıp az kazanıyordum ve vardiya sistemi sağlığımu olumsuz yönde etkiliyordu uyku düzensizliği nedeniyle de kötü hissediyordum...”. (Katılımcı 21, 29 yaşında, bekar)

3.6.6. Engelli Kadınların Haklarına Yönelik Farkındalıkları

Engelli kadınların haklarına ilişkin farkındalıklarının olup olmadığının ortaya koyulması için engelli haklarından haberdar mısınız? sorusu sorulmuştur.

Bu soruya verilen cevaplardan yola çıkarak Tablo 3.5’de katılımcıların engelli haklarına ilişkin fikirlerine yer verilmiştir. Tablodan da görüldüğü üzere%47,8’nin hiç haberdar olmadığı, %34,8’nin kısmen haberdar olduğu ve %17,4’nün ise haberdar olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 3. 6 Engelli Kadınların Haklarına İlişkin Farkındalıklarıyla İlgili Bulgular

Engelli Haklarından Haberdarlık Düzeyi	Katılımcı Sayısı	Yüzdesi (%)
Haberdarım	4	17,4
Kısmen Haberdarım	8	34,8
Hiç Haberdar Değilim	11	47,8
Toplam	23	100

Ayrıca kısmen haberdar olanlarında büyük çoğunluğunun sadece ulaşımdan, sosyal veya kültürel olanaklar, su ve vergi indirimlerinden haberdar olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra çalışma yaşamındaki haklarına yönelik de farkındalıklarının çok az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda haklarından haberdar olan katılımcılar da bu hakların formalite olduğunu ve yararlanmak istediklerinde yararlanamadıklarını belirtmişlerdir. Elde edilen bulguları destekleyici katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“...haklarımızdan haberdarım ama şu var o haklar göstermelik gibi... mesela ben engelliyim kartım var hatta üzerinde de ulaşımda refakatçi ücretsiz yararlanabilir diye... ben ne aynı kartla başka şehirlerde otobüse binebiliyorum ne de refakatçi alabiliyorum yanına... buranın dışında bir başka memlekete gitsen orası da engelli kartı istiyor benden ama tek tek bunu çıkarttırmak için mi dolanacağız Allah aşkına... bir gün de refakat eden bana görümcem o bindi yanımda şoför bizi almak istemedi... görümcemin de ayrı kartı olmalıymış... ama ben engelliyim kartımda da yazıyor dedim isim olacak dedi... şimdi görümcemin adını yazdırsam Allah korusun o da hasta olsa ya da müsait olmasa bir başkası yardımcı olsa bana onu da kabul etmeyecekler... Allah bana görmeyi nasip etseydi zaten ne kartlarını alırdım ne de kullanırdım...”. (Katılımcı 20, 41 yaşında, evli)

“...Ben dışarı çıktığımdan beri engelli haklarımdan haberdar olmaya başladım yeni yeni... ama kimisi hiç tanınmıyor onların formalite de kalıyor çok az bir kısmı tanınıyor size... mesela eşimin iş yeri var vergi indiriminden yararlanalım dedik olmadı bir sürü bahane buldular bize..”. (Katılımcı 19, 33 yaşında, evli)

“...hak diyorsunuz ne hakkı burada hak mak yok, hakkını arayınca ister çalışırsın istersen çıkıp gidersin diyorlar...mecburum işte çalışmaya biliyorlar devlet memuru muyum ben sanki sıradan bir işçiyim işte öyle düşünüyorlar...”. (Katılımcı 13, 40 yaşında, evli)

SONUÇ VE ÖNERİLER

Geçmişten günümüze hem engelinden hem de cinsiyetlerinden dolayı toplumun dışına itilen, çifte ayrımcılığa uğrayan ve dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan bireylerin varlığı söz konusu olmuştur. Bu bireyler bazen toplumda yük olarak görülmüş bazen de topluma fayda sağlamadığı için öldürülmüş ya da kötü işlerde kullanılmıştır (Özer, 2015:58; Akay, 2010:15; Tufan, 2002: 33).Söz konusu bireyler engelli kadınlardır. Engelli kadınlar öncelikle sırf kadın olduklarından dolayı faaliyet alanları sadece evle kısıtlanmış ve sosyalleşmeleri sağlanmamıştır. Engelli olduklarından dolayı ise tüm engellilerin engellerinden dolayı yaşamış oldukları dışlanma, ön yargı ve ayrımcılıklarla karşılaşmışlardır. Tüm bunlar aslında hem engelinden hem de cinsiyetinden dolayı engelli kadınların ayrımcılıkla karşılaşarak toplumsal hayattan soyutlamasına neden olmuştur.

Görüldüğü üzere çifte ayrımcılığa uğrayan engelli kadınların toplumsal bütünleşmenin sağlanması için topluma kazandırılması ve bütünleşmesinin sağlanması büyük önem taşımaktadır. Bu toplumsal bütünleşmenin sağlanmasında ise önemli faktörlerden biri de çalışma hayatıdır. Çalışma hayatının her bireyin kendisi ispat edebileceği ve en önemlisi becerilerini ortaya koyabileceği bir ortam olarak kabul edilmesi de aslında bu faktörün ne kadar önem taşıdığına göstergesidir. Ayrıca çalışma hayatı içerisinde yer almanın her bireye tanınmış bir hak olarak görülmesi de bu durumun önem ve gerekliliğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla engelli bireylerin özellikle de çifte ayrımcılığa uğrayan engelli kadınların çalışma hayatında içerisinde daha aktif yer alması hem onların insani haklarından yararlanmasını hem de kendini ispat edebileceği ve becerilerini ortaya koyabileceği bir ortamda bulunmasını sağlayacaktır. Ayrıca istihdamın kadın engellilerin maddi olarak desteklenmesi, benlik saygısına ve sosyal tanıma erişmesi için de kritik bir bileşen oluşturduğu belirtilmektedir (Disabled Women: An International Resource Kit, 1996). Bu bileşenin sağlanması hem engelli kadınların toplumda tanımlanması hem de kendi özgüvenlerinin kazanımı için oldukça önemlidir. Tüm bunlar aslında engelli kadın istihdamının önem ve gerekliliğine dikkat çekmektedir.

Bu çalışma, engelli kadınların çalışma hayatında daha az yer alma ya da istihdam edilme nedenlerinin ortaya konulması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca engelli kadınların çalışma hayatına ilişkin düşüncülerinin ortaya konulması da çalışmanın hedefleri arasında yer almaktadır. Araştırmada nitel yöntem aracılığıyla Alanya bölgesinde yaşayan 23 kadın engelliyle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilerek bilgi toplanmıştır.

Elde edilen bulgulara göre görüşme gerçekleştirilen kişilerin %26'nın 18-29 yaş aralığında, %61'nin 30-45 yaş aralığında, %13'nün ise 45 ve üzeri yaşta olmaktadır. Görüşülen kişilerin %56,5'nin bekar, %43,5'nin ise evli olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca çalışmakta olan kişilerin büyük çoğunluğunun 30-35 yaş aralığında bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda evli kadınların yarıdan fazlasının çalışmadığı sonucu bulunmuştur. Evli kadınların çalışma yaşamına katılımının az olması aile sorumluluklarından, engelli olmalarından ve çalışma hayatında karşılaştıkları olumsuz davranışlardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu durumlar göz önünde buldurulduğunda sağlıklı kadınlara kıyasla engelli kadınlara çocuk bakıcılığı hizmetinin verilmesi onların çalışma hayatına katılmaları için büyük bir önem arz etmektedir. Bu nedenle devletin bu konuda aracılık göstermesi ve ilgili kurum veya kuruluşların desteğinin sağlanması engelli kadınların çalışma yaşamı içerisinde daha fazla görülmesini sağlayacaktır. Bununla birlikte çalışma hayatında bunlara karşı ayrımcı yaklaşımların doğru olmadığıyla ilgili işletmelerde gerekli seminerlerin düzenlenmesi ön görülmektedir.

Engelli olmayan bireylerde bekar kadınların evli kadınlara nazaran çalışma yaşamında daha az yer almaları görüldüğü halde engelli kadınlarda tam tersi görülmüştür. Bekar engelli kadınlar çalışmasının en başlıca nedenleri arasında ekonomik özgürlük yer almakta, bu durum onların sosyalleşmelerine katkı sağladığından ve kendilerine öz güven verdiğinden dolayı olduğu düşünülmektedir. Katılımcıların öğrenim düzeylerine ilişkin bulgulara bakıldığında %8,8'i okur yazar olmayan, %4,3'ü okur yazar olan, %47,8'i ilkokul, %17,4'ü lise, %17,4'ü ön lisans, %4,3'ü lisans mezunu olduğu görülmüştür. Görüldüğü üzere katılımcıların büyük çoğunluğunun eğitim düzeyi düşük olmaktadır. Eğitim düzeyinin düşük olmasının en başlıca nedenlerinin okullarda onlara karşı yapılmış olan dışlanma, ailenin onları okullara göndermemesi ve kişinin engeline uygun gidebileceği okulun bulunmaması olduğu düşünülmektedir. Genel anlamda engelli eğitimlerine ilişkin yasal bir alt yapının bulunmaması dolayısıyla bu bölgede de engelli bireylere sağlanan eğitim eksikliğinin veya yetersizliğinin bir nedeni olarak görülmektedir. Alanya bölgesinde verilen eğitimlerin yetersizliği ise ancak belediye ve çeşitli sivil toplum kuruluşlarının desteğiyle ortadan kaldırılabılır. Ancak bu şekilde engelli kadınların eğitim düzeyinin artırılabilmesi düşünülmektedir. Bu noktadan hareketle engelli kadınların eğitim düzeyinin artırılması için ilk başta ailelere eğitimin onların hayatındaki önemiyle ilişkili bilgilendirilme yapılmalıdır. Ayrıca engelli eğitiminin yasal dayanaklarının oluşturulması, kaynaştırma eğitiminin artırılması ve her bölgede engelli bireylerin engel gruplarına uygun okulların sayısının

artırılması ancak bu hususta ilgili kurum ve kuruluşların desteğinin de alınmasıyla eğitim düzeyini artırılabilceğiiöngörülmektedir.

Görüşme gerçekleştirilen engelli kadınların %30,4'ü ortopedik, %17,4'ü görme, %4,3'ü işitme ve konuşma, %21,7'i zihinsel ve %26,2'i ise süreğen hastalıklı engelli olmaktadır. Buradan da görüldüğü gibi katılımcıların büyük çoğunluğu fiziksel engelliler oluşturmaktadır. Ayrıca katılımcıların engellik oranına ilişkin bulgulara bakıldığında %43,5'nin %70 üzerinde bir engelliliğe, %56,5'nin ise %40 ile %69 arasında bir engellik oranına sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir düzeylerine ilişkin bulgularına bakıldığında %43,5'i 500 TL'ye kadar, %4,3'ü 500-1000 TL, %39,2'i 1000-1500 TL ve %13'u ise 1500 TL üzerinde bir gelir düzeyine sahiptir. Buradan da görüldüğü üzere engelli kadınların çoğunluğunun gelir düzeyleri düşüktür. Bu noktadan hareketle engelli bireylerin yaşamını sürdürebilmesi için çalışma yaşamına katılımının gerektiği düşünülmektedir. Onların çalışma yaşamına katılımını teşvik edici projelere, uygulamalara ve çalışmalara daha fazla ağırlık verilmelidir.

Kadınların çalışma yaşamına katılımı etkileyen faktörlerle ilişkili bulgulara bakıldığında ise en önemli faktörlerin eğitim, cinsiyet ve kişinin kendi engeli olduğu görülmüştür. Görüşülen kişilerin yaklaşık %22,7'i kendi engelinin, %18 cinsiyeti ve %13,6'ı ise eğitimin çalışma hayatına katılımının önünde bir engel olduğunu belirtmiştir. Bu bireylerin çalışma yaşamına katılımın artırılması için öncelikle işletmelerde cinsiyet ayrımcılığı yapanlara karşı gerekli yaptırımlar uygulanmalıdır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde engelsiz turizm faaliyetleri çerçevesinde engellilik konusu büyük ölçüde önem taşırken işletmelerin engelli istihdamının sağlanması bağlamında gösterdiği hassasiyetin ve önemin pek de ehemmiyeti olmadığı göze çarpmaktadır. Çünkü engelsiz turizme verilen önem ticari bir anlayış gerektirmekte fakat engelli istihdamı konusu ticari anlayıştan uzak bir yaklaşımla değerlendirilmektedir. Bu nedenle bu iki durumun işletmeler açısından önemi tartışmasız ve açıktır. İşletmelere yönelik bir diğer konu ise çalışma koşullarının engelli kadınların engeline uygun hale getirilmesidir. Bu konuda ilgili kurum ve kuruluşların gerekli ve yeterli ölçüde sürekli denetimleri sağlaması engelli kadınların çalışma yaşamı içerisinde daha fazla ölçüde yer almasını sağlayabilir.

Engelli kadınların çalışma hayatında yer almaları kadar bu konuda aileleri tarafından destelenip desteklenmedikleri de oldukça önemlidir. Bununla ilgili bulgulara bakıldığında yaklaşık %25'nin çalışma hayatına katılımının ailesi tarafından desteklenmediği görülmüştür. Ailenin her bireyin hayatında önemli bir faktör olduğunu düşünürsek bu yaklaşımın değiştirilebilmesi için gerekli kurum ve kuruluşların harekete geçmesi büyük önem arz

etmektedir. Ayrıca engelli ailelerine engelli bireyin çalışmanın önünde bir engel olmadığını anlatabilmek ve gösterebilmek amacıyla seminerlerin düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca düzenlenen seminerlerin ve ilgili projelerin sivil toplum kuruluşlarının ve yerel yönetimlerin desteğiyle sağlanması bu konudaki farkındalığı ya da duyarlılığı daha etkin kılacaktır.

Engelli kadınların çalışma yaşamına katılımı önündeki engellerin yanı sıra çalışma hayatına girdikten sonra karşılaştıkları sorunları belirlemede önem taşımaktadır. Çünkü çalışma yaşamında karşılaşılan sorunlar da onları çalışma hayatından uzaklaştırabilir. Ayrıca katılımcıların sadece %48'inin yani görüşme gerçekleştirilen 23 kişiden 10'unun şu an çalışmakta olduğunu belirtmek gerekir. Elde edilen bulgulara göre çalışan engelli kadınlar çalışma hayatı içerisinde mobbing, cinsel taciz ve ücretlendirmede ayrımcılık gibi çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu bireylerin de emeğinin karşılığı olan ücretin standartlaştırılması, onların ucuz iş gücü olarak kullanılmasının önüne geçebilmek adına gerekirse işletmelere yönelik denetimlerin ve cezai yaptırımların artırılması gerekmektedir. Ayrıca engelli kadınların istihdam edilebilirliği adına sivil toplum kuruluşlarının, kamu ve özel sektör işbirliklerinin sağlanması gerekmektedir.

Engelli kadınların haklarıyla ilgili farkındalığına ilişkin elde edilen bulgulara göre ise %47,8'nin kendi haklarından hiç haberdar olmadığı, %34,8'nin kısmen haberdar olduğu ve %17,4'nün de haberdar olduğu görülmektedir. Ayrıca kısmen haberdar olanlarında büyük çoğunluğunun sadece ulaşımdan, sosyal, kültürel olanaklardan, su ve vergi indirimlerinden haberdar olduğu bilinmektedir. Bunun yanı sıra çalışma yaşamındaki haklarına yönelik de farkındalıklarının çok az olduğu görülmüştür. Aynı zamanda haklarından haberdar olan katılımcılar da bu hakların aslında formaliteden var olduğunu ve yaralanmak istediklerinde pek çoğundan yararlanamadıklarını belirtmişlerdir. Genel anlamda engelli bireylerin haklarına yönelik farkındalıklarının düşük olmasının yanı sıra engelli kadınların bu konuda yeterli bilgiye sahip olmaması ile birlikte engellilik halinin bu haklardan yararlanmaya elverişsiz olması içinde buldukları durumu daha dezavantajlı kılmaktadır. Bu durumlar göz önünde bulundurularak engelli kadınların haklarıyla ilişkili farkındalık düzeylerinin artırılması amacıyla Aile ve Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'nün, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ve İş Kur'un birlikte proje geliştirmesi gerektiği düşünülmektedir. Aynı zamanda kamuoyu aracılığıyla da engelli haklarıyla ilişkili olarak farkındalığın sağlanması gerekmektedir.

Bu çalışma engelli kadınların çalışma yaşamında daha düşük istihdam edilmesinin nedenini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulardan yola çıkarak engelli kadınlara gerekli eğitimlerin verilmesinin onların istihdamını azda olsa artıracığı düşünülmektedir.

Aynı zamanda bu bireylerin durumlarının suiistimal edilmemesinin haklarıyla ilgili farkındalığın artırılmasıyla hafifletileceği düşünölmektedir. Ayrıca engelli kadınların çalışma hayatında düşük olmalarının nedeninin aile faktörü bağlamında değeriendirilmesi de bir başka araştırma konusunu oluşturmaktadır.



KAYNAKÇA

- Acar, D., Tekin, M. ve Alkan, H. (2007). “ Esnek üretim sistemlerinin işletme faaliyetlerine olan etkisi ve maliyet unsurlarında meydana getirdiği değişiklikler”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12(2): 1-20.
- Akay, İ. (2010). *İslam Hukukunda Engellilerin Durumu*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Akın, F. (2002). “Kadınların İşgücüne Katılımı ve İşteki Durum Tercihinin NestedLogit Model İle Analizi”. *METU/ERC International Conference in Economics VI*. Ankara, Turkey.
- Aktaş, C., Gergin, S., Kuz, T., Mutluoğlu, L., Uğurlu, B., & Yılmaz, Z. (2004). “Türkiye Korunmalı İşyerleri Araştırması”, *Öz-Veri Dergisi*, 1(2): 153-176.
- Albayrak, H. (2010). “Tarih Boyunca Engelliler ve Eğitimleri”. *Eğitim-Öğretim ve Bilim Araştırma Dergi*, 10 (31):51-61.
- Albert, B. (2004). *Briefing Note: The Social Model Of Disability, Human Rights And Development*, Disability Kar Research Project: Enabling disabled people to reduce poverty, Disability Knowledge and Research , London, UK.
- Alsancak, H., Tomruk, H., Çatana, N., Türkekul, A. ve Dolamaç, N. (2013). *Engelli Hakları Başucu Kitapçığı*, Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı.
- American Community Survey (2012). *2012 American Community Survey*, American Community Survey https://factfinder.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?pid=ACS_12_1YR_S1810&prod (erişim tarihi 25.02. 2017) .
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). “Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma”, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (15): 111-137.
- Arıkan, Ç. (2002). “Sosyal Model Çerçevesinde Özürlülüğe Yaklaşım”. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 2(1): 1-7.
- Arslan, Y., Şahin, H. M., Gülnar, U. ve Şahbudak, M. (2014). “Görme Engellilerin Toplumsal Hayatta Yaşadıkları Zorluklar (Batman Merkez Örneği)”, *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 4(2): 1-14.

- Aslan, M. ve Şeker, S. (2011). “Engellilere Yönelik Toplumsal Algı ve Dışlanmışlık”. 3. *Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu Kongresi Bildiri Kitabı*. 25-26 Ekim 2011, Kocaeli, s. 449-463.
- Aşık, N. (2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Türk İdare Dergisi*, 467: 31-51.
- Atabay, A. H. ve Hüseyinli, N. (2013). "Mobbing'in Türk Hukukuna Girişi - (Etki ve Sonuçları Bakımından Genel Değerlendirme)", *İzmir Barosu Bülteni*, 8-15.
- Ay, S. (2012). “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(2): 321-341.
- Aydınoat, E.N. (2012). “Engelli İstihdamını Arttırmanın Yolları”. *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Yayınları*, 1-13.
- Aykut, G., Efe, E. M., Bayraktar, S., Şentürk, S., Başeğmez, İ., Özkumit, Ö., ... ve Bilgin, H. (2016). “Mobbing Exposure of Anaesthesiology Residents in Turkey”, *Turkish Journal Of Anaesthesiology And Reanimation*, 44(4): 177-189.
- Barnes, C. (2007). “Disability, Higher Education and The Inclusive Society”. *British Journal of Sociology of Education*, 28 (1):135–145.
- Barnes, C. (2012). “Disability, Work and Welfare”. *Sociology Compass*, 6 (6): 472-484.
- Barnes, C., Mercer, G. Ve Shakespeare, T. (2002). “Exploring Disability: A Sociological Introduction”. *Social Policy & Administration*, 36 (1): 90-101.
- Baykan, Z. (2000). “Özürlülük, Engellilik, Sakatlık Nedenleri ve Korunma”, *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, (9) :336-338.
- Beckett, A. E. ve Campbell, T. (2015). “The social model of disability as an oppositional device”. *Disability & Society*, 30(2):270-283.
- Bergeskog, A. (2001). “Labour market policies, strategies and statistics for people with disabilities: A cross-national comparison”, *Working Paper*, IFAU-Institute for Labour Market Policy Evaluation.
- Bilge, A., Çeber, E., Demirelöz, M. Ve Akmeşe, Z. B. (2013). “Zihinsel Engellilerin Ebeveynlerine Verilen Cinsel Sağlık ve Üreme Sağlığı Eğitiminin Zihinsel Engelliler İçin Etkinliğinin Belirlenmesi”. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(3): 648-655.
- Bilgin, K. U. (2000). “Özürlülerin Çalışma Hayatındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri”. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5 (4): 21-38.
- Bilgin, U.F. (2000). “Özürlülerin Çalışma Hayatındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri”. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(4): 21-38.

- Blanchflower, D. (2000). "Self-employment in OECD countries", *LabourEconomics*, 7: 471–505.
- Bozkaya, G. (2013). "Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5): 69-89.
- Brisenden, S. (1986). "IndependentLivingandTheMedical Model Of Disability". *Disability, Handicap&Society*, 1(2):173-178.
- Browne, J.,Dubois, D., Rathmill, K., Sethi, S. P., ve Stecke, K. E. (1984). "Classification of flexible manufacturing systems", *The FMS magazine*, 2(2): 114-117.
- Browning, M. (1992). "Children And Household Economic Behavior", *Journal of Economic Literature*, 30(3): 1434-1475.
- Brummet, Q. (2008). "Theeffect of Genderine quality on Growth: A Cross-Country empirical study". *The Park Place Economist*, 16: 13-22.
- Budak, G. ve E. Mayatürk. (2008). "Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Negatif Ayrımcılık Üzerine Bir Araştırma". *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10 (1): 2-30.
- Burke, J.,Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N. ve Chan, F. (2013). "Employer's Attitudes Towards Hiring and Retaining People with Disabilities: A Review Of The Literature", *Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 1(19): 21-38.
- Buz, S., ve Karabulut, A. (2015). Ortopedik Engelli Kadınlar: Toplumsal Cinsiyet Çerçevesinde Bir Çalışma. *Iğdir University Journal of Social Sciences*, (7): 25-45.
- Campbell, T. ve Beckett, A. (2015). "The Social Model of Disability ss Oppositional Device". *Disability and Society*, 30 (2): 270-283.
- Cassitto, M. G., Fattorini, E., Gilioli, R., Rengo, C., Gonik, V., di Perfezionamento, I. C. ve Kortum-Margot, E. (2003). "Psychological Harassment At Work. *World Health Organization Protecting Workers*", 4:1-38.
- Chaykowski, R. P., & Powell, L. M. (1999). "Women and the labour market: Recent trends and policy issues", *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, 25: 1-25.
- Clark, D. ve S. Drinkwater. (1998). "Ethnicityand self-employment in Britain", *Oxford Bulletinof EconomicsandStatistic*, 60: 383–407.
- Clayton, S., Barr, B., Nysten, L., Burström, B., Thielen, K., Diderichsen, F., Dahl, E.& Whitehead, M. (2011). "Effectiveness of return-to-work interventions for disabled people: a systematic review of government initiatives focused on changing the behaviour of employers". *The European Journal of Public Health*, 22(3): 434-439.

- Costa, Dora L. (2000). "From Mill Town To Board Room: The Rise Of Women's Paid Labor". *Journal of Economic Perspectives*, 14 (4): 101-122.
- Çavuş, Ö. H. ve Tekin, A. (2015). "Türkiye'de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korunmalı İşyeri". *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1): 145-165.
- Çelikkalp, Ü., Saraçoğlu, G. V. ve Yorulmaz, F. (2014). "Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Kadınlar, Sağlık Riskleri ve Sorunları", *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(3): 233-240.
- Dalbay, R. S. (2009). *Özürlü Yakınlarının Özürlülere Yönelik Sosyal Politikalara İlişkin Bilgi, Beklenti ve Memnuniyet Dereceleri (Isparta Örneği)*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Dalkırançoğlu, T. ve Çetinel, F. G. (2008). "Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1): 277-297.
- Darcy, S. (2002). "Marginalised participation: Physical disability, high support needs and tourism". *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 9(1): 61-73.
- Darcy, S. ve Pegg, S. (2011). "Towards Strategic Intent: Perceptions of Disability Service Provision Amongst Hotel Accommodation Managers". *International Journal of Hospitality Management*, 30: 468-476.
- Delsen, L. (1996). "Employment Opportunities For The Disabled". Schmid, G., O'Reilly, J., & Schömann, K. *International handbook of labour market policy and evaluation*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Deniz İş Kanunu, 29.04.1967, 12586 Sayılı Resmi Gazete, Tertip 5, Cilt 6, 1849-1867.
- Devi, K. (2014). "Sexual Harassment of Women at Workplace: Myth and Reality", *The Journal of Legal Awareness*, 9 (2):14-19.
- Dieckmann, F., Giovis, C. ve Offergeld, J. (2015). "The life expectancy of people within tell actual disabilities in Germany". *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 28(5): 373-382.
- Disability Awareness in Action. (1996). Disabled Women Resource Kit Sayı:6 <http://www.independentliving.org/docs2/daa6> (erişim tarihi: 20.05.2017).
- Dollar, D. ve Gatti, R. (1999). "Gender Inequality, Income, and Growth: Are Good Times Good for Women?". *World Bank Working Paper*.
- Dünya Engelliler Vakfı. (2010). *Engelsiz Şehir Planlaması Bilgilendirme Raporu*. Dünya Engelli Vakfı, İstanbul.

- Elvitigala, G., Amaratunga, D. ve Haigh, R. (2006). *The Impact Of Culture On Career Development Of Women In Construction*, 6th International Postgraduate Research,Conference in the Built and Human Environment, 6-7 Nisan 2006, Nederland.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2013). *Türkiye’de Engellilik ve Kalkınma: Son 10 Yılın Raporu(2002-2013)*, T. C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Ankara.
- Engelliler Hakkında Kanun, 7.7.2005- 25868 Sayılı Resmi Gazete, 9463-9468.
- Ersoy, A., ve Gülmez, M. (2013). “Doğrudan Pazarlama Araçlarının Konaklama İşletmelerinde Kullanımı: Antalya İli Örneği”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24 (1): 23–40.
- European Commision. (2007). *Undeclared Work in the European Union*, European Commision.
- European Commision. (2015). *Thegender pay gapin the European Union*, European Commision, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm(erişim tarihi 15.04.2017).
- European Disability Forum. (2014). *Alternative Reportto The Un Committee On The Rightsof Persons With Disabilities*. European Disability Forum, Brüksel.
- Eurostat. (2012). *Eurostat yearbook*, Eurostat.
- “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odalar ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeli”, *28737 Sayılı Resmi Gazete*, 16.08.2013.
- Genç, Y. ve Çat, G. (2013). “Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8 (1):363-393.
- Goldin, C. D. (1991). “The Role Of World War II in The Rise Of Women'sEmployment”. *The American Economic Review*, 741-756.
- Gökbay, Z. İ., Ergen, A. ve Özdemir, N. (2011). “Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: Engelsiz Eğitim”, *Öneri Dergisi*, 9 (36): 1-8.
- Gökçe, G., Şahin, A. ve Bulduklu, Y. (2010). “Herzberg’in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği”, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(20): 233-246.
- Gül, H. ve Oktay, E. (2009). “Ücret, Kariyer, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler: Karaman Valiliğinde Bir Uygulama”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21): 223-238.

- Haveman, R. ve Wolfe, B. (2000). "The Economics of Disability and Disability Policy", A.J., Culyer ve J. P., Newhouse (Eds.). *Handbook of Health Economics*. Elsevier Science B. V., Volume 1: 996-1051.
- Hayghe, H. V. ve Bianchi, S. M. (1994). "Married Mother's Work Patterns: The Job-Family Compromise". *Monthly Labor Review*, June: 24-30.
- Herbert, J. ve Grossman, M. D. (2009). *Classification In Mental Retardation*, American Association on Mental Deficiency, Washington.
- Hersch H, J. (2015). "Sexual Harassment In The Workplace", *IZA World of Labor*, 1-10.
- Hughes, B., ve Paterson, K. (1997). "The social model of disability and the disappearing body: Towards a Sociology Of Impairment", *Disability and society*, 12(3):325-340.
- Hüseyinli, N. (2015). "Uluslararası Sözleşmeler Işığında Aile ve Çalışma Yaşamının Uzlaştırılması Kapsamında Ebeveyn İzninin Uygulamadaki Yeri", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 23(1): 271-311.
- Hüseyinli, N. ve Hüseyinli, T. (2016). "Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler", *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 34: 106-135.
- Hyde, M. (1996). "Fifty Years of Failure: Employment Services For Disabled People In The UK", *Work, Employment and Society*, 10(4): 683-700.
- International Labour Organization (1983). *159. Convention concerning vocational rehabilitation and employment (disabled persons)*, International Labour Organization, Genevre.
- İnan, S., Ceyhun, G., Selda, P., Ak, T. F., ve Dağlı, Z. (2013). "Engellilik, Türkiye'de Engellilerin Durumu Ve Sağlık Hizmet Sunumuna Bir Bakış". *Taf Preventive Medicine Bulletin*, 12(6): 723-728.
- İnsan Hakları Evrensel Beyanname, 6 Nisan 1949, 9119 Sayılı Resmi Gazete, 203-208.
- International Labour Organization. (2005). *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*, International Labour Organization, Cenevre.
- International Labour Organization. (2008). *United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, International Labour Organization, Cenevre.
- International Labour Organization. (2016). *Global Employment Social Outlook: Trends 2016*, International Labour Organization, Geneva.
- İslamoğlu, E. ve Yıldırım, S. (2014). "Yolcu Hizmetleri Memurluğu Yapan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar". *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 3(6): 150-177.

- Joshi, H. E., Layard, R. ve Owen, S. J. (1985). "Why are More Women Working in Britain?", *Journal Of Labor Economics*, 3 (1): 147-176.
- Kaçmaz, Y. Y. (2015). *Engelli Bireylerin Turizm Deneyimlerine Yönelik Bir Araştırma: Alanya Örneği*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Karataş, K. ve ÇİFCİ, E. G. (2010). "Türkiye’de Engelli Kadın Olmak: Deneyimler ve Çözüm Önerileri". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (13): 147-153.
- Kavaklı, U. ve Özkara, E. (2012). "Kişisel, Sosyal ve İş Hayatında Özürlü Bireylere Tanınan Haklar ve Özürlü Olguların Medikolegal Değerlendirmesi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 26(1): 65-74.
- Kayıkçı Deniz. (2002); 'Türk Tekstil ve Konfeksiyon Sanayi Çalışma Alanında Gözlemlenen Başlıca Sorunlar'. *İktisat Dergisi*, Sayı: 421- 428.
- Kılıç, D., ve Öztürk, S. (2014). "Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama". *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kızılgöl, Ö. A. (2012). "Kadınların işgücüne katılımının belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1): 88-101.
- Koçak, G.N. (2010). "Gönül Ne Kahve İster Ne Kahvehane, Gönül Hoşluk İster, Kahve Bahane: Olgun Turistlerin Algı Yapılandırışları Üzerine Keşifsel Bir Çalışma", *11. Ulusal Turizm Kongresi, KUŞADASI, Aralık 2010*, 743-756.
- Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, *30.05.2006, 26183 Sayılı Resmi Gazete*, 1-8.
- Köse, O., Dilsiz, A. ve Arabacı, T. (2014). "Görme Engelli Bireylerde Ağız Sağlığı", *Atatürk Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 56-60.
- Kulkarni, M Ve Lengnick-Hall, M.L. (2014). "Obstacles To Success In The Workplace For People With Disabilities: A Review and Research Agenda", *Human Resource Development Review*, 13(2): 158-180
- Kutlar, A., Erdem, E. ve Aydın, F. F. (2012). "Kadınların İşgücüne Katılması ile Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasında İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma", *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7: 149-168.
- Kuzgun, Y. ve Sevim, S. A. (2004). "Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1): 14-27.
- Küçükkaraca N. (2005). "Feminizm ve Engelli Kadın" , *Engelli Kadınların Sorunları ve Çözümleri Sempozyumu Kocaeli* 29- 30 Nisan 2005 s. 49-51.

- Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2): 165-184.
- Lips, H. M. (2013). "The Gender Pay Gap: Challenging The Rationalizations. Perceived Equity, Discrimination, And The Limits Of Human Capital Models", *Sex Roles*, 68 (3-4): 169-185.
- Lunt, N.,& Thornton, P. (1994). "Disability and employment: towards an understanding of discourse and policy", *Disability & Society*, 9(2): 223-238.
- Marumoogae, M.C. (2012). "Disability Discrimination and The Right of Disabled Person to Access The Labour Market", *Potchefstroom Electronic Law Journal/Potchefstroomse Elektroniese Regsblad-PER / PELJ*, (15)1: 345-428.
- Meşhur. A., H. F. (2004). "Özürülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi". *Öz-Veri Dergisi*, 1(2): 1-25.
- Meşhur. A., H. F. (2011). "Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama". *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22: 72-118.
- Mincer, J. ve Polachek, S. (1974). "Family Investments In Human Capital: Earnings of Women", *Journal of Political Economy*, 82(2, Part 2): 76-108.
- Mizrahi, R. ve Aracı, H. (2010). "Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1): 149-156.
- Nota, S. P., Bot, A. G., Ring, D. ve Kloen, P. (2015). "Disability and Depression After Orthopaedic Trauma". *Injury*, 46(2): 207-212.
- Okcu, B., Yazıcı, F. ve Sözbilir, M. (2016). "Ortaokul Düzeyindeki Görme Engelli Öğrencilerin Okuldaki Öğrenim Sürecine Dair Görüşleri". *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1):53-81.
- Oliver, M. (2004). "The Social Model in Action: If I Had a Hammer". Barnes, C., ve Mercer, G. (Eds.). *Implementing the social model of disability: Theory and research*. Disability Press, Leeds, s.18-31.
- Oliver, M. (ed). (1981). *The Handicapped Person: A New Perspective For Social Workers*. London: Radar.
- Orhan, S. (2013). *Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları*, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara.
- Ölmezoğlu, N. İ. (2015). *Çalışma Yaşamında Engelliler: Gümüşhane İli Engelli İstihdamına İlişkin Emek Arz Yönlü Bir Araştırma*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sosyal Yapı ve Sosyal Çalışma Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2): 117-135.
- Öz, C.S. ve Orhan, S. (2012). “Özürü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2): 36-48.
- Özer, Mustafa ve Biçerli, M. Kemal (2003). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1): 55-86.
- Özer, S. (2015). “İslam ve Diğer Medeniyetlerin Engelliye Bakışı”, *Bilimname, Düşünce Platformu*, 28(1): 55-65.
- Özgen, İ. ve Kırlar, B. (2014). “Alışveriş Merkezlerinin Fiziksel Engeller Açısından İncelenmesi: İzmir Örneği”. *15. Ulusal Turizm Kongresi Kitabı*. 13-16 Kasım 2014, Ankara, s. 338-356.
- Özgökçeler, S. ve Alper, Y. (2010). “Özürü Kanunu'nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi”. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 33-54.
- Özkan, G. S. ve Özkan, B. (2010). “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”. *Çalışma ve Toplum*, 1(24): 91-104.
- Öztürk, M. (2010). *Türkiye’de Engelli Gerçeği*, Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği, İstanbul.
- Patır, Ç. (2009). *Özürü Olgusunun Tarihsel Sürecinde 1980 Sonrası Söylem Ve Politikaların Küreselleşme Ortamında Hayata Geçirilebilirliği Üzerine Bir Tartışma: Türkiye Örneği*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Patton, W. & McMahan, M. (2014). *Career Development And Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. Sense Publishers, Boston.
- Pelit, E., Güçer, E. ve Demirdağ, Ş. A. (2016). “Kadın İşgörenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15): 43-65.
- Peters, V., Houkes, I., Rijk, A.E., Bohle, P.L., Engels, J.A. ve Nijhuis, F.J.N. (2016). “Which Resources Moderate The Effects of Demanding Work Schedules On Nurses Working In Residential Elder Care? A Longitudinal Study”. *International Journal of Nursing Studies*, 58: 31-46.

- Polachek, S. W. (1981). "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure", *Economics Statistic Review*, 63(1): 60-69.
- Priestley, M., Stickings, M., Loja, E., Grammenos, S., Lawson, A., Waddington, L. ve Fridriksdottir, B. (2016). "The political participation of disabled people in Europe: Rights, accessibility and activism", *Electoral Studies*, 42: 1-9.
- Psacharopoulos, G. ve Tzannatos, Z. (1989). "Female Labor Force Participation: An International Perspective", *The World Bank Research Observer*, 4(2): 187-201.
- Sandalcı, F. (2002). "Özürü Çocuğu Olan Aileler ve Sosyal Hizmet Mesleđi. Ufkun Ötesi Bilim Dergisi, 2(1):79-89.
- Sarı, Y., Ve Yıldırım, G. (2015). "Türkiye Turizmi Bağlamında Ortadođu Pazarı Üzerine Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (1):382-403.
- Scott, J. W. ve Tilly, L. A. (1975). "Women's Work and the Family in Nineteenth-Century Europe". *Comparative Studies in Society and History*, 17(1): 36-64.
- Semyonov, M. (1980). "The Social Context of Women's Labor Force Participation: A Comparative Analysis", *American Journal of Sociology*, 86(3): 534-550.
- Seven, M. A. ve Engin, A. O. (2007). "Türkiye'de Kadının Eğitimi Alanındaki Eşitsizlikler", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1):176-189.
- Seyfried, E. and Lambert, T. (1988). "New semi-sheltered forms of employment for disabled persons", *Luxemburg: Office for Official Publications of the European Community*.
- Seymen, A. O. ve Bolat, T. (2005). "Örgütlerde Bedensel ve Zihinsel Engelli İşgören Ayrımcılığı: Uygulamalı Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme". *Öneri Dergisi*, 6 (23): 35-45.
- Seyyar, A. (2008). "Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Özürümler Politikası (Özürü Dostu Yerel Sosyal Politikalar)", *Yerel Siyaset Dergisi*, 27: 80-85.
- Smart, J. F., ve Smart, D. W. (2006). "Models of disability: Implications for the counseling profession". *Journal of Counseling and Development*, 84(1): 29-40.
- Solmuş, T. (2005). "İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)", *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2): 1-14.
- Swain, J., ve French, S. (2000). "Towards an affirmation model of disability". *Disability and Society*, 15(4): 569-582.
- Şişman, Y. (2014). "Engelliler Açısından Eşitlik, Ayrımcılık ve Eğitim Hakları", *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, (32): 57-85.
- T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü. (2004). *Türkiye Özürümler Araştırması 2002*, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara.

- T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (2010). *Özürlülük Araştırmaları, Türkiye Özürlüler Araştırması Temel Göstergeleri*, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı/ÖZİDA, Ankara.
- Tao, W., Janzen, B. L., ve Abonyi, S. (2010). “Gender, division of unpaid family work and psychological distress in dual-earner families”, *Clinical practice and epidemiology in mental health: CP & EMH*, 6 : 36-46.
- Taylor, F.W. (1911). *The Principles of Scientific Management*, Harper and Brothers Publishers, New York and London.
- Thornton, P. (1998). “Employment quotas, levies and national rehabilitation funds for persons with disabilities: Pointers for policy and practice”, *International Labour Office*, 84.
- Timothy, A. T. ve Adeoti, A. I. (2006). “ Gender Inequalities and Economic Efficiency: New Evidence From Cassava- Based Farm Holdings in Rural South-Western Nigeria”, *African Development Review*, 18 (3): 428-443.
- Tilly, L. A., Scott, J. W. ve Cohen, M. (1976). “Women's Work and European Fertility Patterns”. *The Journal of Interdisciplinary History*, 6(3):447-476.
- Toksöz ,G.,Özkazanç, A. ve Poyraz, B. (2001). “Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet”. *Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi*, Ankara.
- Toplu, A. (2009). *Sosyal dışlanma perspektifinde Türkiye’de özürlü istihdamı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tufan, İ (2002). “Engelli İnsana Çeşitli Perspektiflerden Sosyolojik Bir Bakış”. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 2(1):27-56.
- Tufan, İ. ve Arun. Ö. (2006). “Türkiye Özürlüler Araştırması 2002 İkincil Analizi”. *Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu*, Ankara.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. (2008). *OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara.
- Union, Of Physically Impaired Against Segregation (1975). *Fundamental Principles Of Disability*. Upias, London.
- United Nations Department of Public Information /2486. (2007). “Employment of PersonswithDisabilities”, *United Nations EnableFactSheet 1-2-3*, 1-9.
- United Nations Department of Public Information. (2007). *Employment of Personswith Disabilities*, United Nations EnableFactSheet 1-2-3, United Nations Department of Public Information/DPI/2486.

- United Nations. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, United Nations <http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/convtexte.htm#convtext>. (erişim tarihi 20.02.2017).
- Visier, L. (1998). “Sheltered employment for persons with disabilities”, *International Labour Review*, 137(3): 347-365.
- World Bank. (2014). *Employment to population ratio*, The World Bank, <http://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.FE.ZS> (Erişim 25. 03. 2017).
- World Economic Forum. (2015). *The Global Gender Gap Report 2015*, World Economic Forum.
- World Education. (2016). *World Education Annual Report 2016*, World Education. <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=217967> (erişim tarihi, 30.05.2017).
- World Health Organization. (1980). *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps: A manual of Classification Relating to the Consequences of Disease*, WHO Geneva, Switzerland..
- World Health Organization. (2011). *World Report on Disability*, WHO Library Cataloguing in Publication Data, Malta.
- Yagmurlu, B., Yavuz, H. M. ve Sen, H. (2015). “Well-Being of Mothers of Children with Orthopedic Disabilities in a Disadvantaged Context: Findings from Turkey”. *Journal of Child and Family Studies*, 24(4): 948-956.
- Yagmurlu, M. F., Yagmurlu, B. ve Yilmaz, M. (2009). “Orthopedic Disability And Socioemotional Functioning”. *Pediatrics International*, 51(5): 637-644.
- Yıldırım, K., ve Doğrul, G. (2008). ““Çalışmak ya da Çalışmamak”: Türkiye’de Kentsel Alanlarda Yasayan Kadınların İşgücüne Katılmama Kararlarının Olası Belirleyicileri”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1): 239-262.
- Yıldırım, Ş., ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yumuşak, M., Çelikel Ş., Üçdağ M. ve Yıldırım S. (2014). *Şanlıurfa’da Engelli Bireylerin ve Ailelerinin Toplumsal Hayatta Yaşadıkları Zorlukların Araştırılması Projesi Araştırma Raporu*, Karacadağ Kalkınma Ajansı, Şanlıurfa.

EKLER

DEMOGRAFİK SORULAR

Yaşınız?

Medeni durumunuz?

Eğitim düzeyiniz ?

Engel durumunuz ?

Engel oranınız ?

Mesleğiniz ?

Aylık geliriniz?

Kaç kardeşiniz?

Ailenizde başka engelli var mı?

Anne ve babanızın eğitim durumu?

Çocuğunuz var mı?

Engelli Kadınların Çalışma Hayatında Az Yer Almalarının Nedenini Belirlenmesiyle İlgili Sorular

1. Çalışmayı bir sorumluluk olarak görüyor musunuz?
2. Ailenizin ve çevrenizdeki insanların sizi toplumsal hayata (eğitim, sosyal aktiviteler vb.) katılmanız yönünde destekledi mi?
3. İsteddiğiniz eğitimi alabildiniz mi?
 - a. Eğer istediğiniz eğitimi alamadıysanız eğitim almanızı engelleyen faktörler ne ya da nelerdi?
4. Her hangi bir eğitime katıldınız mı?
 - a. Eğer katılmadıysanız nedenini açıklaya bilir misiniz?
5. Engellilikte cinsiyet önemli mi?
6. Sizce engelli kadın olarak işe girmek zor mu ve bu zorluklar nelerdir?
7. Çocuk sahip olarak çalışmak zor mu?
8. İş başvurusunda bulunduğunuzda ne gibi zorluklarla karşılaştınız?
9. Daha önce iş deneyiminiz oldu mu ve ne kadar çalıştınız?
10. İşe ilk girdiğiniz zaman neler hissettiniz, çeşitli zorluklar yaşadınız mı, eğer yaşadıysanız bu zorluklar nelerdir?
11. Eğer bir işte çalıştıysanız ne gibi ayrımcılıkla karşılaştınız (ücretlendirme, terfi vd.)

12. Ayrımcılığa uğradıysanız herhangi bir girişimde buldunuz ya da bulunmak istediniz mi?
 - a. Eğer girişimde bulduysanız olumlu bir sonuç alabildiniz mi ?
 - b. Eğer girişimde bulunmadıysanız neden herhangi bir girişimde bulunmadınız
13. Eğer çalıştıysanız çalışma arkadaşlarının sizlere bakış açıları nasıldı?
14. Engelli haklarından haberdar mısınız?
15. Engellilere yönelik yapılmış olan mesleki eğitim ve rehabilitasyon merkezleri için neler yapılabilir?
16. Engellilerin çalışma yaşamında daha aktif şekilde yer alması için ne önerirdiniz?
17. İş kurun sizin için bulduğu işler engellinize uygun olmuş mudur?
18. Alanya da faaliyet gösteren engelli dernekleriyle ilgili bilginiz var mı?

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI : Davud NASİBOV

Doğum Yeri - Tarihi:11.10.1990, Azerbaycan

Eğitim Durumu

Mezun Olduğu Lise : Gedebey İli Ağamalı Köy Lisesi, Azerbaycan

Lisans Diploması : Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi

Yabancı Dil / Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetler

Bildiriler:

Göçmen, S., Nasibov, D. ve Kaçmaz, İ.Y. ve Üngüren, E. (2016). “Konaklama İşletmelerinde Engelli Çalışanların Temel Özellikleri Üzerine Bir Araştırma”. *17. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı*, 20-23 Ekim 2016, Muğla.

Nasibov, D., Göçmen, S. Ve Üngüren, E. (2017). “Konaklam İşletmelerinde Çalışan Engelli Bireylerin Helal Turizm Bağlamında Değerlendirilmesi”, *1. International Halal Tourism Congress*, 07-09 Nisan 2017, Alanya.

Göçmen, S. ve Nasibov, D. (2017). “Engelli Bireylerin Gözünde Çalışmak”, *Lefke Avrupa Üniversitesi 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Öğrenci Kongresi*, 6-8 Temmuz 2017, Lefke/KKTC.

Üngüren, E.,Göçmen, S. ve Nasibov, D. (2017). “Engelli İstihdamının Sürdürülebilirliğinin Sürdürülebilir Turizm Bağlamında Değerlendirilmesi”, *1. Uluslararası Sürdürülebilir Turizm Kongresi*, 02-04 Kasım 2017, Kastamonu.

Aliyev, E.,Göçmen, S. ve Nasibov, D. (2017). “Kobi'lerin Nöro Pazarlama Uygulamalarına Yönelik Farkındalığı”, *Lefke Avrupa Üniversitesi 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Öğrenci Kongresi*, 6-8 Temmuz 2017, Lefke/KKTC.

