

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

**ENGELLİ ÇALIŞANLARIN ESNEK ÇALIŞMA
BİÇİMLERİNE YÖNELİK TUTUMLARI: TOPLUMSAL
CİNSİYET ROLÜ AÇISINDAN BİR İNCELEME**

Yüksek Lisans Tezi

Gülşah ÖNAÇAN UZUN

Ankara, 2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

ENGELLİ ÇALIŞANLARIN ESNEK ÇALIŞMA
BİÇİMLERİNE YÖNELİK TUTUMLARI: TOPLUMSAL
CİNSİYET ROLÜ AÇISINDAN BİR İNCELEME

Yüksek Lisans Tezi

Gülşah ÖNAÇAN UZUN

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Müge ERSOY KART

Ankara, 2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

ENGELLİ ÇALIŞANLARIN ESNEK ÇALIŞMA
BİÇİMLERİNE YÖNELİK TUTUMLARI: TOPLUMSAL
CİNSİYET ROLÜ AÇISINDAN BİR İNCELEME

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Müge ERSOY KART

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

| <u>Adı ve Soyadı</u> | <u>İmzası</u> |
|------------------------------|--|
| 1. Prof. Dr. Müge Kart |  |
| 2. Prof. Dr. Feriye Gökbeğen |  |
| 3. Doç. Dr. Banu Metin |  |

Tez Sınav Tarihi ...03.04.2020

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Prof. Dr. Müge ERSOY KART danışmanlığında hazırladığım "ENGELLİ ÇALIŞANLARIN ESNEK ÇALIŞMA DİÇİMLERİNE YÖNELİK TUTUMLARI: TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ AÇISINDAN BİR İNCELEME (Ankara.2020)" adlı yüksek lisans - doktora/bütünleşik doktora tezindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarıma uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Tarih: 29.01.2020
Adı-Soyadı ve İmza

Gülşah ÖNACAN UZUN


İÇİNDEKİLER

| | |
|----------------------|------|
| TABLolar DİZİNİ..... | v |
| ŞEKİLLER DİZİNİ..... | vii |
| KISALTMALAR..... | viii |
| TEŞEKKÜR..... | ix |
| GİRİŞ..... | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

| | |
|--|----|
| 1.1. Engelliliğe Yönelik Yaklaşımlar..... | 4 |
| 1.1.1. Ahlaki (Moral) Model..... | 4 |
| 1.1.2. Tıbbi (Medikal) Model..... | 4 |
| 1.1.3. Sosyal Model..... | 5 |
| 1.1.4. İnsan Hakları Modeli..... | 6 |
| 1.2. Engellilik Kavramı..... | 7 |
| 1.2.1. Uluslararası Alanda Engellilik Kavramı..... | 7 |
| 1.2.1.1. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)..... | 7 |
| 1.2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)..... | 9 |
| 1.2.1.3. Birleşmiş Milletler (BM)..... | 9 |
| 1.2.2. Türkiye’de Engellilik Kavramı..... | 11 |
| 1.3. Engelli İstihdamı..... | 12 |

İKİNCİ BÖLÜM

ENGELLİLERE YÖNELİK İŞ PİYASASI PROGRAMLARI

| | |
|---|----|
| 2.1. Kota/Ceza Yöntemi..... | 15 |
| 2.2. Korumalı İstihdam Yöntemi | 18 |
| 2.3. Destekli İstihdam Yöntemi | 21 |
| 2.3.1. İşe Katıl Hayata Atıl | 25 |
| 2.3.2. Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum | 28 |
| 2.4. Engellilere Ayrılmış Meslekler/Seçilmiş İş Yöntemi | 29 |
| 2.5. Kişisel Çalışma Yöntemi..... | 30 |
| 2.6. Sübvans Edilen İstihdam Yöntemi | 30 |
| 2.7. Evde Çalışma Yöntemi | 31 |
| 2.8. Kooperatif Çalışma Yöntemi | 33 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMA

| | |
|--|----|
| 3.1. Esnek Çalışma Modelleri | 34 |
| 3.1.1. Kısmi Süreli Çalışma..... | 35 |
| 3.1.2. Çağrı Üzerine Çalışma..... | 37 |
| 3.1.3. Evde Çalışma..... | 38 |
| 3.1.4. Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)..... | 40 |
| 3.1.5. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi..... | 42 |

| | |
|---------------------------|----|
| 3.1.6. İş Paylaşımı | 44 |
|---------------------------|----|

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET

| | |
|---|----|
| 4.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet | 46 |
| 4.2. Toplumsal Cinsiyetle İlgili Kuramlar | 48 |
| 4.2.1. Psikanalitik Kuram | 48 |
| 4.2.2. Sosyal Öğrenme Kuramı | 50 |
| 4.2.3. Bilişsel Gelişim Kuramı | 52 |
| 4.2.4. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı | 53 |
| 4.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği | 55 |
| 4.3.1. Eğitim | 57 |
| 4.3.2. İstihdam | 59 |
| 4.3.3. Siyasal Yaşam | 61 |
| 4.3.4. Sağlık | 63 |
| 4.4. Engellilik ve Toplumsal Cinsiyet | 65 |

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

| | |
|--------------------------------|----|
| 5.1. Araştırmanın Amacı | 73 |
| 5.2. Araştırmanın Önemi | 74 |
| 5.3. Araştırmanın Modeli | 74 |
| 5.4. Sınırlılıklar | 75 |

| | |
|---|----|
| 5.5. Evren ve Örneklem | 75 |
| 5.6. Veri Toplama Araçları | 76 |
| 5.6.1. BEM Cinsiyet Rolü Envanteri (BCRE) | 76 |
| 5.6.2. Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği | 77 |
| 5.7. Verilerin Toplanması | 78 |

ALTINCI BÖLÜM

BULGULAR

| | |
|--|------------|
| 6.1. Demografik Veriler..... | 80 |
| 6.2. Gruplar Arası Karşılaştırmalara İlişkin Bulgular..... | 86 |
| 6.2.1. Kadınsılık/Erkeksilik Algıları Açısından Yapılan Karşılaştırmalar | 86 |
| 6.2.2. Esnek Çalışma Düzenlemelerine İlişkin Tutumlar Açısından Yapılan Karşılaştırmalar | 88 |
| 6.3. Korelasyonlara İlişkin Bulgular | 90 |
| 6.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular..... | 91 |
| TARTIŞMA VE SONUÇ | 93 |
| KAYNAKÇA..... | 101 |
| ÖZET | 109 |
| ABSTRACT | 111 |
| EK 1: Anket Formu..... | 113 |

TABLolar DİZİNİ

| | |
|--|----|
| Tablo 1: Seçilmiş Ülkelerde İstihdam Oranları | 13 |
| Tablo 2: Kota Kapsamındaki Engelli İşçi Kontenjanları..... | 16 |
| Tablo 3: Kota Kapsamındaki Engelli Memur Kontenjanları – Kasım 2019 | 18 |
| Tablo 4: Korumalı İşyerleri | 21 |
| Tablo 5: Engel Grubuna Göre Yerleştirme Sayıları- İKHA..... | 26 |
| Tablo 6: İşe Yerleştirilen Engelli Bireylerin Cinsiyete Göre Dağılımı | 27 |
| Tablo 7: Bitirilen Son Öğrenim Kurumuna İlişkin Veriler-% | 58 |
| Tablo 8: İstihdama İlişkin Göstergeler - %..... | 60 |
| Tablo 9: Siyasal Yaşama İlişkin Göstergeler..... | 62 |
| Tablo 10: Engelli Bireylerin Eğitim ve Okuryazarlık Durumu- %..... | 57 |
| Tablo 11: Engelli Bireylerin İşteki Durumu, Çalışma Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2016..... | 69 |
| Tablo 12: Cinsiyete Göre Medeni Durumun Görünümü | 82 |
| Tablo 13: Engel Grubu ve Engel Oranlarının Görünümü | 83 |
| Tablo 14: Kadınsılık-Erkeksilik Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları | 86 |
| Tablo 15: Kadınsılık –Erkeksilik Alt Ölçek Puanlarının Engel Grubuna Göre Anova Sonuçları..... | 87 |
| Tablo 16: EÇD’ye Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Faktör Puanlarının Çeşitli Değişkenlere Göre Anova Sonuçları | 89 |
| Tablo 17: Kadınsılık-Erkeksilik Alt Ölçekleri ile Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumlar ve Alt Faktörleri Arasındaki Korelasyon..... | 90 |
| Tablo 18: İş Yaşam Dengesi Alt Faktörünün Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları..... | 91 |

| | |
|--|----|
| Tablo 19: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumların Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları | 92 |
|--|----|



ŞEKİLLER DİZİNİ

| | |
|--|----|
| Şekil 1: Destekli İstihdam Modelinin Aşamaları | 22 |
| Şekil 2: Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum- Şehirlere Göre Yerleştirme Sayıları..... | 29 |
| Şekil 3: Kısmi Süreli Çalışma Oranları-2018 | 36 |
| Şekil 4: Toplam İstihdam İçindeki Evde Çalışma Oranları- 2018..... | 39 |
| Şekil 5: İBBS-1'e Göre Anne Ölüm Oranı, (100.000 Canlı Doğumda), 2017..... | 48 |
| Şekil 6: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları | 80 |
| Şekil 7: Katılımcıların Yaş Dağılımları | 81 |
| Şekil 8: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı | 81 |
| Şekil 9: Kadınların Eğitim Durumlarına Göre Oransal Dağılımları | 82 |
| Şekil 10: Erkeklerin Eğitim Durumlarına Göre Oransal Dağılımları..... | 82 |
| Şekil 11: Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre (Kamu/Özel) Göre Dağılımları..... | 84 |
| Şekil 12: Çalışan Engellilerin İş ve Meslekleri-% | 84 |
| Şekil 13: Çalışan Engelli Kadınların İş ve Meslekleri-%..... | 85 |
| Şekil 14: Çalışan Engelli Erkeklerin İş ve Meslekleri-%..... | 85 |
| Şekil 15: Benimsenen Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Dağılımı..... | 86 |

KISALTMALAR

| Kısaltmalar | Açıklaması |
|--------------------|--|
| AB | Avrupa Birliği |
| AÇSHB | Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı |
| BM | Birleşmiş Milletler |
| DPB | Devlet Personel Başkanlığı |
| EÇA | Engelli Çalışma Atölyeleri |
| EÇD | Esnek Çalışma Düzenlemeleri |
| EKPSS | Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı |
| EUROSTAT | European Statistical Office (Avrupa İstatistik Ofisi) |
| EUSE | European Union of Supported Employment (Avrupa Destekli İstihdam Birliği) |
| EYHGM | Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü |
| ILO | International Labour Office (Uluslararası Çalışma Örgütü) |
| İKHA | İşe Katıl Hayata Atıl Projesi |
| İŞKUR | Türkiye İş Kurumu |
| TÜİK | Türkiye İstatistik Kurumu |
| ÜÇD | Üstlerinin ve Çalışma Arkadaşlarının Desteği |

TEŞEKKÜR

Bu tezin Őekillenmesinde ilgi ve desteğini esirgemeyen çok değerli tez danıŐmanım Prof. Dr. Müge ERSOY KART'a,

Lisans eğitimimi de tamamlamıŐ olduğum Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nin bugünlere gelmemde büyük payı olan tüm hocalarıma,

Süreç içerisinde her türlü özveriyi gösteren aileme ve yanımda olan arkadaŐlarıma,

Sonsuz teŐekkürlerimi sunarım.

GİRİŞ

Ekonomik bağımsızlık kazanma, kendi yeteneklerini keşfetme, çalışma davranışının sosyal ve psikolojik sonuçlarını deneyimleme gibi kazanımların elde edilmesi engelliler bakımından oldukça önemlidir. Herkes gibi çalışma hakkına sahip olan engelli bireyler bakımından bu hakkın hayata geçirilmesi ve engeli olmayan bireylerle eşit koşullar altında işgücü piyasasına tam ve etkin katılımın sağlanması için çeşitli şekillerde destek mekanizmaları bulunmaktadır.

Cinsiyet fark etmeksizin tüm engelli bireylerin çalışma hayatına katılımlarının artırılması bakımından ek tedbir niteliğinde uygulanan kota-ceza yöntemi, korumalı istihdam, destekli istihdam gibi işgücü piyasası programları büyük fayda sağlamakla birlikte, engelli istihdamı tam anlamıyla istenilen seviyeye ulaşabilmiş değildir. Toplumsal cinsiyet bakış açısıyla durum değerlendirildiğinde ise engelli kadınların çalışma hayatına katılımlarının daha düşük seviyede kaldığı görülmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri, yalnızca engelli kadınlar için değil; işgücü piyasasında yer alan tüm kadınlar bakımından bahsi geçen sonuçlara neden olmaktadır; ancak engelli kadın üzerindeki etkileri daha derindir. Kadınların ev içi alanda ev işlerinden sorumlu, iyi bir eş, iyi bir anne olarak konumlandırılması eğitim, sağlık, istihdam gibi alanlarda eşitsizliklere neden olmaktadır. Çalışma hayatına girişte başarılı olanlar ise toplumsal cinsiyet kalıp yargıları nedeniyle belirli sektör ve mesleklerde, düşük pozisyonlarda, eşit işe eşit ücret olanağı sunulmadan çalışabilmektedirler. Tabiri caizse kadın iki önemli yaşam alanının çifte yükü altında ezilmekte; hem iş piyasasının hem de ev içi alanın beklentilerine yetişmeye çalışmaktadır.

İstihdam süreçlerine katılan engelli bireylerin çalışma hayatına dair sorun ve beklentilerinin devam ettiği bilinmektedir. Bunlardan biri de hem sağlık durumları hem

de toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle çalışmanın birçok boyutunda esnekliğe ihtiyaç duyabilecek olmalarıdır. 2010 yılında TÜİK tarafından gerçekleştirilen Özürlülerin Sorun ve Beklentisi Araştırması ile söz konusu ihtiyaç tespit edilmekte; engelliler bakımından esnek çalışma biçimleri Dünya Sağlık Örgütü tarafından da ihtiyatlı bir dille önerilmektedir. Esnek çalışma biçimlerine duyulan ihtiyaç, birçok ulusal araştırmada da tespit edilerek politika önerileri şeklinde sunulmaktadır.

Engelli bireylerin esnek çalışmaya yönelik ihtiyaçları ve beklentileri ile birlikte giderek gelişen bilgi iletişim teknolojileri sayesinde daha çok işin uzaktan ve/veya esnek çalışma biçimleriyle yapılabilir hale gelmesi, durumun engelli bireyler açısından değerlendirilmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Özellikle engelli kadınlar bakımından toplumsal cinsiyet rollerinin de esnek çalışma düzenlemelerine bakış açısında etkili olabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada engelli bireylerin esnek çalışma biçimlerine yönelik tutumlarının incelenmesi; benimsenen toplumsal cinsiyet rolü ve diğer değişkenlere göre tutumlarda görülen farklılıkların değerlendirilmesi, esnek çalışma biçimlerine yönelik tutum puanları ile toplumsal cinsiyet puanları arasındaki ilişkinin irdelenmesi amaçlanmaktadır.

Üç bölümden oluşan tezin ilk bölümünde; kavramsal çerçeve oluşturulmaktadır. Öncelikle, engelli bireylerin istihdamı bakımından geliştirilmiş işgücü piyasası programları olan kota-ceza yöntemi, korumalı istihdam yöntemi, destekli istihdam yöntemi gibi yöntemler üzerinde durulmakta, mevcut duruma ilişkin değerlendirmeler yapılmaktadır. Yine; bilgi iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler ile birlikte daha fazla gündeme gelen ve literatürde sık sık engelli istihdamı açısından da değerlendirilen esnek çalışma kavramı ve esnek çalışma modellerine yer verilmektedir. Kavramsal çerçeve içerisindeki son bölüm ise toplumsal cinsiyet rollerine değinmektedir.

Önce, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları açıklanmakta, toplumsal cinsiyet ile ilgili kuramlar ayrıntılandırılmakta, dört temel alandaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinden bahsedilmekte ve ardından toplumsal cinsiyet ve engellilik değişkenlerinin birlikte değerlendirilmesine odaklanılmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümü, engelli bireylerin istihdamı açısından esnek çalışma düzenlemelerini değerlendirebilmek amacıyla; çalışan ortopedik, görme ve işitme engelli bireylerin esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının ve benimsedikleri toplumsal cinsiyet rollerinin tespitine ilişkin yapılan alan araştırmasının yöntem kısmından oluşmaktadır. Bu bölümde araştırmanın önemi, amacı, sınırlılıkları, veri toplama araçları gibi hususlara yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde alan araştırmasının bulgularına yer verilmektedir. Demografik veriler, gruplar arası karşılaştırmalar, korelasyon ve regresyon analizlerine ilişkin bulgular açıklanacaktır.

Çalışmanın son bölümünü ise tartışma ve sonuç kısmı oluşturmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Engelliliğe Yönelik Yaklaşımlar

Engellilik tarihsel süreçte farklı biçimlerde tanımlanan dinamik bir kavramdır. Tanımların farklılaşması ise engelliliğin farklı yaklaşımlarla ele alınması nedeniyle olmuştur. Ahlaki (moral) model, tıbbi model, sosyal model ve insan hakları modeli olmak üzere çeşitlenen engelliliğe yönelik yaklaşımların yapılan engellilik tanımlarına da yansıdığı görülmektedir (Karçkay, 2001). Bu bağlamda, izleyen bölümlerde bahsi geçen yaklaşımlara değinilecektir.

1.1.1. Ahlaki (Moral) Model

Geleneksel model olarak da ifade edilebilecek olan ahlaki modele ait düşünce tarzı, feodal döneme rastlamakta olup engelliliği dinsel ve ruhani temellere dayandırmaktadır. (Okur & Erbil Erdugan, 2010, s. 249) Ortaçağ Avrupası'nda hâkim olmakla birlikte engelliliğe ilişkin ilk ve en eski modeldir. Bu modele göre engelli bireyler işlemiş oldukları günahlar nedeniyle cezalandırılmış kişilerdir. Kişilerin içindeki ahlaksızlığın ve şeytanın dışı vurumu olarak ifadesini bulan bu yaklaşım, damgalanma ve dolayısıyla dışlanmalara neden olmuştur (Demirbilek, 2013, s. 59; Aktaran Kolat S., 2010, s. 8).

1.1.2. Tıbbi (Medikal) Model

Bilimsel bilgideki, tıp bilimindeki gelişmeler ve Aydınlanma Çağı'nın etkisini göstermeye başlaması ile 1800'lü yılların ortalarında ortaya çıkan tıbbi model (Arıkan, 2002), engelliliği tıp biliminin müdahale alanına yerleştirmiştir. Bu modelde fonksiyon

kayıpları üzerinden değerlendirme yapılmakta, kişi eksikliği veya yoksunluğu ile ön plana çıkarılmaktadır. Aynı zamanda kişi aciz ve yetersiz görüldüğünden onun adına çeşitli kararların alınması da yadırganacak bir durum olarak görülmemektedir (Okur & Erbil Erdugan, 2010, s. 250).

Sorunun kaynağı bireyin kendisinde görülmekte olup bu sorunun çözümü adına engelli bireyin tedavisi ve rehabilitasyonu sağlanmalıdır. ‘Anormallikler’ düzeltilerek kişinin ‘normal’ olana yaklaştırılması hedeflenmektedir (Akbulut vd., 2015). Tıbbi bakım ve rehabilitasyonun temel ilke olduğu bu modelin patoloji yönelimli olduğu görülmektedir (Meşe, 2014, s. 86).

Kişiler arasında ‘normal olan-olmayan’ ve ‘hasta olan-sağlıklı olan’ ayrımı yapması nedeniyle toplumsal bir hiyerarşi oluşturan tıbbi model, sorunları sadece birey açısından görüp yine bireyde çözmeye yönelik yaklaşımıyla değersizleştirilmiş, dışlanmış, toplumdaki soyutlanmış ve çeşitli olanaklardan yoksun bireyler meydana getirmiştir (Okur & Erbil Erdugan, 2010; Arıkan, 2002).

1.1.3. Sosyal Model

1960’larda İngiltere’de ortaya çıkan ve 1970 ve 1980’lerde dünya çapında ivme kazanan engelli hakları hareketinin, engelliliğe yönelik yaklaşımda da radikal değişikliklere neden olduğu görülmektedir. Sosyal modeli önceleyen bu hareket ile paradigma değişimi gerçekleşmiş, anlamlı çözümün tıbbi müdahale ve rehabilitasyondan çok toplumsal değişimde aranması gerektiği düşünölmeye başlanmıştır (Okur & Erbil Erdugan, 2010, s. 252).

Bizzat engelli bireyler tarafından gerçekleştirilen örgütlenmelerin medikal modele karşı eleştirilerini yükseltmesi, bir diğer ifadeyle dönüşümün yaşanmasında engelli bireylerin kendilerinin etkin rol alması sosyal modelin en önemli özelliğini oluşturmaktadır (Kolat, 2010, s. 9). Tıbbi modelde göz ardı edilen toplumun sorumluluğu 1976 yılında alternatif bir model çağrısı ile belirtilerek, fiziksel olarak yetersizliği olanların engelli haline gelmesindeki temel faktörün toplum olduğu vurgulanmıştır (Okur& Erbil Erdugan, 2010, s. 252).

Sosyal modelde asıl sorunun gerekli hizmetlerin hiç sunulmaması veya engelli bireylerin temel gereksinimlerinin dikkate alınarak sunulmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle engellilik kişiye özgü bir sorun değildir. Aynı zamanda engelliliğin toplumdaki ayrımcılığın, önyargının ve dışlamanın ürünü olduğu savunulmakta, çevresel düzenlemeler ön plana çıkarılmaktadır (Kolat, 2010, s. 9-10).

Engelliliğin toplumsal olarak yapılandırıldığını savunan bu modele yönelik eleştiriler ise; tıbbi yapılacak her türlü göndermeden kaçınması, tedavi-rehabilitasyon boyutunu dışlaması yönüyle yapılmaktadır. Bu noktada bütüncül bir yaklaşımın olması gerekliliği vurgulanmalıdır (Akbulut, Özgül, Ak& Uslu, 2015).

1.1.4. İnsan Hakları Modeli

Sorunun kaynağını yalnızca bireyde veya toplumda görmeyen insan hakları modeli, daha bütüncül bir yaklaşıma sahiptir. Sorun temelde engelli bireylerin herkesle aynı hak ve özgürlüklere sahip olduğunun hukuka yansıtılmamış olmasından kaynaklanmaktadır. Bu yönüyle insan hakları modelinin meseleyi hukukun alalına taşıdığı görülmektedir (Gül, 2012, s. 14).

İnsan hakları modeli engelli bireylerin yapamadıklarına değil, yapabilir kılınması bakımından ne gibi tedbirlerin alınması gerektiğine odaklanmaktadır (Gül, 2012, s. 15). Zira engelli birey de temel hakları olan ve bu hakların korunması ve geliştirilmesi gereken bir hukuk öznesidir (Kolat, 2010, s. 12-13). Dolayısıyla hak kullanım temelinde eşitliğin sağlanması ve ihtiyaç duyulabilecek düzenleme ve uygulamaların, destek sistemlerinin sağlanması gerekmektedir (Akbulut vd., 2015, s.18).

İnsan hakları temelinde gelişen bu model, Birleşmiş Milletler (BM) Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme (EHİS)'nin de bakış açısını oluşturmaktadır. İnsan haklarından ayrı düşünülemez olan ve tam ve eşit katılımı sağlamaya yönelik; eğitim, sağlık, bağımsız yaşayabilme ve topluma dâhil olma, yasa önünde eşit tanınma, yeterli yaşam standardı ve sosyal korunma, çalışma ve istihdam gibi hak ve özgürlükler Sözleşme'de güvence altına alınmaktadır.

Dinamik ve çok boyutlu bir kavram (WHO, 2011, s. 3) olan engelliliğe bakış açısının yukarıda bahsedildiği üzere evrilmesi ile birlikte, çeşitli uluslararası kuruluşların da süreç içerisinde farklı tanımlamalar yapma yoluna gittiği görülmektedir. Bu kapsamda, ilerleyen bölümlerde Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization, WHO), Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, ILO) ve Birleşmiş Milletlerin (BM) yaklaşımlarına değinilecektir.

1.2. Engellilik Kavramı

1.2.1. Uluslararası Alanda Engellilik Kavramı

1.2.1.1. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)

Dünya Sağlık Örgütü, kavramın sağlıkla ilişkili boyutuna vurgu yaparak 1980 yılında Uluslararası Yetersizlik, Engellilik ve Sakatlık Sınıflandırması (ICIDH)

çerçevesinde üçlü bir sınıflandırma yapmaktadır. Buna göre, yetersizlik (Impairment), sağlık bakımından psikolojik, fizyolojik ve anatomik (fiziksel) yapı veya işlevlerdeki eksiklik ve anormalliği olup 'işlev veya yapı bozukluğu' şeklinde de ifade edilmektedir. Özürlülük/sakatlık (Disability), bir aktiviteyi normal tarzda veya normal kabul edilen sınırlar içinde gerçekleştirmedeki kısıtlılık veya yetersizliktir. Engellilik (Handikap), ise bir işlev/yapı bozukluğu veya özür nedeniyle yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak kişiden beklenen rollerin kısıtlanması veya yerine getirilememesidir (Yılmaz, 2004, s. 9).

Süreç içerisinde Dünya Sağlık Örgütü'nün söz konusu sınıflandırmasına çeşitli eleştirilerin yapıldığı ve bu doğrultuda revizyonların gerçekleştirildiği görülmektedir. Disiplinler arası standart bir dilin oluşturulması amacıyla 2001 yılında engellilik anlayışını ve engelliliğin ölçülmesini daha ileri bir aşamaya taşıyan 'İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması (ICF)' yayımlanmıştır. Çevresel faktörlerin yarattığı engelliliğe vurgu yapmakta olan ve biopsikososyal çerçeve ile oluşturulmuş yeni sınıflandırma, insan işleviyle ilgili sorunları birbiriyle ilintili üç kategoriye ayırmaktadır (WHO, 2011, s. 5):

Yetersizlik: Vücut işlevindeki bir sorun veya vücut yapısında meydana gelen bir değişikliktir. Örneğin felç veya görme yetisinin yitirilmesi.

Aktivite Sınırlılığı: Aktiviteyi uygulamada örneğin yürümede veya yemede güçlük çekilmesidir.

Katılım Kısıtlaması: Yaşamın herhangi bir alanına katılmaktan alıkoyan veya katılmayı güçleştiren sorunlar olmasıdır. Örnek olarak ayrımcılığa maruz kalınması verilebilmektedir.

Bahsi geçen işlev alanlarının birinde veya tümünde yaşanan güçlükler engelliliği ifade etmektedir. Aynı zamanda engellilik; ürünler ve teknoloji, tutumlar, hizmetler, sistemler gibi çevresel ve motivasyon, özsaygı gibi kişisel faktörlerin oluşturduğu bağlamsal faktörler ile sağlık durumlarının etkileşiminden doğmaktadır. Evrensel bir sınıflandırma olan ICF’te tarafsız/yansız bir dil kullanılmakta, engelliliğin nedeni ve türüne göre bir ayırım yapılmamaktadır (WHO, 2011, s. 5).

1.2.1.2.Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

ILO’nun sözleşme ve tavsiye niteliğindeki kararları incelendiğinde, konu ile ilgili düzenlemelerin ilk olarak 1955 tarih ve 99 sayılı Mesleki Rehabilitasyon (Özürlüler) Tavsiyesi’nde yapıldığı görülmektedir. Tanımlara ilişkin birinci maddeye göre özürlü/sakat; uygun bir iş bulabilme ve o işi muhafaza edebilme konusundaki beklentileri, fiziksel veya zihinsel özrü sonucu önemli ölçüde azalmış olan bireyi ifade etmektedir (Şişman, 2012, s. 66).

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1983 yılında “Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı” hakkında 159 sayılı Sözleşme ve 168 sayılı Tavsiye Kararını kabul etmiştir. Bahsi geçen sözleşmenin birinci maddesinde, yeni bir tanım yapıldığı görülmektedir: “Bu sözleşmenin amaçları açısından ‘sakat’ terimi, uygun bir iş temini muhafazası ve işinde ilerlemesi hususundaki beklentileri, kabul edilmiş fiziksel veya zihinsel bir özür sonucu önemli ölçüde azalmış olan bireyi ifade eder.” (Şişman, 2012, s. 77).

1.2.1.3. Birleşmiş Milletler (BM)

BM belgelerinde ilk kez 1948 yılında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile dile getirilen engelliliğe dair önleme ve rehabilitasyon çalışmaları, uluslararası standartlar

belirlenmesi, uluslararası kuruluşların programlarına dahil edilmesi, topluma tam katılımın artırılması gibi çeşitli çalışmalar yapılmakla birlikte 1971 yılına kadar engellilik alanında düzenlemeye rastlanılmamaktadır. 20 Aralık 1971 'de engelliliğe dair ilk düzenleme olan 'Zihinsel Engellilerin Haklarına Dair Bildirge' yayımlanmış, engelli tanımı ise ilk olarak 1975 yılında Engelli Hakları Bildirgesi'nde yapılmıştır (ASPB EYHGM, 2014).

Yapılan ilk tanıma göre engelli , kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendine yapması gereken işleri (doğuştan ya da sonradan olma) herhangi bir noksanlık sonucu yapamayan kişilerdir (Şişman, 2012, s. 75). Tıbbi model yaklaşımının etkilerinin bariz olduğu bu tanımda kişinin yetersizliği üzerinden hareket edilmektedir.

1993 yılında kabul edilen 'Engelliler İçin Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Konusunda Standart Kurallar' belgesinde ise engellilik, engelli olmayanlarla eşit düzeyde toplumsal yaşama katılım için gerekli fırsatların sınırlılığı ya da kaybı şeklinde açıklanmaktadır (Yılmaz, 2004).

13.12.2006 tarihinde BM Genel Kurulu tarafından kabul edilen Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (EHİS) ise 'Amaç' başlıklı 1. maddede engelliliği şöyle tanımlamaktadır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/07/20090714-1.htm>, erişim tarihi: 10.12.2017) :

“Engelli kavramı diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişileri içermektedir.”

1.2.2. Türkiye’de Engellilik Kavramı

1990’lı yılların sonlarına kadar tıbbi modelin etkisiyle ağırlıklı olarak sakat kavramının kullanılmakta olduğu, sonrasında ise sakat kavramı ile eş anlamlı olacak biçimde özürlü kavramının tercih edildiği görülmektedir (Şişman, 2012, s. 81). 2006 yılından sonra çıkarılan mevzuatta ise toplumdaki eğilim de göz önünde bulundurularak engelli ifadesinin kullanımı tercih edilmiştir (Ürker, 2010).

Yukarıdaki açıklamalar paralelinde, 7/7/2005 tarihinde yayımlanan 5378 sayılı Kanunun, 6/2/2014 tarihinde yapılan değişiklik öncesinde 3 üncü maddesi ile özürlü tanımı yaptığı belirtilmelidir. “Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi.” şeklindeki tanım yaklaşım değişikliğinin yansımasıyla revize edilerek aşağıda yer verildiği şekliyle düzenlenmiştir. Günümüzde referans alınan temel tanım 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’da yer almaktadır:

Tanımlar

Madde 3- (Değişik:6/2/2014-6518/63 md.) Bu Kanunun uygulanmasında;

c) Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi ifade eder.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından gerçekleştirilen 2011 Nüfus ve Konut Araştırması’nda yaklaşımlar ve tanımlarda yaşanan değişimler doğrultusunda fonksiyonlardaki sınırlılıklara odaklanılmaktadır. Görme; duyma; konuşma; yürüme, merdiven inme-çıkma; bir şeyler taşıma-tutma; yaşlılarına göre öğrenme-hatırlama gibi

alanlardan en az birinde çok zorlandığını veya hiç yapamadığını belirten kişiler en az bir engeli bulunan nüfus kapsamına alınmıştır. Söz konusu araştırmanın sonuçlarına göre, en az bir engeli olan nüfusun oranı %6,9'dur (ASPB EYHGM, 2015).

1.3. Engelli İstihdamı

Engelli bireylerin çalışma hayatına katılımı, topluma yararlılık, kendine güven gibi kazanımların elde edilmesi bakımından oldukça önemlidir. Yine, toplumla bağların güçlenmesi ve engelli bireylere acıma, merhamet duygularıyla yaklaşılmasının önüne geçilmesi bu sayede gerçekleşebilecektir.

Engelli bireylerin gerek ekonomik özgürlüklerini, gerekse sosyal faydaları elde etmek bakımından üretime katılması, tüketici olmaktan çıkarak yetenekleri ile işgücü piyasasında yer alması gerekmektedir. Bu kapsamda, aynı zamanda bir insan hakkı olan çalışma hakkının uygulamada da elde edilmesi için gerekiyorsa engelli bireyler çeşitli şekillerde desteklenmeli, onlar için özel bir takım tedbirler geliştirilmelidir.

Engelliliği insan hakları temelinde değerlendiren Birleşmiş Milletler (BM) Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme (2008), engellilerin istihdamına yaklaşımın nasıl olması gerektiğini de yansıtan uluslararası bir belgedir. Sözleşmenin 'Çalışma ve İstihdam' başlıklı 27. Maddesi çalışma hakkına ilişkin yaşanan sorunları gözeten ayrıntılı bir düzenlemeyi içermektedir (United Nations, 2006).

Sözleşme ile diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkının hayata geçirilebilmesi için uygun tedbirler alınması, ayrımcılığın yasaklanması, serbest çalışma ve girişimcilik gibi fırsatların geliştirilmesi, özel sektörde istihdamın çeşitli önlemlerle

desteklenmesi, engellilerin kamu sektöründe istihdamı gibi yükümlülükler taraf devletlere verilmiş durumdadır (ASPB EYHGM, 2015, s. 21).

Tablo 1: Seçilmiş Ülkelerde İstihdam Oranları

| 2011 | İstihdam Oranı | | | | | |
|------------------------|------------------------|-------|--------|--------------------------------|-------|--------|
| | Engelli Bireylerde (%) | | | Engelli Olmayan Bireylerde (%) | | |
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| EU28 | 43.9 | 51.3 | 47.3 | 60.7 | 73.0 | 66.9 |
| Almanya | 47.4 | 55.3 | 51.5 | 66.7 | 77.7 | 72.1 |
| Avusturya | 54.9 | 65.8 | 60.3 | 70.1 | 81.2 | 75.6 |
| Bulgaristan | 29.9 | 31.7 | 30.7 | 59.2 | 64.3 | 61.8 |
| Çek Cumhuriyeti | 34.2 | 43.3 | 38.6 | 59.6 | 77.1 | 68.5 |
| Danimarka | 44.5 | 49.5 | 46.7 | 76.3 | 79.8 | 78.1 |
| Finlandiya | 61.6 | 59.9 | 60.8 | 70.9 | 75.4 | 73.2 |
| Fransa | 52.7 | 60.8 | 56.2 | 60.9 | 71.1 | 66.1 |
| Hollanda | 39.6 | 47.0 | 42.7 | 75.7 | 84.3 | 80.1 |
| İspanya | 39.3 | 50.8 | 44.3 | 54.5 | 66.3 | 60.5 |
| İtalya | 38.1 | 54.7 | 45.6 | 48.2 | 69.6 | 58.9 |
| Macaristan | 23.4 | 24.0 | 23.7 | 55.3 | 66.9 | 61.1 |
| Malta | 25.4 | 44.3 | 34.4 | 42.3 | 75.3 | 59.2 |
| Polonya | 31.3 | 36.8 | 33.9 | 56.6 | 71.1 | 63.9 |
| Romanya | 28.6 | 36.0 | 31.8 | 56.8 | 70.1 | 63.5 |
| Türkiye | 26.5 | 61.3 | 41.1 | 29.5 | 71.2 | 51.0 |
| Yunanistan | 28.6 | 44.1 | 35.5 | 47.5 | 69.3 | 58.5 |

Kaynak: EUROSTAT Veritabanı

Çevrimiçi: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_dlm010&lang=en
(Erişim Tarihi: 29.03.2019).

Tablo 1’de yer alan verilerden amaca ne derece yaklaşıldığı tespit edilebilir. AB 28 ortalamasında engelli bireylerin istihdam oranının % 47,3 olduğu görülmektedir. %69 ile ilk sırada yer alan İsviçre’yi, % 66,9 ile İzlanda ve % 62,5 ile Lüksemburg izlemektedir. Engelli istihdam oranlarında en düşük değerlere sahip ülkeler ise; %23,7 ile Macaristan, %29,8 ile İrlanda ve %31,8 ile Romanya’dır. Ancak bu tabloya dayalı değerlendirmeler

esnasında ülkeler itibariyle tek bir engelli tanımının olmayışı göz önünde bulundurulmalıdır.

Ek olarak, söz konusu veriler cinsiyete göre incelendiğinde çalışma hayatına katılım noktasında hem kadın olmaları hem de engelli olmaları nedeniyle bu bireylerin “çifte dezavantaj” yaşadıkları yorumu rahatlıkla yapılabilecektir.

BM Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme’de yer alan çalışma hakkının hayata geçirilmesi bakımından geliştirilmiş iş piyasası programları ise kota/ceza yöntemi, korumalı istihdam, destekli istihdam, seçilmiş iş yöntemi, kişisel çalışma yöntemi, sübvansede edilen istihdam yöntemi, evde çalışma yöntemi ve kooperatif çalışma yöntemidir. Bu yöntemler izleyen bölümde detaylı olarak ele alınmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

ENGELLİLERE YÖNELİK İŞ PİYASASI PROGRAMLARI

2.1. Kota/Ceza Yöntemi

Engelli istihdamı bakımından kota düzenlemeleri, işgücü piyasasına entegrasyonu desteklemek amacıyla oluşturulmuş önlemlerden en yaygın ve en bilineni olarak karşımıza çıkmaktadır. En basit anlatımla kota sistemi, belirlenmiş asgari sayıda ve bu sayının üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinin, çalışan sayısının belirli bir yüzdesinde engelli bireyi çalıştırma yükümlülüğü bulunması şeklinde ifade edilmektedir (ILO, 2014, s. 43).

Kota sisteminin ilk olarak 1. Dünya Savaşı sonrasında Avrupa’da ortaya çıktığı ve başlangıçta savaş nedeniyle engelli kalan bireyleri kapsadığı, 2. Dünya Savaşı sonrası dönemde ise tüm engelli bireylerin yararlanabileceği şekilde kapsamın genişletilerek dünya genelinde birçok ülke tarafından uygulanır hale geldiği bilinmektedir (ILO, 2014; EYHGM, 2011).

Kota düzenlemeleri, işgücü piyasalarının özelliklerine göre ülkeler itibariyle farklılık göstermektedir. Örneğin Almanya’da en az 20 çalışanı bulunan kamu ve özel sektör işverenlerinin %5 oranında ağır engelli birey (en az %50 oranında engelli kişi) istihdam etme yükümlülüğü bulunmaktadır (ILO, 2015, s. 104). Yasal düzenlemelerle bazı engel grupları birden fazla kişi olarak tespit edilebilmektedir. Bu duruma örnek olarak görme engelli bir bireyin istihdam edilirken iki kişi kabul edilmesi ve kotanın buna göre hesaplanması verilebilir. Kanuni yükümlülükten daha az sayıda engelli çalıştıranlar için ise kademeli olarak uygulanan maddi bir yaptırım söz konusudur. Düzenlemeye göre %3-5, %2-3 ve %2’nin altında engelli çalıştıranlar, çalıştırmadıkları engelliler için artan miktarlarda ödeme yapacaklardır (EYHGM, 2011, s. 55-56).

Fransa’da en az 20 kişi çalıştıran işverenler, %6 oranında engelli işçi çalıştırmak durumundadırlar (EYHGM, 2011, s. 55-56). Avusturya’daki sisteme göre 25 ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinde, her 25 çalışana karşılık 1 engelli birey istihdam edilmelidir (ILO, 2015). Sırbistan’da ise 20 ile 50 kişi arasında çalışana sahip işverenler, en az 1 engellinin kota kapsamında istihdamını sağlamalı, her ilave 50 çalışan için de bir başka engelli bireyi istihdam etmelidirler (ILO,2014, s. 55).

Ülkemizde de en yaygın uygulanan yöntem kota-ceza yöntemidir. İlk olarak 1967 yılında 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile uygulanmaya başlanan bu yöntem, günümüzde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30’uncu maddesinde düzenlenmektedir. Bahsi geçen düzenlemeye göre işverenler; elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3, kamu sektörü işyerlerinde ise %4 engelli işçiyi çalıştırmakla yükümlüdürler. Engelli işçi çalıştırmayan işverenler bakımından İş Kanunu’nun 101. maddesi ile çalıştırılmayan her ay ve her engelli için idari para cezası hükme bağlanmaktadır. 2019 yılı için bu cezanın miktarı 3.250 TL’dir.

Kamuda ve özel sektörde kota kapsamında işçi olarak çalışan engelli verileri Tablo 2’deki gibidir:

Tablo 2: Kota Kapsamındaki Engelli İşçi Kontenjanları

| 2019 Eylül Sonu İtibariyle Engelli Kontenjanları | | | | | | | | | |
|--|--------|---|---------|------------------------|---------|-------------------------------|--------|----------------------------------|-------|
| Engelli Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İşyeri Sayısı | | Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Engelli Sayısı | | Engelli Çalışan Sayısı | | Engelli Açık Kontenjan Sayısı | | Engelli Kontenjan Fazlası Sayısı | |
| Kamu | Özel | Kamu | Özel | Kamu | Özel | Kamu | Özel | Kamu | Özel |
| 1.313 | 18.009 | 16.732 | 111.645 | 16.361 | 106.800 | 4.118 | 19.784 | 2.830 | 7.273 |

Kaynak: İŞKUR, 2019.

Çevrimiçi: <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> (Erişim tarihi: 02.12.2019)

İşkur'un yayımladığı istihdamı zorunlu kontenjanlarında cinsiyete göre dağılım bulunmamaktadır. Yıllık istatistik bültenlerinden ulaşılabilen cinsiyete göre dağılım incelendiğinde ise; 2018 yılındaki engelli işe yerleştirme sayısının toplamda 14.930 olduğu ve bunlardan engelli kadın yerleşen sayısının yalnızca 2.738 olduğu görülmektedir.

Türkiye'de kota sistemi, aynı zamanda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile de düzenlenmiş durumdadır. Engelli personel çalıştırma yükümlülüğü başlıklı 53. maddeye göre kamu kurum ve kuruluşları personele ait kadrolarda %3 oranında engelli çalıştırmak zorundadırlar. Yöntem olarak ise Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPS) ve Kura'nın benimsendiği görülmektedir (Devlet Memurları Kanunu, 1965).

Engel grupları ve eğitim durumları itibarıyla farklı soruların olduğu EKPS'ye ortaöğretim kurumlarından, yükseköğretim ön lisans veya lisans programından mezun olan veya EKPS'nin yapıldığı yıl itibarıyla mezun olabilecek durumda engelli adaylar başvurabilmektedirler. Kura yöntemine ise ilköğretim ve özel eğitim iş uygulama merkezi veya okulu mezunu veya bu okullardan yerleştirme işlemlerine son başvuru tarihi itibarıyla mezun olabilecek engelliler başvuru yapabilmektedirler (Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı, 2014).

Türkiye'de kamu kurumlarında engelli kotasında istihdam edilen memurların mevcut durumu Tablo 3'te görülmekte olup, son iki atamada yerleştirilen adayların atama işlemleri devam ettiğinden verilen sayılara dâhil edilmemiştir.

Tablo 3: Kota Kapsamındaki Engelli Memur Kontenjanları – Kasım 2019

| | |
|--|-----------|
| Kapsamdaki Mevcut Memur Kadro Sayısı | 1.987.176 |
| Engelli Kontenjanı %3 | 59.790 |
| Kontenjan Kapsamında Çalışan Engelli Memur Sayısı | 52.671 |
| Kontenjan Fazlası Çalışan Engelli Memur Sayısı | 2.525 |
| Toplam Çalışan Engelli Memur Sayısı | 55.196 |
| Engelli Kontenjan Açığı | 7.119 |

Kaynak: DPB, 2019. **Çevrimiçi:** <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri> (Erişim tarihi: 20.11.2019)

İstihdam edilen engelli memurların cinsiyetlerine göre sayısal dağılımı incelendiğinde ise, kadın sayısının 13.805; erkek sayısının ise 41.391 olduğu görülmektedir. Yine, genel idare hizmet sınıfında istihdamın her iki cinsiyet için de çoğunlukta olduğu görülmekte olup, tüm hizmet sınıflarında erkek istihdamı ağırlıktadır. Engel grubu bakımından değerlendirildiğinde ise ortopedik engelli bireylerin istihdamı ilk sırada olup genel dağılıma benzer bir şekilde erkek ortopedik engelli memur sayısı kadın ortopedik engelli memur sayısının yaklaşık üç katı miktarındadır. Erkeklerin kadınların üç katı miktarında istihdam edildiği hâlihazırdaki durum dolayısıyla, engelli memur istihdamında cinsiyete göre denge ve eşitliği sağlamaya yönelik özel tedbirler geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

2.2. Korumalı İstihdam Yöntemi

Tarihsel olarak ilk örneklerine 1800'lü yıllarda rastlanılan 'korumalı işyerleri', engellilerin işgücü piyasasının zorlu şartlarından korunduğu güvenli bir çalışma ortamında istihdam edilmelerini sağlayan bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. En kapsamlı şekilde ifade edilecek olursa; korumalı işyerleri mevcut işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelli bireyler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak gayesiyle devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenerek çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyerleri oldukları söylenebilir (Aktaş vd., 2004).

Avrupa Komisyonu'na göre korumalı işyerleri, çalışanlarının en az %50'sinin engelli olduğu işyerlerini ifade ediyorken, tanımlamada ülkeler arası farklılıkların bulunduğu da belirtilmelidir. Yasal çerçeveler, çalışma statüleri, ücretlendirmedeki farklılıklar ve çalıştırılacak engelli bireyin uygunluğundaki ölçütlerin çeşitliliği göze çarpmaktadır. Örneğin, bazı ülkelerde korumalı işyerleriyle ilgili özel düzenlemeler yapılmışken, diğerlerinde var olan genel mevzuat hükümlerinin bu işyerlerinde de uygulanması yolu seçilmektedir. Yine bazı ülkelerde sadece zihinsel ve ruhsal engellilerin çalışması uygun görülmekte iken, bazı ülkeler çalıştırılacak engelli tanımı kapsamını üretim çıktısının ortalama üretken işçiye göre belirli oranlarda daha az olması olarak belirlemektedir. Macaristan, İtalya ve Yunanistan'da başvuru sahiplerinin %50 daha az çalışma kapasitesine sahip olduğu düşünülüyorken, Fransa'da engelli olmayan bireyin çalışma kapasitesinin üçte birinden daha az çalışma kapasitesine sahip olan engellilerin korumalı işyerlerinde çalıştırılması uygun görülmektedir (Mallender vd., 2015).

Almanya'da korumalı işyeri niteliğindeki Engelli Çalışma Atölyelerinde (EÇA) kişinin engel düzeyi ne olursa olsun asgari düzeyde çalışabilme yetisine sahip olduğu takdirde mesleki eğitimin ardından ekonomik değeri olan bir şeyler üretebileceği anlayışı hâkimdir (Seyyar, 2015). Kapsamın ana kriteri engellerinden dolayı işgücü piyasasına erişim sağlanamaması durumudur. Engellerinden dolayı açık işgücü piyasasında iş bulamayan engelli bireylerden çalışmasında kendisi ve çevresi için herhangi bir risk barındırmayan ve açık işgücü piyasası koşullarında günde 3 saatten fazla çalışamayacak durumdaki her engelli, çalışma atölyelerinde çalışma hakkına sahip olmaktadır. Çoklu engeli sahip veya ağır engelli kişilerin de bu işyerlerine girişi mümkün olmakla birlikte çalışanların çoğu zihinsel ve ruhsal engelli bireylerden oluşmaktadır (EASPD, 2012, s. 6). EÇA'ların %93'ü Frankfurt'ta bulunan BAG Wfbm isimli topluluk tarafından

organize edilmektedir. Topluluk bünyesinde, 2016 yılında 2700 den fazla yan kuruluşla 680 çalışma atölyesinde ağır engelli kişilerin çalışma hayatına katılımının sağlandığı görülmektedir. Zihinsel, ruhsal, ağır ve çoklu engeli bulunan 300,000 kişiye mesleki eğitim, iş olanakları ve kişisel gelişimi destekleme hizmetleri sunulmaktadır (<http://easpd.eu/en/content/germany>, erişim tarihi:08.04.2019).

Ülkemizde, zihinsel ve ruhsal engelliler için açık işgücü piyasasında mevcut olan rekabet ve işini kaybetme korkusunun en alt seviyeye indirildiği işyerleri olan korumalı işyerlerinin yasal altyapısı 07/07/2005 tarihli ve 25868 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5378 sayılı “Özürlüler Hakkında Kanun” ile oluşturulmuştur. Alt düzenleme niteliğinde olan ve 26.11.2013 tarihli ve 28833 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireyleri kapsamaktadır. En az %40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olmak, İŞKUR’a kayıtlı olmak ve 15 yaşını bitirmiş olmak şartlarını (Md 14/1) taşıyan en az sekiz engelli bireyin çalıştığı işyerinin işvereni, korumalı işyeri statüsü kazanmak için başvuruda bulunabilmektedir. Ancak çalışacak engelli birey sayısının toplam işçi sayısına oranının %75’ten az olmaması koşulu da söz konusudur.

Korumalı işyerlerinde çalışan engellilere işverenleri tarafından zamanında ödenen ve yasal yükümlülükleri tam ve zamanında yerine getirilen ücretlere karşılık işverene yapılacak ödemenin usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla, “Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engellilerin Ücretlerine Karşılık İşverene Yapılacak Ödeme Hakkında Yönetmelik” 30.04.2016 tarihli ve 29699 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik kapsamında 2019 yılı ikinci altı aylık dönemde korumalı işyerlerinde çalıştırılan her engelli ve her ay için işverenlerine 763 TL mali destek

verilmektedir. Çalıştırılması zorunlu sayı olan 8'den daha fazla engelli birey çalıştıran ve/veya 5084 sayılı kanunun 2 nci maddesi kapsamındaki illerde kurulan korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için ilave bir ödemenin söz konusu olduğu görülmektedir. Bu kanunun işverenleri teşvik etme açısından oldukça önemli bir düzenleme olduğu belirtilmelidir. Süreç içerisindeki düzenlemeler sayesinde günümüzde 9 adet korumalı işyeri bulunmaktadır. Bugüne kadar işverenlere sağlanan destek toplam 795.000 TL olarak kayıtlara girmiştir. Tablo 4'te de görüldüğü üzere, bu kapsamda çalışmakta olan 79 zihinsel ve ruhsal engelli bireyin 53'ü erkek 26'sı ise kadındır (AÇSHB EYHGM, 2019).

Tablo 4: Korumalı İşyerleri

| SEKTÖR BİLGİLERİ | SAYISI | İLLER | KİŞİ SAYISI |
|-------------------|--------|-----------|-------------|
| Sanayi Sektörü | 5 | Manisa | 27 E - 17 K |
| Hizmetler Sektörü | 4 | Konya | 8 E - 2 K |
| | | Gaziantep | 14 E - 3 K |
| | | Sakarya | 4 E - 4 K |

Kaynak: AÇSHB EYHGM, 2019.

2.3. Destekli İstihdam Yöntemi

Destekli istihdam, zihinsel engelli bireylerin istihdamını geliştirmek amacıyla 1970'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde uygulanmaya başlanan bir model olarak karşımıza çıkmaktadır (Öcal, 2014, s. 108). Geleneksel rehabilitasyon programlarına bir alternatif olarak düşünülen destekli istihdam (ILO, 2015, s. 74), birçok kuruluş tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmış olmakla birlikte; en yalın haliyle, engelli bireylerin rekabete

açık bir piyasada gelir getirici bir iş bulma ve o işte kalıcı olma konusunda onları destekleyen bir yöntem olarak ifade edilmektedir (EYHGM, 2015, s. 23).

Engelli istihdamına yönelik herhangi bir teşvik veya zorunluluk mekanizması olmadan, kişinin kendi yeterlilikleri ile işgücü piyasasında var olma çabası ve bu çabanın çeşitli şekillerde ihtiyaca yönelik desteklenmesi üzerine kurulan bu modelin gittikçe yaygınlaştığı görülmektedir. Anahtar kelime olan ‘desteğin’ engelli bireye iş öncesi, iş sırası ve iş sonrasında verildiği vurgulanmalıdır. Yine engelli bireyin yanı sıra işverene ve çalışma arkadaşlarına da destek verilmesi söz konusudur. En önemli çıktı ise gerçek bir çalışma ortamında, gerçek bir kazanç karşılık gelen gerçek bir istihdamın yaratılmış olmasıdır.

Avrupa Birliği Destekli İstihdam Birliği kaynaklarına (EUSE, 2010) göre, destekli istihdam modelinin aşamaları Şekil 1’de özetlenmektedir:

Şekil 1: Destekli İstihdam Modelinin Aşamaları



Engelli birey ile temas aşamasında öncelikle engelli birey ile irtibata geçilerek destekli istihdam modeli ile iş bulunabileceği söylenir ve detaylı bilgilendirme yapılır. Görüşme süresince birey destekli istihdam hakkında bilgilendirilmekte, çalışmak isteyip istemediği ve nasıl bir işi yapabileceği keşfedilmeye çalışılmaktadır. Ek olarak kişinin destekli istihdam kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini ve ihtiyaç

duyduğu desteğin sağlanıp sağlanamayacağını belirlemek üzere iş koçu bilgi toplamaya devam eder (EUSE, 2010, s. 60).

Engelli bireylerin istihdama erişebilmeleri ve iş hayatında kendi seşimlerini yapabilmeleri doğrultusunda oluşturulmuş bir model olan destekli istihdam modelinin mesleki profil çıkarma aşamasında; daha önce toplanan bilgiler ışığında kişi merkezli bir yaklaşımla hangi işlerin yapılabilereği, sunulacak destek miktarı ve şekli, iş ve kariyer hedefleri ile ilgili bilgilerin toplanması ve değerlendirilmesi söz konusudur. Aynı zamanda engelli bireyin motivasyonu, ilgi alanları, çalışma hayatına bakışı gibi bilgiler ile gerçekçi hedefler oluşturulmaya çalışılmaktadır. Yine, geçmiş iş deneyimleri, mesleki eğitimin alınıp alınmadığı gibi hususlar bu aşamada oldukça önem taşımaktadır (EUSE, 2010, s. 63).

nc aşamada iş koçu ile engelli birey beraberce istihdam olanaklarını değerlendirirler. Mesleki profilden gelen bilgiler kişinin istihdam potansiyeliyle ilişkilendirilerek analiz edilir. Bu noktada engelli bireyin ve iş koğunun çevresi, istihdam ile ilgili kurumlar, işe alım fuarları, kariyer günleri, istihdam ajansları, medya gibi çeşitli kaynaklara başvurulmaktadır. Diğer yandan; engelli bireyin ilgi, istek ve beklentileri doğrultusunda bir iş sunabileereği düşünülen işveren ile bağlantıya geçilmeden önce işyerinin yapısı, büyüklüğü, ne tür bir işin gerçekleştirildiği gibi hususlara ilişkin iş koçu tarafından bilgi toplanmalıdır. Işveren müşteri olarak görülmeli ve ihtiyaçları, endişeleri ve soruları etkin bir şekilde ele alınmalıdır. Uygun işin tespitinin ardından iş koçu o işin gerektirdiği becerileri belirlemek için iş analizi gerçekleştirmelidir. Işin temel özellikleri, görev tanımı, engelli bireyi zorlayabilecek durumlar, gereken verimlilik düzeyi, gerekli kalite standartları, ücret, çalışılan saatler, kurum kültürü, iş ortamı, erişebilirlik, sağlanacak destek için işyerinin uygunluğu gibi hususlar iş analizinde bulunmalıdır. Iř-

kişi eşleştirmesinin ardından işveren, engelli birey ve çalışma arkadaşlarının gereksinim duyabileceği destek, desteğin nasıl ve kim tarafından sunulacağı gibi unsurlar üzerinde anlaşılaraq sorumluluklar netleştirilmektedir (Öcal, 2014, s. 129).

Modelin son aşaması olan iş ve iş dışında destek, kişinin bireysel ihtiyaçlarına göre değişiklik göstermektedir. Bu aşama destekli istihdamı, geleneksel yerleştirme hizmetlerinden ayıran temel unsurlardan biridir. Öncelikle alışana nasıl, ne zaman, nerede ve kim tarafından destek sağlanacağı ile ilgili seçenekler sunulmalı ve netleştirilmelidir. Destek türünün çalışanın ihtiyaçlarını karşıladığından ve işveren açısından kabul edilebilir olmasından emin olunmalıdır. İşbaşında sunulacak destek hizmeti; çalışma ortamındaki genel işleyiş, iş ve kurum kültürünün tanıtılması, eğitim, danışmanlık, rehberlik, çalışma ortamına uyum gibi pek çok konuda sağlanabilmektedir. İş dışında verilecek destek ise, çeşitli hizmetlere ulaşım bakımından ilgili kurumlara yönlendirme, iş dışında verilebilecek bir eğitim, problemlerin aşılmasına yardım edilmesi, kişinin organize olmasının sağlanması gibi Őeyleri kapsamaktadır (EUSE, 2010, s. 92). Sunulan desteğin miktarı, bağımsızlığın teşvik edilmesi ve işyerinde doğal desteğin sağlanması adına zaman içinde azaltılmakta olup gerektiğinde devreye girebilmesi bakımından iş kou, izleme ve takibi sürdürmektedir. Böylelikle potansiyel sorunlar kriz haline gelmeden çözülebilecektir (EUSE, 2010, s. 101).

Hollanda'da haftada en az 12 saat çalışabilen ve yine en az %35 üretkenlik seviyesinde olan engelli bireyler destekli istihdam kapsamına alınmaktadır. Fakat genç engelli gruplarının, %35'in altında üretkenlik seviyesine sahip olsalar dahi kabul edildiği görülmektedir. 2009 yılında korumalı işyerlerinden destekli istihdam aracılığıyla açık işgücü piyasasına geçişi sağlanan 5,295 birey dâhil olmak üzere, iş kouyla birlikte anılan 11,500 kişi bulunmaktadır. Verilecek desteğin zaman bakımından bir sınırlaması

olmamakla birlikte, destek miktarı yıllar itibariyle azalmaktadır. İlk yıl için engelli bireyin çalışma saatlerinin en fazla %15'i oranında sunulan destek hizmeti, ikinci yılda %7,5 ve diğer yıllarda %3'ü olarak belirlenmektedir (European Commission, 2012, s. 123-126).

Yurtdışı örneklerinde destekli istihdam modelinin öncelikle çeşitli projelerle yaygınlaştırıldığı, ardından ülke genelinde uygulanan ana akım politika haline geldiği görülmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarının, sivil toplum kuruluşlarının, özel sektörün projeleri ile bahsi geçen modelin alanda görünür olması ile farkındalık artmakta, ardından yasal düzenlemelere yansımaları gerçekleşmektedir. Ülkemizde de projeler yoluyla modele ilişkin süreç başlatılarak verimli bir istihdam yöntemi olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda izleyen bölümlerde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ve Down Sendromu Derneği'nin projelerine değinilecektir.

2.3.1. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Projesi: 'İşe Katıl Hayata Atıl'

Türkiye'de destekli istihdam modelinin geliştirilmesine yönelik olarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı özel sektör işbirliği ile 'İşe Katıl Hayata Atıl Projesi (İKHA)' gerçekleştirilmiştir. 2014 yılında uygulanmaya başlanan söz konusu modelleme çalışmasının amacı engelli bireylerin yeteneklerine uygun alanlarda, bireysel ihtiyaçları doğrultusunda tasarlanmış işlerde istihdamlarının sağlanmasıdır. Bu hedef doğrultusunda engelli bireyin kendisine, ailesine, iş arkadaşlarına ve işverenlerine rehberlik edilmesi söz konusudur. Gerekli mesleki becerilerin çalışma ortamında daha etkin ve pratik bir şekilde bireye kazandırılacağı düşüncesinden hareketle kendilerine işyerlerinde rehberlik edecek, kişiselleştirilmiş destek hizmeti sunacak iş koçlarının

yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. Dolayısıyla kilit rol iş koçları tarafından üstlenilmektedir (EYHGM, 2015, s. 25).

‘İşe Katıl Hayata Atıl’ projesi birinci dönemi Ankara, İstanbul, Sakarya, Samsun ve Gaziantep’te gerçekleştirilmiş, 60 iş koçu ile 300 engelli bireyin istihdamı hedeflenirken, 447 bireyin yerleştirilmesi yapılmıştır. Proje, ikinci dönemde de İstanbul, İzmir ve Ankara’da devam ederek 15 iş koçu ile 300 yerleştirme hedeflenirken 450 yerleştirme ile sonuçlanmıştır. İkinci aşamanın hedefi, birinci aşamada geliştirilen modelin verimliliğinin test edilmesi olarak belirlenmiş olup ülke şartlarında etkin biçimde kullanılmasını etkileyen unsurların tespiti amaçlanmaktadır. Ülkemizde ilk kez uygulanan destekli istihdamın modelleme çalışması olan İKHA projesinin toplumsal bütünleşme ve toplumun farklı kesimlerine farklı avantajlar sunabilmesi bakımından başarılı olduğu değerlendirilmektedir. Engel grubuna göre yerleştirme sayıları Tablo 5’te görülebilecektir (AÇSHB EYHGM, 2019).

Tablo 5: Engel Grubuna Göre Yerleştirme Sayıları- İKHA

| ENGEL TÜRÜ | DÖNEM | | | | TOPLAM | |
|--------------------------|---------|-------|----------|-------|--------|-------|
| | 1.DÖNEM | | 2. DÖNEM | | Sıklık | Yüzde |
| | Sıklık | Yüzde | Sıklık | Yüzde | | |
| Zihinsel Engelli | 42 | 9.4 | 63 | 14.0 | 105 | 11.7 |
| Görme Engelli | 78 | 17.4 | 36 | 8.0 | 114 | 12.7 |
| İşitme Engelli | 73 | 16.3 | 66 | 14.7 | 139 | 15.4 |
| Psikiyatrik Bozukluk | 11 | 2.5 | 12 | 2.7 | 23 | 2.5 |
| Süreğen Hastalıklar | 118 | 26.4 | 89 | 19.8 | 207 | 23 |
| Ortopedik Engelli | 119 | 26.6 | 82 | 18.2 | 201 | 22.4 |
| Otizm Spektrum Bozukluğu | 3 | .7 | 2 | .4 | 5 | 0.5 |

Kaynak: AÇSHB EYHGM, 2019.

Cinsiyete göre yerleştirme rakamları incelendiğinde (Bkn.Tablo 6), projenin birinci döneminde yerleştirilen 447 engelli bireyin 96'sı kadın iken ikinci dönemde yerleştirilen 450 bireyden 126'sı kadındır. Oransal olarak %21,5 olan engelli kadın yerleştirmelerinin %28'e yükseldiği tespit edilmiştir.

Tablo 6: İşe Yerleştirilen Engelli Bireylerin Cinsiyete Göre Dağılımı

| CİNSİYET | DÖNEM | | | | TOPLAM | |
|----------|---------|-------|----------|-------|--------|-------|
| | 1.DÖNEM | | 2. DÖNEM | | Sıklık | Yüzde |
| | Sıklık | Yüzde | Sıklık | Yüzde | | |
| KADIN | 96 | 21.5 | 126 | 28 | 222 | 24.7 |
| ERKEK | 351 | 78.5 | 324 | 72 | 675 | 75.3 |
| TOPLAM | 447 | 100 | 450 | 100 | 897 | 100 |

Kaynak: AÇSHB EYHGM, 2019.

Türkiye İş Kurumu'nun yıllık istatistik bültenlerindeki 2017 rakamları incelendiğinde ise işe yerleştirilen erkek engelli birey sayısının 12.192; kadın sayısının ise 2.738 olduğu görülmektedir. Bu durumda işe yerleştirilen engelli bireylerden %18,33'sinin kadın, %81,66'ünün de erkek olduğu söylenebilecektir (İŞKUR, 2019).

Proje sonuçları ve İŞKUR verileri birlikte değerlendirildiğinde, destekli istihdam modelinin engelli istihdamı bakımından ana akım politika olarak benimsenmesi durumunda engelli kadın istihdamında da artış sağlayacağı öngörülmektedir. Bahsi geçen modelin toplumsal cinsiyetin kadınlar açısından yarattığı dezavantajlı durumu azaltabileceği düşünülmektedir. Yine, iş koçları aracılığıyla engelli kadınlar beceri ve yeteneklerine göre işe yerleştirilecek, iş hayatında destek olunarak sosyal uyum sağlanabilecektir. İKHA projesi birebir çalışma, sahada etkin destek, sürece yayılan izleme, kişi-iş eşleştirmelerindeki başarı ile ülkemiz şartlarında destekli istihdam modelinin devamının planlanması gerektiğini göstermektedir.

2.3.2. Down Sendromu Derneği Projesi: ‘Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum’

Down Sendromu Derneği’nin 2012 yılında başlatmış olduğu İş Koçu Destekli İstihdam Modelinin, 2015 yılında ‘‘Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum’’ adı altında Sabancı Vakfı tarafından desteklenmeye başlandığı gör÷lmektedir. Bahsi geçen hibe desteği ile kapsamlı bir program haline gelen çalışmalar ile down sendromlu bireylerin eşit işlerde, eşit Őartlarda ve eşit haklarla çalışabilmesi hedeflenmektedir. Program kapsamında;

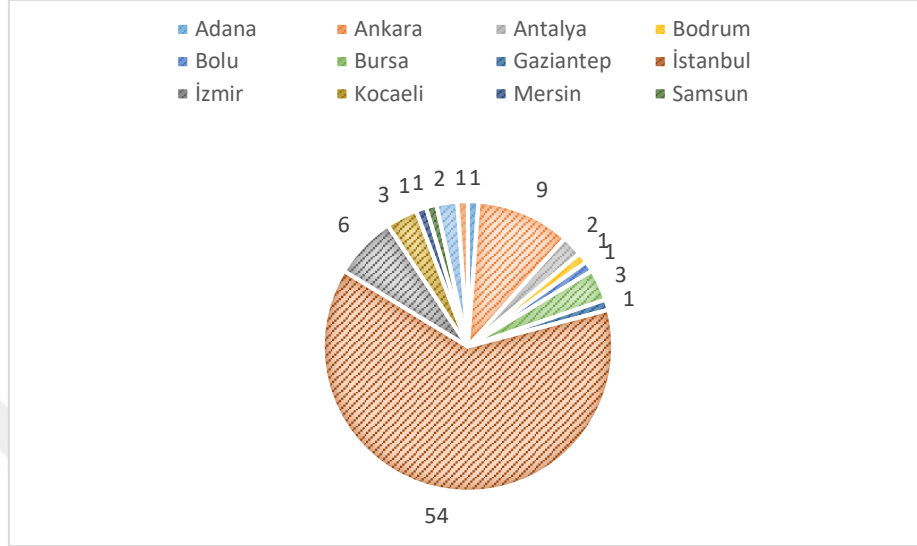
- Down sendromlu bireylere iş hayatına ilişkin eğitimler verilmektedir.
- alışacağı firmanın t÷m personeline eğitim verilmekte, belirli aralıklarla tekrarı sağlanmaktadır.
- Down sendromlu bireylerle birlikte işe başlanarak uyum sağlanana kadar yakın temas ve takip sağlanmaktadır.
- Ailenin beklentileri keşfedilerek onlara y÷nelik eğitimler sunulmaktadır.
- Çalışma hayatında aktif bir Şekilde yer almaya başlayan down sendromlu bireyler için beceri geliştirme eğitimleri d÷zenlenmektedir.

Destekli istihdam modelinin temel mantığı engelli bireyi destekleyen bir iş kounun varlığıdır. İşe katıl hayata atıl projesinde olduğu gibi burada da iş kou işyerini, çalışacak kişiye bularak eşleştirme yapmaktadır. Kişiye iş başında öğretilen iş sonrasında gelişim takip edilmekte, ihtiyaç anında destek vermeye devam edilmektedir (Down Sendromu Derneği, 2016).

14 Őehir ve 31 firmada 86 işe yerleştirme gerçekleştirilmiş olup yerleştirmeler en fazla İstanbul elindedir (Bkn. Şekil 2). Firma bazında değerlendirildiğinde ise yerleştirmelerin en fazla yapıldığı ilk üç firma; Bimeks, Ebebek ve Big Chefs olmuştur (Ekmen, 2019). İş koçlarının desteği, bilinçli işyerleri, donanımlı bireyler, s÷rd÷r÷lebilir işler ile destekli istihdam modelinin hâlihazırda uygulanmakta olan kota ceza

yönteminden daha verimli olduğu açıktır. Bunu sağlayan etkenlerden biri işverenin karşı karşıya kaldığı herhangi bir sıkıntıda muhatap bulabilmesidir.

Şekil 2: Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum- Şehirlere Göre Yerleşirme Sayıları



Kaynak: Ekmen, 2019.

2.4. Engellilere Ayrılmış Meslekler/Seçilmiş İş Yöntemi

Tahsis yöntemi olarak da ifade edilebilen bu yöntemde belirli işler yalnızca engelli bireylere özgülenmektedir. Çeşitli engel gruplarının farklılaşan özellikleri göz önünde bulundurularak bazı iş ve mesleklerin tamamen veya kısmen engelliler için ayrılması öngörülmekte, böylelikle engelli olmayan bireylerin istihdamı engellenmektedir. Bu iş ve mesleklerin kapsamı, engelli bireylerin istihdam edilebilirlikleri ve işgücü piyasası koşullarına göre belirlenmektedir (Altan, 2007, s. 205).

Otopark bekçiliği, bahçıvanlık, santral operatörlüğü, bilet gişe hizmetleri gibi pek çok iş ve mesleğin çeşitli ülkelerde engellilerin istihdamı için ayrıldığı görülmektedir. Örneğin İtalya, Danimarka ve Yunanistan'da telefon santral memurluğu görme engelli bireyler için ayrılmış durumdadır (EYHGM, 2011, s. 52).

2.5. Kişisel Çalışma Yöntemi

Kişisel çalışma yöntemi, engelli bireylerin kendi işlerini kurarak açık işgücü piyasasına giriş yaptıkları bir yöntemdir. Kaynak yetersizliği, temel ve mesleki eğitim yetersizlikleri, ekonomik gelişmeler gibi nedenlerle uygulamada sınırlı kaldığından kamu kurum ve kuruluşları tarafından bu yönde desteklerin geliştirildiği, girişimciliğin teşvik edildiği görülmektedir (Genç ve Çat, 2013, s. 376; Orhan ve Selek Öz, 2012, s. 42).

Ülkemizde İŞKUR engelli bireylerin kendi işini kurmalarına yönelik hibe desteği sunmaktadır. Destek kapsamında 3000 TL'ye kadar kuruluş işlemleri desteği, 11.000 TL'ye kadar işletme gideri desteği ve 36.000 TL'ye kadar da kuruluş desteği olmak üzere toplamda 50.000 TL hibe desteği sağlanmaktadır (İŞKUR, 2019a). Bu kapsamda sunulan desteklerin amacı; engellilerin üretime katkıda bulunmalarını ve öncelikle kendi geçimlerini sağlayarak ilerleyen süreçte de yeni istihdamlara aracılık etmelerini temin etmektir. Bu kapsamda, 2014 yılından itibaren 1.326 adet 'kendi işini kurma projesi' kabul edildiği bilinmektedir (İŞKUR, 2019b).

2.6. Sübvansiyon Edilen İstihdam Yöntemi

Amacı engelli bireylerin istihdamında karşılaşılabilecek olan finansal zorlukları aşmak olan bu program, kota-ceza yöntemindeki gibi bir zorunluluğun olmayışı nedeniyle daha olumlu tepkilerle karşılanmaktadır.

En çok karşılaşılan sübvansiyonlardan biri, kişinin verimliliğindeki eksikliği giderebileceği ve işvereni engelli istihdam etmesi için teşvik edeceği düşünülen ücret sübvansiyonlarıdır. İsveç'te dört, Almanya'da sekiz yıla kadar verilen ücret sübvansiyonlarında miktar da değişebilmektedir. Örneğin Avusturya'da istihdamın ilk

yılında maaşın %80'ine kadar çıktığı görülmektedir (O'Reilly, 2007, s. 87). İşverenlere ayrıca eğitim masraflarına yönelik hibeler, ihtiyaç duyulabilecek özel ekipmanların sağlanması ve işyeri düzenlemelerine yönelik finansal destek, vergi indirimleri, sosyal sigorta prim destekleri gibi teşvikler sağlanarak engelli istihdamı arttırılmaya çalışılmaktadır.

Ülkemizde sosyal sigorta prim desteği bağlamında engelli istihdamı teşviki 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30'uncu maddesinde düzenlenmiş durumdadır. Özel sektör işverenlerinin kontenjan fazlası, kontenjan dâhilinde veya yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştırmaları durumlarında çalıştırdıkları her engelli için sigorta primine ait işveren hissesinin tamamı (524,47 TL) Hazine tarafından karşılanmaktadır.

Diğer yandan engelli bireylerin istihdam edilmesi, güvenli ve etkin bir şekilde çalışmasını, işe uyumunu sağlayacak destek teknolojilerine ilişkin projelere İŞKUR tarafından hibe desteği verilmektedir. Bahsi geçen destek teknolojilerine örnek olarak bilgisayar kullanımını kolaylaştıracak yazılım ve donanımlar verilebilecektir. 2015 yılından itibaren kabul edilen 27 projeye 3.946.007 TL kaynak tahsis edildiği bilinmektedir (İŞKUR, 2019b)

2.7. Evde Çalışma Yöntemi

Bilhassa fiziksel yetersizlikleri yüksek olan engelli bireylerin istihdamında bir seçenek olan evde çalışma yöntemi, hızla gelişen teknolojiyle birlikte daha fazla gündeme gelen ve kişilerin evlerinde çalışabilmelerine olanak sağlayan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. ILO tarafından 177 sayılı sözleşme ile yapılan tanım ise şu şekildedir: "Bir işveren veya aracı için, işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi

evinde işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanmasıdır” (Berkün, 2013, s. 47-48).

Söz konusu istihdam biçiminin, bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle pek çok iş alanında uygulanabilir hale geldiği görülmektedir. Engelli bireyler bu sayede evlerinden avukatlık, danışmanlık, muhasebe, web tasarımı benzeri hizmetleri verebilecekleri gibi işyerlerindeki sistemin eve kurulması halinde, sistemlerine girerek kendi işlerini de yapabileceklerdir (Orhan ve Selek Öz, 2012, s. 44).

Evde çalışma yöntemi sayesinde engelinden dolayı evlerinden çıkamayacak durumdaki bireylerin atıl kalmak yerine topluma fayda sağlayan ve gelir güvencesine sahip bireyler haline gelmeleri mümkün olacaktır. Kamu kurum ve kuruluşları, gönüllü kuruluşlar tarafından kurulup işletilebilecek olan bu sistem, başta Fransa, Almanya ve ABD olmak üzere pek çok ülkede yararlanılan bir istihdam biçimidir (Altan, 2007, s. 206).

EUROSTAT (European Statistical Office – Avrupa İstatistik Ofisi) tarafından yayımlanan 2011 işgücü anketi verilerine göre, engelli bireylerin evde çalışma oranları (genellikle veya bazen) Avrupa Birliği’ne üye olan 28 ülkede (AB-28) %15,4 olmuştur. Danimarka, Almanya, Fransa, Slovenya ve Slovakya hariç tüm ülkelerde engelli bireyler için geçerli olan evde çalışma oranları, engeli olmayan bireylere göre daha yüksek seviyelerde gözlemlenmektedir (EUROSTAT, 2015, s. 106).

Sosyal hayata katılım noktasında çeşitli eleştirilerin getirildiği bu yöntemin bir alternatif olduğu unutulmamalıdır. Engelli bireylerin kendi iradesi ile tercih etmeleri halinde herkes gibi evde çalışma hakkına sahip oldukları düşünülmektedir. Ücretlendirme

sistemi yanında iş sağlığı ve güvenliği gibi konuların ise hassasiyetle belirlenmesi gerekmektedir.

2.8. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Temelinde işbirliği ve dayanışma düşüncesi bulunan kooperatif çalışma yöntemi ile engelli bireylerin kendi çabaları veya devlet desteği ile kurdukları kooperatif örgütlenmeler sayesinde kendilerine çalışma imkânı sağlamaları söz konusu olmaktadır. Mevcut yetenek ve kapasitelerin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi bakımından aktör olmanın yanında sosyal iletişim noktasında da oldukça faydalı bir örgütlenme türüdür (Meşhur, 2006, s. 71).

Söz konusu yöntemi uygulayan ülkeler, mevzuatlarında yaptıkları düzenlemelerle kooperatifleri çeşitli şekillerde desteklemektedir. Örneğin İtalya'da 200.000 Euro altındaki işler ihale olmaksızın sosyal kooperatiflere verilmektedir (Orhan ve Selek Öz, 2012, s. 44).

ILO tarafından yayımlanan 168 nolu tavsiye kararında engellilere, engelli olmayan bireylerle eşit koşullar altında istihdam fırsatlarının sağlanması için çeşitli tedbirler belirtilmekte, kooperatiflerin kurulmasına özellikle değinilmektedir. Yine BM Engelli Hakları Sözleşmesi'nin çalışma ve istihdam başlıklı 27. maddesinde taraf devletlerin kooperatif kurma konusundaki fırsatları geliştirmesi gerektiği belirtilmektedir. Bununla birlikte, kooperatifler çoğunlukla topluma tam olarak katılmayı ve karşılaştıkları engellerin üstesinden gelmeyi hedefleyen engelliler için araç olması bakımından gözden kaçırılmaktadır (ILO, 2012).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMA

Esnek çalışma kavramı, genellikle aylık olarak belirlenen bir ücret karşılığında, tek bir işverene bağlı olarak tam gün ve belirsiz süreli çalışılması şeklinde tanımlanabilecek geleneksel çalışma modelinin dışında kalan bütün düzenlemeleri içeren geniş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Uyanık, 2003, s. 6; Çelenk, 2008, s. 11). Bu genişlikte bir kavramın aynı zamanda farklı boyutları da içermesi nedeniyle birçok tanımı yapılabilmektedir.

Esneklik en genel anlamıyla değişikliklere cevap verebilme ve uyum sağlama yeteneğidir (Filiz, 2011, s. 9). Katı düzenlemelerin ve standardizasyonun yumuşatılarak sosyal taraflara daha fazla hareket alanı bırakılması, çalışma şartlarını değişen ihtiyaçlara cevap verebilecek şekilde düzenleme yetkisi verilmesi anlamına geldiği söylenebilir (Evren, 2007, s. 21; Çelenk, 2008, s. 12).

3.1. Esnek Çalışma Modelleri

Ekonomik, toplumsal ve siyasal anlamda birçok sonucu bulunan Sanayi Devrimi ile birlikte el sanatlarına dayalı üretim kitlesel üretime dönüşmüştür. Kitlesel üretim için gereken işgücü ise feodal yapı içerisinde kırsal kesimde çalışanların kentlere göç etmesiyle sağlanmıştır. Söz konusu köklü değişikliklerin süreç içerisinde yoğun göç, çalışma şartlarının gittikçe kötüleşmesi, sefalet ücretleri gibi yansımaları olmuştur. 1970'lerde yaşanan petrol krizi ise ekonomik durgunluk, yaygın işsizlik problemlerini beraberinde getirmiştir. Kriz koşullarına 1980'li yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler de eklendiğinde üretimin şekli ve yapısı değişerek yeni çalışma modelleri ortaya çıkmıştır.

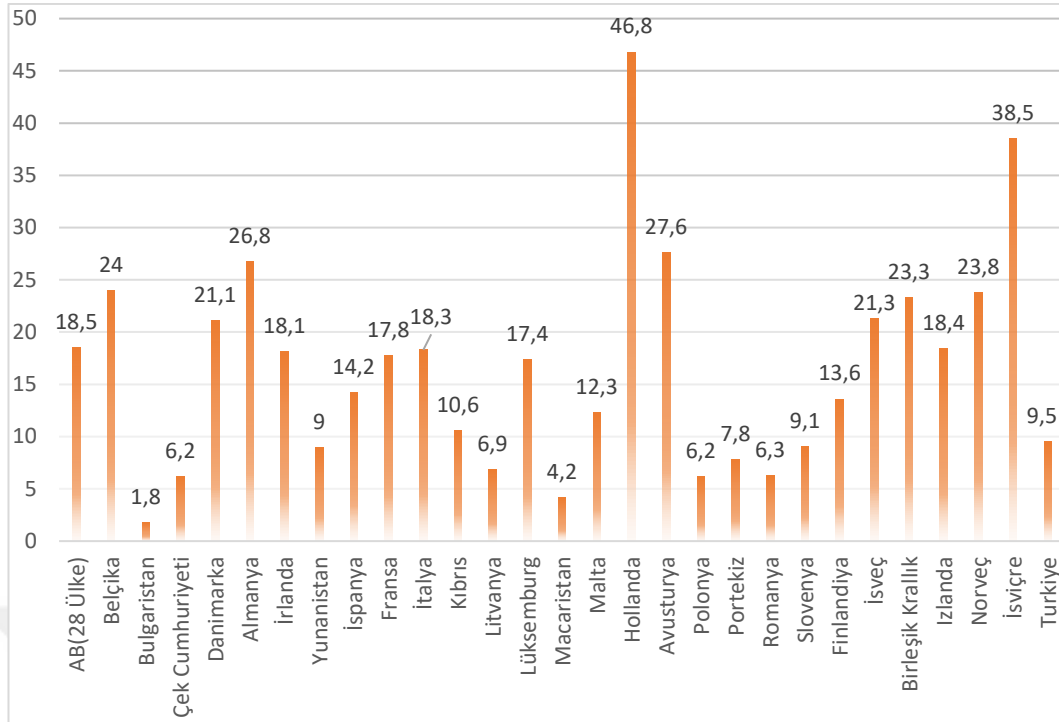
Değişen ailevi ihtiyaçlar, küreselleşme, artan rekabet koşulları, emek sürecinin ve niteliğinin değişmesi, teknoloji gibi nedenlerle ortaya çıkan esnek çalışma modelleri izleyen bölümlerde ayrıntılandırılmaktadır.

3.1.1. Kısmi Süreli Çalışma

Esnek istihdam modellerinin en eski ve en yaygın uygulama biçimi olarak karşımıza çıkan kısmi süreli çalışmanın en çok kabul gören tanımı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılmıştır: “Normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışma.” Kısmi çalışma süresi ile ilgili ILO’nun 24.06.1994 tarihli 175 sayılı Sözleşme ve 182 sayılı Tavsiye Kararı ile benimsenen bu tanımda; süreklilik, süre ve serbest irade olmak üzere üç unsur bulunduğu görülmektedir (Pinhas, 2007, s. 56).

Gittikçe artan bir çalışma biçimi olan kısmi süreli çalışma bakımından AB-28 ortalaması Şekil 3’te görüldüğü üzere %18,7’dir. Kısmi süreli çalışma biçiminin en yoğun olduğu ülkeler; Hollanda (%46,8), İsviçre (%38,5), Avusturya (%27,6), Almanya (%26,8) ve Belçika (%24)’dir. Türkiye’de ise bu oran %9,5 olarak karşımıza çıkmakla birlikte, Ulusal İstihdam Stratejisi’nde bu oranın stratejinin son yılı olan 2023 yılında AB seviyesine yükseltilmesi hedeflenmektedir (ÇSGB, 2015, s. 32).

Şekil 3: Kısmi Süreli Çalışma Oranları-2018



Kaynak:EUROSTAT

Çevrimiçi:<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&language=en&pcode=tesem100&toolbox=type> (Erişim tarihi:09.11.2019).

EUROSTAT tarafından yayımlanan 2011 işgücü anketi verilerinin engelli bireyler özelinde yorumlanması ile AB-28 ülkelerinde engelli bireylerde kısmi zamanlı çalışma oranlarının, engelli olmayan bireylere göre daha fazla olduğu (sırasıyla %26 ve %17,7) görülmüştür. Her iki gruba ait oranların aynı düzeyde gerçekleştiği ülke olan Avusturya hariç diğer ülkelerde de aynı durum gözlenmektedir. Yine 2011 verilerine göre Hollanda'da engelli bireylerde kısmi zamanlı çalışma oranları %60,7 iken engeli olmayan bireylerde %47,4 seviyesindedir. Çek Cumhuriyeti (%13,6), Macaristan (%25,9) ve Slovakya (%12,7) için, engelli bireyler arasında kısmi/yarı zamanlı istihdamın payı, engelli olmayanlara göre 3 ila 5 kat daha yüksektir (EUROSTAT, 2015, s. 103-104).

Türk İş Hukuku incelendiğinde, 1475 sayılı İş Kanunu'nda kısmi çalışmaya ilişkin herhangi bir hükme rastlanılmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu ile ilk kez tanımlanan

kısmi zamanlı çalışmaya ilişkin düzenlemeler, Kanunun “İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi” başlıklı ikinci bölümünün 13. Maddesinde yer almaktadır:

Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi

Madde 13: İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

Tanımda yer alan ‘önemli ölçüde daha az’ şeklindeki soyut ifade, 6 Nisan 2004 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 63 üncü maddesine dayanılarak hazırlanan “İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği” nin 6 ncı maddesi ile somutlaştırılmıştır:

Kısmi Süreli Çalışma

Madde 6: İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.

Yönetmelik hükmüne göre haftada 45 saat çalışma yapılan bir işyerinde, 30 saat ve altında yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma sayılacaktır. Kanun ayrıca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan kişinin ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça ve sadece kısmi süreli iş sözleşmesi olmasından dolayı farklı işleme tabi tutulamayacağını da düzenlemektedir. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri ise tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenmektedir (Md.13/2).

3.1.2. Çağrı Üzerine Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu’nun 14 üncü maddesinde düzenlenen çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışmanın özel bir uygulama şeklidir. Çalışana ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından iş görme ediminin talep edileceği bir iş ilişkisidir. Aksi

belirlenmedikçe haftalık çalışma süresinin 20 saat olacağı hükme bağlanmış olup kişinin çalıştırılmaması durumunda dahi ücrete hak kazandığı görülmektedir. İşveren, iş görme edimini en az dört gün önce çağrı yoluyla talep etmek durumdadır. Yine, günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri için taraflarca aksi kararlaştırılabilecek kurallar öngörülmektedir. Tamamlayıcı hukuk normu niteliğinden dolayı düzenlenecek olan yazılı sözleşmelerde bu sürelerin altında veya üzerinde bir süre belirlenmesi mümkündür (İnciroğlu, 2011, s. 27).

EUROSTAT'ın 2001 yılı verileri AB-15¹'te işgücünün %1,4' unun çağrı üzerine çalıştığını ve Belçika, Danimarka, Hollanda, Finlandiya ve İsveç'te oranların AB ortalamasının üzerinde olduğunu göstermektedir. Ülkemizde ise bu çalışma biçiminin yaygın olmadığı bilinmektedir.

3.1.3. Evde Çalışma

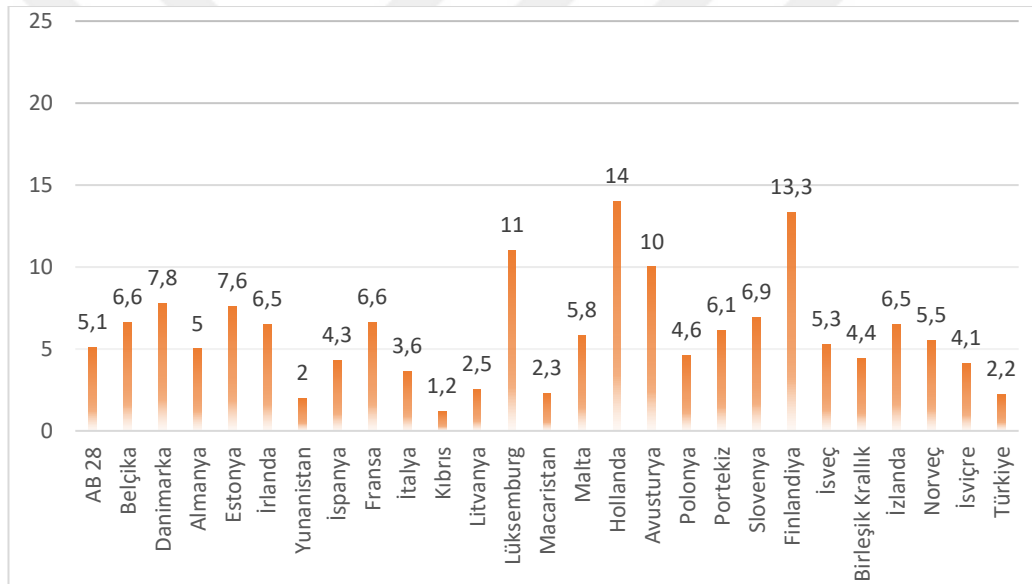
Evde çalışma, 1996 yılında ILO tarafından 177 No'lu Evde Çalışma Sözleşmesi ile kabul edilmiş ve "işçinin kendi evinde veya işverenin işyeri haricinde kendi seçtiği bir başka mekânda, ücret karşılığında yapılan, teçhizat, malzeme ve üretimde kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın işverenin belirlediği bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş" şeklinde tanımlanmıştır (ILO, 1996). Bu modelde çalışma zaman esasına göre değil parça başına gerçekleşmektedir. İş görme edimi işçinin genellikle

¹ Avrupa Birliği'ne ilişkin literatür 2000'li yıllara kadar AB-15 şeklinde ele alınmakta olup bahsi geçen ifadenin Avrupa Birliği'nin ilk dört genişleme dalgası sonucunda oluştuğu görülmektedir. AB-15 ülkeleri arasında; Fransa, Almanya, İtalya, Belçika, Hollanda, Lüksemburg, İngiltere, İrlanda, Danimarka, Yunanistan, İspanya, Portekiz, Avusturya, Finlandiya, İsveç yer almaktadır.

evinde yerine getirildiğinden, işverenin denetim ve gözetimi altında bir çalışmadan bahsedilmemektedir (İnciroğlu, 2011).

Emirmahmutoğlu'nun (2015) The Wall Street Journal'da yayımlanan bir makaleden aktardığı bilgilere göre, evde çalışanlar ABD'de 1997 yılında çalışan nüfusun %7'sine tekabül ediyorken, 2010 yılında bu oran %9,4'e yükselmiştir. EUROSTAT veri tabanında yer alan bilgilere göre Avrupa'daki evde çalışma oranları ise Şekil 4'teki gibidir:

Şekil 4: Toplam İstihdam İçindeki Evde Çalışma Oranları- 2018



Kaynak: EUROSTAT Veri Tabanı.

Çevrimiçi: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp&lang=en (Erişim Tarihi: 31.03.2019)

Evden çalışma modeli, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 461-469. maddelerinde düzenlenmiş olmasına karşın 4857 sayılı İş Kanunu'nda söz konusu çalışma modeline ilişkin herhangi bir düzenlemeye rastlanılmamaktadır (ÇSGB, 2015, s. 30). "Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili maddelerinde evde hizmet sözleşmesi ile çalışanların çalışma koşulları, işin yapılması, ücretin ödenmesi ve işverence sağlanan malzeme ve iş araçları ile sözleşmenin sona ermesiyle ilgili düzenlemeler yapılmıştır."

(İnciroğlu, 2011, s. 42). Buna göre evde hizmet sözleşmesi; işveren verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleri ile birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir (Türk Borçlar Kanunu, 2011)

Ülkemizde özellikle dokuma, hazır giyim, paketleme sanayinde yaygın olan bu çalışma biçimi; işveren açısından işin işyerinde yapılmasından kaynaklı maliyetleri düşüreceği gerçeği yadsınamamakla birlikte, çalışmanın kayıt dışı yapıldığı durumlarla karşılaşılabilmesi, ucuz emek sömürüsüne yol aması gibi nedenlerden dolayı eleştirilebilmektedir (Yavuz, 1995). Diğer yandan kadın, engelli, genç istihdamında işgücü kaybının daha düşük düzeyde kalmasında ve işsizliğin minimize edilmesinde önemli role sahip olduğu görüşü de mevcuttur (İnciroğlu, 2011, s. 41).

3.1.4. Tele alışma (Uzaktan alışma)

Esnek alışma biçimlerinden biri olan tele çalışmanın, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte ortaya çıktığı görülmektedir. İşin işyerinde yapılma şartını ortadan kaldıran bu çalışma biçimi, ILO tarafından 1990 yılında, “işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki çalışanlardan ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli” olarak tanımlanmıştır (Tokol, 2003).

ILO’nun literatürde tespit ettiği 50’den fazla tele çalışma tanımı üzerinde yapılan bir analiz ile (Zengingönül, 2003, s. 165) söz konusu çalışma biçiminin üç temel karakteristik özelliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmaktadır: İşin işyeri dışında ayrı bir yerde görülmesi, bu yer ile işyeri arasında elektronik iletişim araçları ile kurulmuş bir bağın varlığı ve işin programlanabilir bir araç vasıtası ile ifası (İnciroğlu, 2011, s. 44).

İşletme merkezi dışında gerçekleştirilen ve bilgisayar ve haberleşme ağı ile işletmeyle bağlantı kurulduğu bir çalışma biçiminde, geleneksel çalışma biçimleriyle karşılaştırıldığında işyerine bağımlılığın ve işyeri denetiminin daha az olacağı rahatlıkla söylenebilir (Pinhas, 2007, s. 51). Evde büro, komşu büro, uydu büro, gezici (mobil) büro ve karma uygulamalar şeklinde görünümüleri bulunmaktadır (Kandemir, 2011, s. 44-48). Buna karşılık, zamanın istendiği gibi planlanabilmesi, işe gidiş-dönüş süre ve masrafında tasarruf sağlaması, engelli, çocuk, kadın, hükümlü gibi dezavantajlı gruplara iş imkânı yaratması gibi olumlu yönleri bulunmaktadır (Pinhas, 2007, s. 52).

ILO ve EUROFOUND' un ortak raporuna göre 21. Yüzyılın başından bu yana tele çalışanlarda artış yaşanmaktadır. Örneğin Fransa'da 2007 yılında %7 iken 2012 yılında %12,4 e yükseldiği görülmektedir. Benzer şekilde İsveç'te tele çalışanların payı 2003'te %36 iken 2014'te %51'e yükseldiği belirtilmektedir. İspanya verilerine göre ise çalışanların % 6,7'si tele çalışma biçimi benimsemektedir. (Eurofound and the International Labour Office, 2017).

Türk hukukunda bu çalışma biçiminin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinde ek fıkra ile 2016 yılında düzenlendiği görülmektedir. Kanunda uzaktan çalışma ifadesiyle tanımı, bu kapsamda yapılacak iş sözleşmesinde bulunması gereken hususlar ve diğer düzenlemeler bakımından düzenlenmekte olup dört ve yedinci fıkralar arasında yer almaktadır:

(Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.) Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

İş sözleşmesinde bulunması gereken unsurlar, malzeme ve iş araçlarını sağlama yükümlülüğü, eşit davranma ilkesi, iş sağlığı ve güvenliği önemlerini alma konularındaki düzenlemeler bulunmakta olup, diğer hususlara Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) tarafından çıkarılacak yönetmelikle açıklık kazandırılacağı belirtilmektedir.

3.1.5. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

İşçi, hizmet akdi ile bağlı olduğu ödünç veren işveren ve geçici süre için çalıştığı ödünç alan işveren olmak üzere üçlü bir ilişkinin var olduğu geçici iş ilişkisi, ilk kez 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7'nci maddesinde düzenlenmiştir (İnciroğlu, 2011, s. 29). Yine, 6 Mayıs 2016 tarihli ve 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile geçici iş ilişkisi, özel istihdam büroları ile ilgili önemli değişiklikler yapılmıştır. 11 Ekim 2016 tarihinde de Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ile profesyonel geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir (Erol ve Özdemir, 2016, s. 1105). Bahsi geçen düzenleye göre geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilecektir (Md. 7/1).

Geçici iş ilişkisi iki biçimde ortaya çıkmaktadır. İşçinin büro tarafından istisnai durumlarda mı yoksa kural olarak mı bir başkasına geçici verilmek üzere işe alındığı ayrımına göre meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi veya meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi şeklinde adlandırılmaktadır (Akdemir, 2014, s. 22).

Geçici iş ilişkisinin hangi hallerde kurulabileceği de yine İş Kanunu md. 7/2'de düzenlenmektedir:

(İş Kanunu, madde 7/2, 2003).Mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işlerden sayılmayan ve aralıklı olarak görülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını geciktirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde ve İşK. md.74'te düzenlenen analık izni ve doğum sonrası yarım çalışma ve ücretsiz doğum izni süresince, m.13'te belirtilen çocuğun zorunlu ilköğretime başlama yaşına kadar ebeveynlere verilebilecek kısmi çalışma izni, işçinin askerlik hizmeti ile iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde.

Geçici iş ilişkisinin kurulabileceği hallerde süre sınırına ilişkin farklılaşmaya gidildiği görülmektedir. İş Kanunu'nun 74'üncü maddesinde düzenlenen analık izni ve doğum sonrası yarım çalışma ve ücretsiz doğum izni, m.13'te belirtilen çocuğun zorunlu ilköğretime başlama yaşına kadar ebeveynlere verilebilecek kısmi çalışma izni, işçinin askerlik hizmeti ile iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerin devamı süresince, mevsimlik tarım işçileri ve ev hizmetlerinde süre sınırı olmaksızın diğer hallerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilmektedir. Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebileceği ve belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştırılmayacağı hükme bağlanmaktadır (Md. 7/3).

Geçici iş ilişkisinin kurulmasının yasak olduğu haller ise İş Kanunu Md.7/4'te belirtilmektedir: “Kanunun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay sürecince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz.” Kanun koyucu bu yasağa dayanak olarak kamu hizmetlerinin devamlılığı ve sürdürülebilirliğinin sağlanması, kamu sektöründe geçici iş ilişkisi kullanımının suiistimale açık olması ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olması

nedenerini göstermektedir. Ek olarak 6356 sayılı Kanunu m.65 hükmü haricinde, grev ve lokavtın uygulanması sırasında işveren geçici işçi çalıştıramayacaktır (Güzel & Heper, 2017, s. 34-35).

Bir işyerinde geçici iş ilişkisi ile çalışanların sayısının kaç olması gerektiği, çalışanın ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği, geçici işçi çalıştıran işverenin hak ve yükümlülükleri, sözleşmenin bulundurması gereken hususlar gibi daha birçok ayrıntıyı içeren düzenlemeler İş Kanununda yapılmaktadır.

Çalışma koşullarının kötüleşeceği, işçilerin bir meta olarak değerlendirildiği ve bunun psikososyal sonuçlarının olabileceği, sendikal örgütlenmenin güç kaybedeceği yönünde eleştiriler bulunmakla birlikte; geçici işgücü ihtiyaçlarının güven duyulan işletmelerden sağlanması, işgücü fazlasını işten çıkarmaksızın başkasına devredebilmesi şeklinde olumlu bakış açısı da mevcuttur (Tan, 2014, s. 34-35).

3.1.6. İş Paylaşımı

İş paylaşımı, iki veya daha fazla kişinin tam gün niteliğindeki bir işi, o işe ait süreyi dolduracak şekilde paylaşmalarını ifade etmektedir (Meriç, 2005, s. 1558). Bölünmüş gün, bölünmüş hafta, dönüşümlü hafta ve belirli olmayan dönüşümler olmak üzere dört farklı uygulama şekli ile yaygın olarak karşılaşılmaktadır. İş ve çalışma sürelerinin taraflar arasında bölünmesinin yanı sıra, öngörülen ücret ve diğer sosyal haklar da paylaşılmaktadır (Filiz, 2011, s. 23). Bazı kaynaklarda kısmi süreli çalışmanın farklı bir biçimi olarak ifadesini bulsa da, işin niteliği itibarıyla günün belirli zaman dilimi içerisinde bir kişi tarafından gerçekleştirildiği kısmi çalışmadan ayrılan en önemli özelliği, işin “tam gün” olmasıdır (Tan, 2014, s. 30).

İŖi paylaŖanlar, alıŖma süresi içinde iŖin kesintisiz sürdürülmesini üstlenmektedirler. Dolayısıyla belirlenen sürede herhangi bir nedenden dolayı alıŖamayan kiŖi yerine diğeri geçmektedir (elik, 2007, s. 22). Bu sayede hastalık, ailevi sorumluluklar gibi eŖitli nedenlerden dolayı üretim sürecinin kesintiye uğraması önlenmekte, iŖe gelmeme veya geç gelme durumlarında azalma sağlanmaktadır (Karakoyun, 2007, s. 12).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET

4.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet, bireyleri kadın veya erkek olarak gruplandırmak için kullanılan bir kategori olarak doğuştan gelen genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleri ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı ise biyolojik yapı yerine kültürel bir yapıya karşılık gelmekte olup kadın veya erkek olmaya toplumun ve kültürün yüklediği anlamları belirten bir kavramdır. Toplumun bireyleri nasıl gördüğü, nasıl algıladığı ve nasıl davranılmasını beklediği üzerine temellenen bu kavram, kadının ve erkeğin sosyal ve kültürel olarak belirlenmiş kişilik özellikleri, rol ve sorumlulukları şeklinde ifade edilebilecektir (Altınova ve Altuntaş, 2015, s. 87; Dökmen, 2009).

Çok boyutlu bir kavram olan toplumsal cinsiyet, içinde yaşanılan kültür tarafından etkilenmesi ve kültürden kültüre ve hatta aynı kültürdeki farklı sosyal gruplar arasında dahi farklılık gösterebilmesi yönüyle aynı zamanda dinamik bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Esen vd., 2017, s. 47). Sosyalleşme sürecinde kız ve erkek çocukları, çeşitli nesnelere, oyunları, meslekleri, etkinlikleri ve hatta kişilik özelliklerini kendileri için 'uygun' ya da 'uygun değil' olarak ayırt etmeyi öğrenmektedirler (Gürsözlü, 2012, s. 19). Bu anlamda ilk sosyalizasyon ajanları çoğunlukla ebeveynlerdendir (Buğa, 2009, s. 18). Ebeveynlerin eğitim düzeyi, aile ortamı, ders kitapları, öğretmenler ve kitle iletişim araçları da toplumsal cinsiyetin gelişiminde etkisi olan faktörlerdir (Zeyneloğlu, 2008, s.10). Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet kazanımında kadın ve erkeklerin toplumda üstlendikleri rollerin doğal ve kendiliğinden gerçekleşmiş bir iş bölümü olmayıp kültür

tarafından belirlenen ve zamanla değişebilen roller olduğu vurgulanmalıdır (Aksoy 2006, s. 29).

Toplumsal cinsiyet kavramının boyutlarından biri olan toplumsal cinsiyet rolleri, geleneksel biçimde her iki cinsiyete atfedilen özellikleri ve davranışları tanımlamaktadır. Her iki cinsiyetin de toplumun beklentileri ile şekillenen söz konusu rollere uymaları beklenmektedir. Örneğin kadınlara ev işlerinden sorumlu olma, sevecen, şefkatli, duygusal olma gibi özellikler atfediliyorken, erkeklere korkusuz, atılgan, aktif ve soğukkanlı olma gibi sıfatlar yanında evin reisi olma gibi görevler yüklenmektedir (Dökmen, 2009). Bahsi geçen kadınsı ve erkeksi özellikler değerlendirildiğinde, kadınlara özgülenen rollerin daha çok erkeğin tamamlayıcısı konumunda olduğu ve ikinci planda kaldığı görülmektedir (Cangöz, 2013, s. 46). Bu durum, kadınlar aleyhine ayrımcılığın yaratılması ve eşitsizlik modelinin devam etmesine neden olmakta, söz konusu eşitsizlik modeli bilhassa çalışma ve fırsat eşitliği, eşit işe eşit ücret, kararlara katılım, eğitim ve meslek seçiminde göze çarpmaktadır (Zeyneloğlu, 2008, s. 3).

Sosyalleşme sürecinde kültürün kendilerine uygun bulduğu tutum, davranış, duygu ve roller kişiler tarafından benimsenmekte, genellikle ‘kadınsı kadınlar’ veya ‘erkeksi erkekler’ yetişmektedir. Fakat toplumsal beklentilere uyma konusunda kişiler arasında farklılıklar da gözlemlenebilecektir. Bazılarının cinsiyetlerine uygun cinsiyet rolünü benimsemeleri söz konusu iken, bazıları bu rolün karşıtını daha çok benimsemektedir. Yine, iki cinsiyet rolünü de benimseyenler bulunmakla birlikte, her ikisini de düşük düzeyde benimseyen bireyler de bulunmaktadır (Dökmen, 2009, s. 22).

Toplumsal cinsiyetin nasıl kazanıldığına ve cinsiyetler bakımından oluşan farklılıkların açıklanmasına yönelik olarak geliştirilmiş çeşitli kuramlar bulunmaktadır. Bahsi geçen kuramlar aynı davranışın farklı yönlerine ışık tutmaktadırlar (Dökmen, 2009,

s. 41). Bunlardan bazıları psikanalitik, sosyal öğrenme, bilişsel gelişim, toplumsal cinsiyet şeması kuramları olup izleyen bölümlerde incelenecektir.

4.2. Toplumsal Cinsiyetle İlgili Kuramlar

4.2.1. Psikanalitik Kuram

İlk kuramsal açıklamalardan biri olan psikanalitik yaklaşım, Freud'un görüşlerine dayanmakta olup toplumsal cinsiyetin 'bilinçdışı' psikolojik süreçlerden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bahsi geçen psikolojik olgular ise cinsel bir çerçevede yorumlanmaktadır (Wharton, 2005; Burger, 2006).

Freud'a göre toplumsal cinsiyet kazanımında 'libido' kavramı ön plandadır. Erkek cinsel organı merkeze alınarak açıklanan söz konusu kavram, biyolojik temelli cinsel enerji olarak ifade edilmektedir. Bireylerin cinsel ilgisi psikoseksüel gelişim süreçlerinin her birinde bedeninin belirli bölgesine yönelmektedir. Oral dönemde (0-18 ay arası) ilgi ağız bölgesinde iken, anal dönemde (1,5-3,5 yaş) anüstedir. Fallik dönemde (3-5 yaş arası) ilgi cinsel organa yönelmekte, latent dönemde (5-13 yaş) ise cinsel ilgi azalmaktadır. Genital dönemde (12-13 yaştan sonra) yetişkin cinselliği anlamında cinsel dürtüler tekrar ortaya çıkmaktadır (Aktaran Pehlivan, 2017, s. 507).

Freud toplumsal cinsiyet kazanımında üç dönemin etkili olduğunu savunmaktadır. Psikoseksüel gelişim süreçlerinden oral ve anal dönemleri içeren ilk dönemde çocuklar cinsiyet farklılıklarının bilincinde değildir ve cinsiyet-toplumsal cinsiyet deneyimleri aynıdır. 0-3.5 yaş arası dönemi kapsamakta olan bu dönem içerisinde hem kız çocuklarının hem de erkek çocuklarının cinsiyetlerinin erkek, toplumsal cinsiyetlerinin de erkeksi olduğu belirtilmektedir. Anne ile olan ilişki ise karşı cins ilişkisidir (Zeyneloğlu, 2008, s. 8-9; Dökmen, 2009, s. 43).

Farklılıkları anlamaya başladıkları 3-5 yaş arasındaki ikinci dönemde (fallik dönemin ilk bölümü) yine erkeklik merkezdedir. Çocuklar bu dönem içerisinde herkesin kendisiyle aynı cinsiyet özelliklerine sahip olduğunu düşünmektedir. Bu cinsiyet de erkektir (Ünlü, 2018, s. 87). Farklı cinsiyetlere sahip olduklarının zamanla farkına varan ve cinsel kimliklerini oluşturmaya başlayan (5 yaş civarında) kız ve erkek çocukları arasında çatışma meydana gelir. Kız çocukları kendi farklı cinsiyetlerini daha kolay kabullenirken; diğer yandan bu farklılık onda yetersizlik, eksiklik hissine neden olmaktadır. Eksikliği giderebilmek için ise erkek cinsel organına sahip olmak istemektedir. Kız çocuklarının kendilerinden eksik olduğunun farkına varan erkek ise bu organı kaybedeceğinden korkmaktadır. (Freud, 2016, s. 69). Çünkü çocuklara göre cinsiyet erkek cinsel organına sahip olmak ve olmamak arasındaki farktır (Yılmaz, 2014, s. 11). Kız çocukları kendilerini eksik hissederek hayal kırıklığı ve öfkeyle babaya yönelirler. Söz konusu yönelme aynı zamanda kadınsılık yoluna giriş şeklinde değerlendirilmektedir.

Üçüncü dönemde ise anneleri için babalarıyla çekişme içinde olan erkekler kastrasyon korkusuyla yarıştan vazgeçerek babalarıyla özdeşleşmektedirler. Kız çocukları ise babalarıyla pasif, kadınsı bir ilişki içine girmekte (Dökmen, 2009, s. 44); annelerinin “ikinci en iyi” olduğunu düşünerek boyun eğme tutumu içerisinde annesiyle özdeşleşmektedir (Giddens, 2013, s. 212).

Ödipal çatışmanın çözülmesiyle birlikte, ahlaki yargılamanın da kaynağı olan superego gelişmektedir. Fakat kız çocuklarının hala annelerini kendileri gibi eksik görmesi nedeniyle tamamen özdeşleşme zorunluluğu hissetmemeleri, süperegolarının erkek çocuklarınkine kadar gelişmemesine yol açmaktadır. Bu nedenle Freud, kadınların

hem cinsel hem de ahlaki yönden erkekler kadar üstün olmadığını düşünmektedir (Ünlü, 2018, s.89).

İçselleştirme ve özdeşleşme gibi bilinçaltı süreçlerinin vurgulandığı psikanalitik kuramda, çocuğun kendi cinsiyetinden ebeveyni ile ilişkisi ve özdeşim süreci sayesinde toplumsal cinsiyete uygun davranışlarda bulunmayı öğrendiği vurgulanmaktadır. Erkek çocuklar nasıl bir erkek olmaları gerektiğini, kız çocukları da nasıl bir kadın olmaları gerektiğini öğrenmektedirler (Çıtak, 2008, s. 12).

4.2.2. Sosyal Öğrenme Kuramı

Albert Bandura tarafından ileri sürülen sosyal öğrenme kuramında toplumsal cinsiyete ilişkin davranışların sonradan öğrenilerek kazanıldığı vurgulanmakta, edimsel koşullama ve model alma-taklit olmak üzere iki öğrenme sürecinin varlığı üzerinde durulmaktadır. Bandura'ya göre, öğrenmenin daha temel bir yolu olan edimsel koşullama doğrudan deneyimlere dayanmaktadır. Burada belirleyici olan ise ödül ve ceza sistemidir (Bandura, 1977, s. 3; Keskin ve Ulusan, 2016, s. 56).

Cinsiyete uygun olduğu düşünülen davranışların ödüllendirilmesi ile söz konusu davranışlar pekişmekte ve tekrarlanarak davranış dağarcığına dâhil edilmektedir. Ödüllendirilmeyen ya da cezalandırılan davranışlardan ise kaçınılmaktadır. Bu sosyal geribildirim sayesinde çocuklar gelecekte hangi davranışlar için ödül veya ceza alabileceğine dair bilgiler edinmekte, gelecekteki davranışını şekillendirmektedir (Dökmen, 2009, s. 60; Ünlü, 2018, s. 101). Bir başka ifadeyle, gelecekteki pekiştireç veya cezaların farkında olma ve bunlara ilişkin beklentiler insan davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Bayrakçı, 2007, s. 201).

Onaylama, gülümseme, övgü, ilgi gösterme, teşvik etme gibi sosyal pekiştiriciler bireylere istenilen davranışın kazandırılması açısından işlevseldir (Keskin ve Uluşan, 2016, s. 56). Yine, başkalarının davranışlarının ödüllendirildiği veya cezalandırıldığına gözlemlenmesi ile davranışların dolaylı olarak pekiştirilmesi de söz konusu olabilmektedir. Fakat bazı durumlarda dolaylı pekiştiricilerin yetersiz kaldıkları görülebilir (Bayrakçı, 2007, s. 201-202). Çeşitli yöntemlerle davranışları pekiştirilen çocuk belirli süre sonra yanında bir yetişkin olmadan da istenilen şekilde davranmaktadır (İsen & Batmaz, 2006, s. 194-195).

Model alma ve taklit yoluyla öğrenmede ise çocuklar anne, baba, öğretmen, arkadaş gibi figürleri gözlemlemekte ve taklit etmektedir (Dökmen, 2009, s. 60). Burada öğrenmeyi etkileyen üç tür model bulunmaktadır: Canlı model, sembolik model ve sözlü direktifler. Canlı model, belirli bir davranışı sergileyen gerçek kişidir. Erkek çocuklarının babalarını, kız çocuklarının ise annelerini taklit etmeleri canlı modele örnek olarak gösterilebilir (Bandura, 1977, s. 5) Diğer bir ifadeyle; genellikle aynı cinsiyetten olan ebeveyn ile daha kolay özdeşleşen çocuk gözlem yoluyla çeşitli davranış kalıplarını öğrenmektedir (Miller, 2017, s. 239). Filmde, kitapta, televizyonda tasvir edilen karakterler sembolik model; nasıl davranılması gerektiğine dair açıklamalar da sözlü direktifler kategorisine girmektedir (Keskin ve Uluşan, 2016, s. 56).

Her ne kadar Bandura tarafından geliştirilmiş olsa da sosyal öğrenmenin toplumsal cinsiyet rollerinin gelişimi üzerindeki etkisini açıklayan ilk kişi Mischel olmuştur (Akt. Dökmen, 2009, s. 59). Bu anlamda, sosyal öğrenme kuramı, davranışların öğrenilmesiyle birlikte toplumsal cinsiyet rollerinin de öğrenileceğini vurgulaması bakımından önemli bir kuramdır (Ünlü, 2018, s. 101). Kurama göre, aileler çocuklarını cinsiyetlerine göre farklı algılamakta ve buna göre davranmaktadır (Güldü & Kart, 2009, s. 105).

Cinsiyet rol beklentilerinin tanımlanarak katı bir şekilde uygulandığı durumlarda bir cinsiyetteki tüm modellerin davranış biçimleri arasında büyük oranda tutarlılık meydana gelecektir. Tutarlı modellerin varlığı ve edimsel koşullama ile geleneksel roller kuşaklararasıda aktarılmaktadır (Güldü & Kart, 2009, s. 105). Sonuç olarak, kurama göre erkek ve kız çocuklarının birbirlerinden farklı davranmaları gerektiği yönünde yetiştirilmeleri, eğitilmeleri ve farklı davranışları gözlemlemeleri sonucunda erkeksi ve kadınsı davranışlar sergilendikleri söylenebilecektir (Yılmaz, 2014, s. 12).

4.2.3. Bilişsel Gelişim Kuramı

Toplumsal cinsiyetin gelişiminde bilişsel bir yaklaşıma sahip ilk kuram Kohlberg'in (1966) bilişsel gelişim kuramıdır. Bu kuramda, kişinin kadınsı veya erkeksi olmayı istemesinin nedeninin sosyal öğrenme kuramındaki gibi ödüllendirilmesi değil, aksine kendisini bir kız ya da erkek olarak kimliklemesi olduğu düşünülmektedir. Kimliklemenin ardından bireyler sosyalleşme sürecinde kadın ve erkek olmaya ilişkin cinsiyet kalıplarını öğrenerek buna uygun davranmaktadırlar. Diğer bir ifadeyle, kız olduğunu anlayan çocuk kadınsı davranışları, erkek olduğunu anlayan çocuk da erkeksi davranışları benimsemektedir. Çocuğun çevreden sadece pasif bir biçimde öğrenmediği ve cinsiyet rolü kazanımında bilişsel süreçlerin etkili olduğunun belirtildiği bilişsel gelişim kuramı bu yönüyle sosyal öğrenme kuramından ayrılmaktadır (Ünlü, 2018, s.105-107).

Jean Piaget'in çalışmalarından esinlenen Kohlberg'e göre çocuk, kendi sosyalleşme sürecine aktif olarak katılmakta, kendisini bir kız ya da erkek çocuğu olarak tanımlamasının ardından ona uygun davranışlar, nesne ve etkinlikleri tercih etmektedir. (Dökmen, 2009, s. 65; Kadılar, 2011). Bu sayede bilişsel tutarlılıkları da sağlanmış olacaktır (Pehlivan, 2017, s. 505).

Kendi cinsiyet rolünü biçimlendirmeden sorumlu olan çocuktaki bilişsel olgunlukla cinsiyet rolü davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Kohlberg ve Zigler 4-8 yaş aralığındaki çocuklar üzerinde sözel bağımlılık, cinsiyet rolü davranışının maskülen ve feminenliği üzerine testler gerçekleştirerek bilişsel gelişim ile psikoseksüel gelişim süreçleri arasında paralellik olduğunu ortaya koymuştur (Ünlü, 2018, s. 105). Bu bağlamda, Kohlberg cinsiyet rollerinin cinsiyeti etiketleme, cinsiyetin kararlılığı ve cinsiyetin değişmezliği olmak üzere üç dönemde geliştiğinden bahsetmektedir:

- Cinsiyeti etiketleme dönemi (2-3,5 yaş), çocukların cinsiyetin değişmezliğini ve kalıcılığını henüz kavrayamadıkları dönemdir. Yalnızca kendilerinin kız ya da erkek olduklarını bilmektedirler.
- Cinsiyetin sürekliliğinin anlaşılmaya başlandığı dönem olan cinsiyetin kararlılığı döneminde (3,5-4,5 yaş) yine de fiziksel özelliklerden etkilenilmektedir. Örneğin bir kız saç kesildiğinde erkek çocuk olacağını düşünebilmektedir.
- Cinsiyetin değişmezliği döneminde (4,5-7 yaş) ise fiziksel görünümün cinsiyetten bağımsız olduğu, dış görünümün ne olursa olsun cinsiyetin değişmeyeceği artık kavranmış durumdadır. Cinsiyetleriyle tutarlı olan tercihlerde bulunmaktadır.

Bu kurama yönelik olarak, toplumun ve kültürün rolünü ihmal ettiği yönünde eleştiriler bulunmaktadır (Zeyneloğlu, 2008, s. 10; Dökmen, 2009, s. 66-67).

4.2.4. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı

Bu çalışma, Sandra L. Bem tarafından geliştirilen toplumsal cinsiyet şema kuramı üzerine temellenmektedir. Bahsi geçen kuramın bilişsel gelişim ve sosyal öğrenme kuramlarını birleştirdiği bilinmektedir. Bireylerin kültürün kadınlık, erkeklik tanımlamalarına göre bilgiyi kodlayarak organize ettiği düşüncesi bakımından bilişsel gelişim kuramına; toplumun cinsiyet ayrımcı uygulamalarının da cinsiyet şeması

temelinde bilgi işleme sürecine neden olduğu düşüncesi ile sosyal öğrenme kuramına benzetilmektedir (Dökmen, 2009, s. 68). Sosyal öğrenme kuramı gibi cinsiyet şema kuramı da öğrenilmiş bir sürecin varlığını kabul ederek değiştirilebilir olduğunu vurgulamaktadır (Bem, 1983, s. 603).

Bilişsel bir yapı olarak şema, bireylerin algılarını organize etmekte olup bilgiyi işlemeye hazır olmayı sağlamaktadır. Gelen uyarıcılara şemaya uygun olarak anlam yüklenilmesi söz konusudur. Edinilen her yeni bilginin zihindeki cinsiyet şemasına yerleştirilerek analiz edilmesi cinsiyetle ilgili olmayan bilgilerin de cinsiyetlendirilmesine neden olmaktadır. Çünkü bilgi işleme sürecinin toplumsal cinsiyet şemasına göre işlenmesi, davranışları ve çeşitli özellikleri ‘kadınsı’ ve ‘erkeksi’ olarak kategorileştirmek anlamına gelmektedir (Ünlü, 2018, s. 109-110).

Toplumsal cinsiyet şemasına göre bilgi işleme süreci kadınsı ve erkeksi şeklinde bir ayrıma yol açmaktadır. Örneğin nazik, duyarlı olma gibi özellikler kadınsı kategorisine girerken, soğukkanlı, atılgan ve sert olma özellikleri erkeksi kategorisine yerleştirilebilecektir (Dökmen, 2009, s. 69-70). Bilgileri cinsiyet şemasına göre örgütleyen çocuk; kız çocuğunu zayıf, erkek çocuğunu kuvvetli algılamayı hatta zayıf erkekler ile güçlü kızları fark etmemeyi öğrenmektedir. Toplumsal cinsiyet şema kuramı bilginin bu şekilde işlenmesinin kalıp yargılara neden olabileceğini göstermesi açısından önemlidir (Ünlü, 2018, s. 110).

Bem’in kuramından yola çıkarak bir ölçek geliştirdiği de görülmektedir. Kadınsılık ve erkeksiliği iki ayrı uçta ve tek bir boyut olarak ele alan ölçeklerin aksine, Bem’in ölçeği kadınsılığı ve erkeksiliği birbirinden bağımsız iki boyut olarak ele almaktadır. Böylelikle birey, kadınsılık ve erkeksilik boyutlarının her ikisinde de yer alabilecektir. Kadınsılık (K) ve Erkeksilik (E) puanlarından hareketle cinsiyet rolleri kadınsı, erkeksi, androjen ve

belirsiz olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır. Toplum tarafından kadınsı olarak tanımlanan ve anlayışlı, merhametli, duygusal gibi özelliklere sahip bireyler kadınsı; baskın, hırslı, gözüpek gibi erkeksi olarak tanımlanan özelliklere sahip bireyler erkeksi; hem kadınsı hem de erkeksi özellikleri barındıran bireyler androjen; iki grup özelliği de düşük düzeyde gösteren bireyler ise belirsiz olarak nitelendirilmektedirler (Dökmen, 2009, s. 73).

Sandra Bem'in özellikle androjen boyutu üzerinde durduğu görülmektedir. Toplumun bireyleri kadınsı ya da erkeksi olarak birbirinden ayrı iki kutupta görmesine rağmen geçekte birçok insanın androjen olabileceğini savunmaktadır. Çünkü bireyler değişen şartlara göre hem kadınsı hem de erkeksi özelliklere sahip olabilmektedir. Yalnızca kadınsı veya erkeksi olmak bireyi sınırlandırmakta, diğer kutuptaki davranışı yasaklı hale getirmektedir. Androjenlik ise bireyi daha özgür kılmaktadır (Bem, 1974).

Bu kapsamda oluşturulan Bem Cinsiyet Rolü Envanteri alan araştırmasında kullanılmış olup EK-1'de yer almaktadır.

4.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği, birey olmaktan kaynaklanan hak ve fırsatların kullanımında eşitliğin sağlanması anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle, kadın ve erkek olmakla hakların kullanımı arasında herhangi bir bağın bulunmaması gerekmektedir (Sayer, 2011, s. 22). Fakat biyolojik olarak farklı olmak, basit bir farklılık olarak yaşanmamakta, bu farklılık aynı zamanda eşitsizliğin ve ayrımcılığın temelini oluşturmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği; kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğrayarak toplumsal hayatın her alanında fırsatlardan eşit bir şekilde faydalanamaması, temsil edilememesi ve güçlenememesi olarak tanımlanmaktadır (Ecevit, 2010). Toplumun çeşitli boyutlarda yaşanan iktidar ilişkileri ile şekillenen kadın ve erkeğe ilişkin algısından kaynaklanmaktadır (Şimşek, 2011, s. 120).

Cinsiyet eşitsizlikleri; güç, saygınlık, itibar ve mülkiyet dağılımı gibi konularda bireysel yeterlilikler yerine cinsiyetin belirleyici olması ile ortaya çıkmakta olup bir cinsin diğer cinse göre üstün görülmesiyle açıklanmaktadır. Bu noktada cinsiyet ayrımcılığı kavramı da gündeme gelmektedir. Bahsi geçen kavram erkek egemen toplumlarda kadına yönelik olumsuz tutumların ayrımcılık olarak yansımaları sonucunda; sosyal, kültürel, ekonomik ve politik alanlarda kadının erkeğe göre daha düşük konumlarda tutulması olarak tanımlanmaktadır (Kaplan, 2015, s. 33).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ekonomik katılım, eğitim, sağlık ve politik temsiliyet olmak üzere dört tematik boyutta ölçmekte olan Dünya Ekonomik Forumu, bu kapsamda ilk olarak 2006 yılında Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi geliştirmiştir. Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin büyüklüğünün tespiti ve değişimlerin izlenmesini sağlayan endeks, farklı gelir grupları ve bölgeler bakımından karşılaştırma yapılmasına imkân vermektedir. 2018 yılına ait raporda 149 ülkenin verileri dikkate alınmaktadır. Ülke sıralamalarının yapılma amacının ise küresel farkındalık yaratmak ve bu sayede cinsiyet farklılıklarını azaltmak için etkili tedbirlerin tasarlanması olduğu Forum tarafından ifade edilmektedir (World Economic Forum, 2018).

Ortalama cinsiyet açığının %32 düzeyinde olduğu belirtilen raporda, en yüksek cinsiyet eşitsizliğinin olduğu boyut %77,1 ile politik/siyasi temsiliyettir. Ekonomik katılım %41,9 ile ikinci en büyük boyut olurken, eğitim ve sağlık boyutlarındaki farklar

sırasıyla % 4,4 ve %4,6 seviyesindedir. Cinsiyetler arasındaki uçurumun kapanmasının 108 yıl alması tahmin edilmekte, bunun da en zor ekonomik katılım ve politik temsiliyet boyutlarında olacağı belirtilmektedir (World Economic Forum, 2018).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin en az olduğu ülke İzlanda'dır. Norveç, İsveç, Finlandiya, Nikaragua, Ruanda, Yeni Zelanda, Filipinler, İrlanda ve Namibiya ilk on sırada yer almaktadır. Türkiye 149 ülke arasında 130'uncu sıradadır (ekonomik katılımda 131, eğitimde 106, sağlıkta 67, politik alanda 113). İzleyen bölümlerde eğitim, istihdam, siyasal yaşam ve sağlık kategorilerinde ülkemizdeki kadınların durumu incelenecektir.

4.3.1. Eğitim

Toplumda etkin bir rol almak, kişinin haklarını bilmesi ve kullanması için belki de en önemli hak eğitim hakkıdır. Kaliteli bir yaşam bakımından anahtar niteliğinde olan eğitim, mutlaka tüm kesimlere yönelik gerçekleştirilmelidir (Özaydınlık, 2014, s. 95). Anayasamızda konuya ilişkin olarak kimsenin eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamayacağı vurgulanmakta olup, ilköğretimin kız ve erkek tüm vatandaşlar için zorunlu ve parasız olduğu belirtilmektedir. Fakat Tablo.7'den de izlenebileceği gibi, kadınların ve kız çocuklarının eğitim hakkını kullanabilmeleri açısından dezavantajlı gruplar arasında olduğu görülmektedir.

2017 yılında 25 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde okuma yazma bilmeyen her 10 kişiden 8'ini kadınlar oluşturmaktadır (sırasıyla %8 ve %1,5- Bkn. Tablo 7). 2018 yılında ise kadınlarda okuryazar olmayanların oranı 7,5'e gerilemiş olsa da eğitime katılımı ilgili yürütülen çalışmaların yetersiz kaldığı görülmektedir. Kadınlarda okuryazarlığın düşük olmasının sebepleri arasında erken yaşta evlilik, toplumsal cinsiyet rolleri ve kız çocuğuna anneye yardımcı gözü ile bakılması, olumsuz kalıp yargılar, kız

çocuklarının okumasının önemsenmemesi gibi hususlar sayılabilir (Özaydınlık, 2014, s.98).

Tablo 7: Bitirilen Son Öğrenim Kurumuna İlişkin Veriler-%

| BİTİRİLEN SON ÖĞRENİM KURUMU | CİNSİYET | YILLAR | | | |
|--------------------------------------|----------|--------|------|------|------|
| | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Okuryazar Olmayan | Kadın | 9 | 8,5 | 8 | 7,5 |
| | Erkek | 1,8 | 1,6 | 1,5 | 1,3 |
| Bir Öğrenim Kurumundan Mezun Olmayan | Kadın | 8,8 | 8,5 | 8,2 | 7,9 |
| | Erkek | 3,5 | 3,2 | 3 | 2,7 |
| İlkokul | Kadın | 35,9 | 33,6 | 32,7 | 30,6 |
| | Erkek | 27,2 | 24,9 | 23,9 | 21,8 |
| İlköğretim | Kadın | 9,2 | 10,3 | 11 | 12,1 |
| | Erkek | 13,6 | 14,9 | 15,7 | 16,5 |
| Ortaokul ve dengi | Kadın | 5,9 | 7 | 6,8 | 7,2 |
| | Erkek | 9,5 | 10,2 | 9,9 | 10,2 |
| Lise ve dengi | Kadın | 15,6 | 15,6 | 15,9 | 16,4 |
| | Erkek | 23,5 | 23,4 | 23,7 | 24,4 |
| Yüksekokul ve fakülte | Kadın | 13,1 | 14,1 | 14,5 | 15,3 |
| | Erkek | 17,9 | 18,7 | 18,9 | 19,4 |
| Yüksek lisans | Kadın | 1,1 | 1,2 | 1,6 | 1,7 |
| | Erkek | 1,6 | 1,7 | 2,1 | 2,3 |
| Doktora | Kadın | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 |
| | Erkek | 0,4 | 0,4 | 0,5 | 0,5 |
| Bilinmeyen | Kadın | 1,1 | 1 | 0,9 | 1 |
| | Erkek | 1,1 | 0,9 | 0,9 | 0,9 |

Kaynak: TÜİK, 2019. **Çevrimiçi:** http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068
(Erişim Tarihi: 15.05.2019)

Bir öğrenim kurumundan mezun olmayan nüfusun hem kadın hem erkekler bakımından yıllar itibariyle azalma eğiliminde olduğu görülmekle birlikte kadınlar açısından tablonun daha vahim olduğu açıktır. Okuryazar olmayan, bir öğrenim kurumundan mezun olmayan ve son olarak ilkokulu bitirmiş olan nüfus hariç tüm oranlarda erkeklerin üstünlüğü görülmektedir. Yine, ilkokul düzeyinde eğitim almış kadın oranının erkeklerden fazla oluşu kadınların eğitim hayatını ilkokuldan sonra terk

edişlerinin daha fazla olduğunu düşündürmektedir. Cinsiyete göre oransal farkın en az olduğu öğrenim düzeyi ise yüksek lisans ve doktora'dır.

Kız çocuklarının erkek çocuklara göre eğitim konusunda dezavantajlı konumda oldukları görülmektedir. Bahsi geçen eşitsizlik de istihdama katılamama, düşük statü, düşük ücret ve toplumsal hayata katılım gibi konularda derin etkilere neden olmaktadır. Kadınların ekonomik kalkınmadaki rolünü belirleme konusunda en önemli faktör olan eğitim faktörü cinsiyet eşitliğini sağlama politikaları çerçevesinde gözden geçirilmeli, üreten bireyler yetiştirilirken cinsiyet ayrımına gidilmemelidir.

4.3.2. İstihdam

Ülkemiz işgücü piyasasının dikkat çeken özelliklerinden birisi, erkeklere kıyasla kadınların işgücüne katılım oranlarının belirgin biçimde düşük olmasıdır. TÜİK'in 2018 yılı verilerine göre işgücüne katılım oranı kadınlarda %34,2 iken erkeklerde %72,7 düzeyindedir. İşgücü içerisindeki her on kişiden yaklaşık olarak yalnızca üçünün kadın olduğu söylenebilir. Öğrenim durumuna göre işgücüne katılım oranları incelendiğinde ise yükseköğretim seviyesinde eğitim alan bireylerde dahi kadın ve erkekler arasında fark gözlemlenmektedir (kadınlarda %73,1 erkeklerde 89,5). Kadınların ev içi, erkeklerin ise kamusal alanda olması, kadının çalışmaması, çocuk bakımından sorumlu tutulması gerektiği yönündeki algıların buna sebep olabileceği düşünülmektedir.

İşgücüne katılımları düşük olan kadınların istihdam oranlarının da erkeklere göre çok düşük kaldığı görülmektedir. Kadınların istihdam oranları, erkeklerin istihdam oranlarının yarısından az olmuştur. Erkeklerde %9,5 olan işsizlik oranları kadınlarda %13,9'dur. Genç işsizliği ise çok daha yüksek oranlarda seyretmektedir.

Tablo 8: İstihdama İlişkin Göstergeler - %

| | CİNSİYET | YILLAR | | | |
|--|----------|--------|------|------|------|
| | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| İşgücüne Katılma Oranı | Kadın | 31,5 | 32,5 | 33,6 | 34,2 |
| | Erkek | 71,6 | 72 | 72,5 | 72,7 |
| İstihdam Oranı | Kadın | 27,5 | 28 | 28,9 | 29,4 |
| | Erkek | 65 | 65,1 | 65,6 | 65,7 |
| İşsizlik Oranı | Kadın | 12,6 | 13,7 | 14,1 | 13,9 |
| | Erkek | 9,2 | 9,6 | 9,4 | 9,5 |
| Tarım Dışı İşsizlik Oranı | Kadın | 17,2 | 18,1 | 18,5 | 17,8 |
| | Erkek | 10,5 | 10,9 | 10,7 | 10,8 |
| Genç İşsizlik Oranı (15-24 yaş) | Kadın | 22,2 | 23,7 | 26,1 | 25,3 |
| | Erkek | 16,5 | 17,4 | 17,8 | 17,6 |

Kaynak: TÜİK, 2019. **Çevrimiçi:** http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068

(Erişim Tarihi: 15.05.2019)

İşgücü piyasasına giriş yapmayı başarmış kadınların ise belirli sektörlerde ve niteliksiz işlerde yoğunlaşma, cinsiyete dayalı ücret farklılıkları, terfi olanaklarından yoksunluk gibi sorunları devam etmektedir. Cinsiyete ve ekonomik faaliyete göre istihdam oranları incelendiğinde, tarım sektöründe erkek istihdam oranının %15,4; kadın istihdam oranının %28,3 olduğu görülmektedir. Sanayi sektöründe erkek ve kadın istihdam oranları sırasıyla %31,4 ve %15,6'dır. Kadın istihdamı en fazla hizmet sektöründe gerçekleşmiş olup söz konusu oran %56,1'dir. Erkekler için bu oran %53,2'dir.

Meslek grubuna göre istihdam edilenler incelendiğinde, kadınlarda sırasıyla hizmet ve satış elemanları, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar ve nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerine çalışanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Temsiliyetin en düşük olduğu meslek grubu yöneticilerdir. 2018 yılında yönetici pozisyonundaki bireylerden erkeklerin oranı %85,2 iken kadınların bu oranın yalnızca %14,8 olduğu görülmektedir.

Bu noktada cam tavan olgusunun ve erkeklerin lehine işleyen terfi kriterlerinin devreye girdiği söylenebilir.

Eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farkına ilişkin TÜİK verileri incelendiğinde, kadınların eğitim düzeyi arttıkça gelir düzeylerinin de arttığı tespit edilmekle birlikte, erkeklerden daha düşük gelire sahip oldukları görülmektedir. Cinsiyete dayalı mesleki ayrışmalar düşük ücretli işlerde yoğunlaşmaya sebep olabilmektedir.

Yukarıda bahsedilen göstergelerden ülkemizde işgücü piyasasının cinsiyetçi bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Kadınların dezavantajlı konumlarının değiştirilebilmesi ve kadın istihdamının arttırılabilmesi için kadın ve erkeklerin hizmetlerden ne ölçüde yararlandığı tespit edilmeli, toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme ilkesi hayata geçirilmelidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği tüm politikaların asli prensibi haline gelmelidir. Kadınların sorumluluğunda olan çocuk, hasta ve yaşlı bakımına erkeklerin de katılımı sağlanmalı, kamusal hizmetler yaygınlaştırılmalıdır. Eğitim ve istihdam süreçlerinde somut adımlar atılmalıdır (Toksöz, 2007).

4.3.3. Siyasal Yaşam

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin en yoğun yaşandığı alan siyasal yaşamdır. Eşit hakların varlığının eşit siyasal katılımı sağlamadığı söylenebilir. En küçük birim olan aileden toplumsal yetki düzeyinin en yüksek olduğu meclise geçiş ve kadının siyasi alandaki mevcudiyeti, birçok engelle karşılaşmaktadır. Dünya genelinde bir sorun olarak karşımıza çıkan bu durum, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü, siyasal bilinç ve ilgi, sosyal haklardan yararlanma, eğitim, iş yaşamı, gibi faktörlerden etkilenmektedir (Aydemir, 2011).

Kaplan (2015), siyasi yaşamda ve genel olarak karar verme süreçlerinde eşit temsiliyetin olmayışının çok uzun bir tarihi olduğunu ve hatta Eski Yunan'a dayandırılabilceğini aktarmaktadır. Kamusal ve özel alan ayrımının bu dönemdeki 'polis' ve 'oikos' kavramlarından türetildiği ve polis'in erkeklerin yönetim alanı, oikos'un ise kadın ve çocukların yeri olan ev içini ifade ettiği bilinmektedir. Yine, Eski Yunan'daki demokrasi anlayışı kadınların kamusal alana girmeye elverişli olmadıkları varsayımına dayanmaktaydı. Dolayısıyla; bir toplumsal/kültürel farklılığa dönüşen kadın-erkek arasındaki biyolojik farklılıklar ve bu sayede meşru kılınan erkek egemenliğinin, zamana direnç gösteren ve günümüze ulaşan bir kalıp olduğu belirtilebilecektir (Berktaş, 1997).

Günümüzde kadınların siyasi hayata katılımlarının değerlendirilebilmesi bakımından, Eurostat veri tabanından uluslararası düzeydeki veriler incelendiğinde, 2018 yılında kadınların ulusal parlamentoya katılım oranlarının en yüksek olduğu ülkenin %46,7 ile İsveç olduğu görülmektedir. İsveç'i %41,5 ve %40,8 oranları ile sırasıyla Finlandiya ve Norveç izlemektedir. Türkiye'de ise %17,4 düzeyinde kaldığı görülmektedir. TÜİK tarafından yayımlanan siyasi yaşama ilişkin veriler ise aşağıdaki gibidir:

Tablo 9: Siyasal Yaşama İlişkin Göstergeler

| | CİNSİYET | YILLAR | | |
|------------------------------|----------|--------|------|------|
| | | 2016 | 2017 | 2018 |
| Bakan Oranları | Kadın | 3,7 | 7,4 | 12,5 |
| | Erkek | 96,3 | 92,6 | 87,5 |
| Milletvekili Oranları | Kadın | 14,7 | 13,9 | 17,3 |
| | Erkek | 85,3 | 86,1 | 82,7 |

Kaynak: TÜİK, 2019. **Çevrimiçi:** http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068

(Erişim Tarihi: 15.05.2019)

Her ne kadar politik hayata katılım konusunda kadın oranlarındaki artış eğilimi sevindirici olsa da kadınlar ve erkekler arasında çok büyük farklar olduğu görülmektedir. 2018 yılında kadın milletvekillerinin oranı %17,3 iken, erkeklerde bu oran %82,7 olarak karşımıza çıkmaktadır. Hükümette yer alan bakanların ise yalnızca %12,5 i kadınlardan oluşmaktadır.

Kadının rolünü ev içi alanla sınırlı tutan, erkeğin rolünü ise kamusal alan üzerinden şekillendiren bakış açısı kadının aktif siyasal katılımında bulunmasının önüne geçmiş görünmektedir. Siyasi yaşamda kullanılabilir beceri ve kaynaklar kadınlara oranla erkeklerde daha çok ve çeşitlidir. Bu bağlamda, sosyal bir olgu olan siyasi yaşama katılımın, diğer sosyal olgulardan etkilenen bir yapıya sahip olduğu söylenebilecektir (Yumuş, 2011, s. 80).

4.3.4. Sağlık

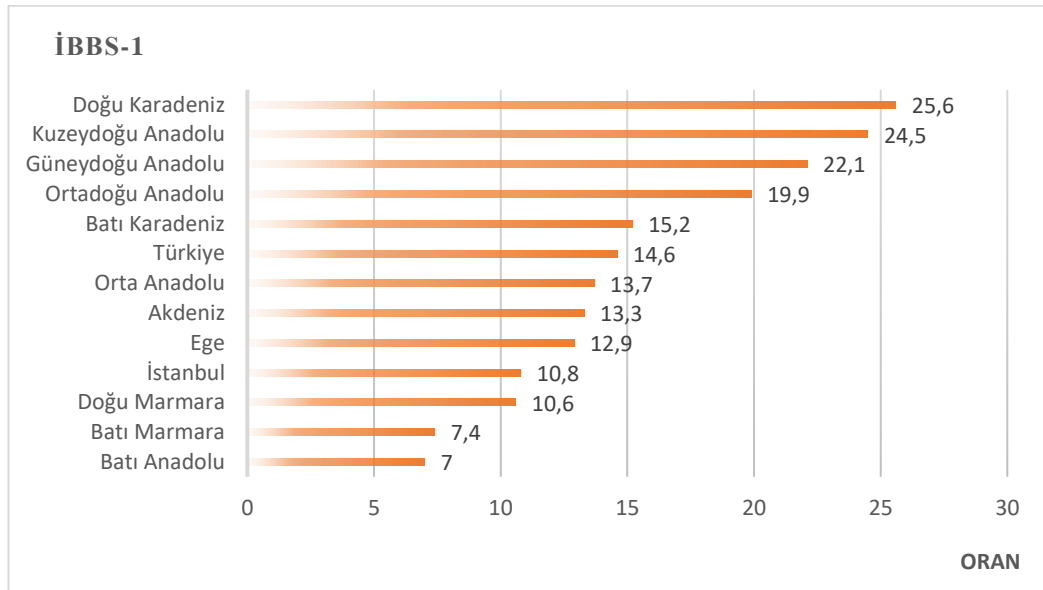
Sağlık politikalarının geliştirilmesi ve hizmetlerin sunumunda biyolojik cinsiyetten kaynaklanan sorunların yanı sıra kadınların rol ve sorumlulukları ile toplumsal yaşamdaki konularından kaynaklanan ve sağlık hizmetlerine erişimin önünde engel olabilecek faktörler mutlaka dikkate alınmalıdır. Söz konusu faktörler arasında eş/aile refakati olmadan kadının sağlık kuruluşuna gidememesi, kadının hizmet almasına sağlık görevlisinin cinsiyeti nedeniyle engel olunması, alt gelir grubunda olunması, sağlık personelinin cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığının yeterli düzeyde olmayışı gibi faktörler sayılabilecektir.

Cinsiyete göre doğuştan beklenen yaşam süreleri arasında çok büyük farklılıklar olmamakla birlikte; kaynaklara ulaşım, yaşam ve çalışma koşullarındaki farklılıklar nedeniyle kadın ve erkeklerde farklı sağlık sorunlarının ortaya çıktığı bilinmektedir.

Örneğin, erkeklere göre kadınlar 2-3 kat daha fazla anksiyeteden etkilenmektedir. Yine, kadınlar daha çok ev içi kazalar nedeniyle ölmektedir (Ankara Tabip Odası, 2009, s. 86-91).

İlk evlenme yaşı, erken yaşta evliliklerin ve buna bağlı olarak meydana gelen doğumların anne ve bebek için beraberinde getirdiği sorunların önüne geçilebilmesi bakımından önemlidir. TÜİK verilerine göre kadınlarda 2018 yılı için ortalama ilk evlenme yaşının 24,8 iken erkeklerde 27,8 olduğu görülmektedir. Yine, anne ölüm oranları konuya ilişkin önemli bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır. “Bir toplumda bir yılda gebelik nedeniyle ölen anne sayısının aynı toplumda aynı yıl içerisinde canlı doğan bebek sayısına oranının 100.000 ile çarpımı” ile elde edilen anne ölüm oranının ülkemizde yüz bin canlı doğumda 14,6 olduğu görülmektedir. Anne ölüm oranının en düşük olduğu bölge Batı Anadolu Bölgesi iken, en yüksek olduğu bölge Doğu Karadeniz Bölgesi olmuştur (Bkn. Şekil 5).

Şekil 5: İBBS-1'e Göre Anne Ölüm Oranı, (100.000 Canlı Doğumda), 2017



Kaynak: Sağlık Bakanlığı, 2018. **Çevrimiçi:** <https://www.saglik.gov.tr/TR,52696/saglik-istatistikleri-yilligi-2017-yayinlanmistir.html> (Erişim Tarihi: 28.07.2019)

Kadınlar bebeklik döneminden başlayan, cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten kaynaklanan sorunlar nedeniyle daha fazla risk altındadırlar. Dolayısıyla, karşılaşılan sağlık sorunları yalnızca doğurganlık döneminde değil, doğumdan ölüme kadar olan dönem için ele alınmalıdır (Sağlık Bakanlığı, 2018).

TÜİK Yaşam Memnuniyeti Araştırması verilerine göre 2018 yılında genel sağlık durumundan çok memnun olan kadın oranı %5,5 iken erkeklerde bu rakam %9,1 olmuştur. Memnun olanların oranı ise kadın ve erkeklerde sırasıyla %58,8 ve %67,3'dir. Toplumsal cinsiyet farklılıklarının, sağlık hizmetlerinin kullanımını etkilediği söylenebilecektir. Kadınların üreme sağlığı dışındaki sağlık gereksinimlerinin yeterince tanımlanması gerekmektedir. Yine, kadının kendi bedeniyle ilgili tıbbi kararları kendisinin vermesi özendirilmelidir.

Engelli kadınlar engelli olmalarından kaynaklanan sorunların yanı sıra cinsiyetleriyle nedeniyle de sağlık sorunlarıyla karşılaşmaktadırlar. Engelli kadınlar sağlık hizmetlerinin sunulmasında ve politikaların geliştirilmesinde öncelikle ele alınması gereken kesimlerdendir (ASPB, 2018).

4.4. Engellilik ve Toplumsal Cinsiyet

Kültüre bağlı inşa edilen toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle cinsiyet fark etmeksizin tüm bireyler baskı altına alınmakla birlikte, kadınların daha dezavantajlı konumda olduğu bilinmektedir. Hem kadın hem de engelli olmanın yansıması ise toplumsal hayata katılım noktasında sıkıntılar doğurabilecek düzeydedir.

Engelli bireyler ile kadınların ortak noktası her iki grubun da 'öteki' olarak görülmesidir (Burcu, 2015, s. 85). Engelli kadın ve erkeğin engellilik deneyimini

paylaşmalarına rağmen engellilik ve cinsiyetin kesişimindeki engelli kadınların çifte dezavantaj ile karşı karşıya olduğu vurgulanmalıdır (Abay ve Güloğlu, 2015, s. 432). Engellilik analizinde toplumsal cinsiyet üzerinde duran ve kadın olmayı ek bir faktör olarak ifade eden, kadın olmanın ve engelliliğin dezavantajlarının birbirini pekiştirdiğini belirten araştırmalar da mevcuttur. Pekiştirilmiş bir dezavantajlılık söz konusudur (Burcu, 2015, s. 87).

Engelli kadınların konumlarının ve bahsi geçen çifte dezavantajlılık olgusunun ulusal ve uluslararası düzenlemelerde vurgulanması elzemdir. 2007 yılında Birleşmiş Milletler tarafından imzalanan Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin giriş bölümünde “Engelli kadınların ve kızların hem ev içinde hem de ev dışında şiddete uğramaya, yaralanmaya veya istismara, ihmale, ihmalkâr muameleye, kötü muameleye veya istismara karşı daha büyük bir risk altında oldukları gerçeğinin farkında olarak” ülkelerin tedbir alması gerektiği vurgulanmaktadır. Yine, sözleşmenin altıncı maddesinde çoklu ayrımcılığa açıkça vurgu yapılmaktadır:

Madde 6- Engelli Kadınlar: 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.

Ülkemizde ise engelli bireylere ilişkin düzenlenmiş olan Engelliler Hakkında Kanun'un sözleşmenin bakış açısı doğrultusunda revizyona uğradığı ve engelli kadınlara ve kız çocuklarına vurgu yapan düzenlemenin 2014 yılında kanun metnine eklendiği görülmektedir (Engelliler Hakkında Kanun, 2005) :

Genel Esaslar

Madde 4: h) Engeli olan kadın ve kız çocuklarının çok yönlü ayrımcılığa maruz kalmaları önlenerek hak ve özgürlüklerden yararlanmalarının sağlanması esastır.

Genel esaslar bölümünde yapılan düzenleme sevindirici olmakla birlikte, Kanun maddelerinde toplumsal cinsiyete dair herhangi bir vurgu bulunmamaktadır. Bu durum, gerçekte engelli kadınların içinde bulunduğu konumla örtüşmemektedir.

Mevzuat ve yasal düzenlemelerden engelli kadınların hâlihazırdaki durumlarına dönülecek olunursa, tüm dünyada toplumsal cinsiyet eşitsizliğini en ağır şekilde yaşayan kesimin engelli kadınlardan oluştuğu rahatlıkla ifade edilebilecektir. Çelişkilerle dolu beklentiler engelli kadınları daha zor durumda bırakmaktadır. Örneğin engelli kadının annelik, eş olma, çocuk bakımı gibi rollerini gerçekleştirmesi beklenirken, diğer yandan pek çok role ve kadınlık kalıplarına uygun olmadıkları düşüncesi de yaygındır. Bu, engelli kadınların kapasitesini reddediş olarak da değerlendirilmektedir. Genelde engelliler, özelde engelli kadınlar bakım sağlayandan çok bakıma ihtiyacı olan kişiler olarak görülmektedirler. Bu ve benzeri bakış açıları nedeniyle engelli kadınlar yapabildiklerini ispatlamaya çalışmakta ve dolayısıyla daha çok zorlanmakta ve mutsuz olmaktadır (Gül vd., 2012, s. 33-34).

Toplumun 'normal' kabul ettiği bedensel özelliklerin dışında olma, birçok önyargıyı beraberinde getirmekte iken bu durum kadından beklenen toplumsal cinsiyet rolleriyle birleştiğinde daha katı bir hale bürünmektedir. Belirli bir grubun üyelerine, yalnızca bu gruba üye olmaları nedeniyle gösterilen olumsuz tutumlar şeklinde ifade edilebilecek olan önyargılar eğitim, istihdam gibi alanlarda hem kadınların hem de engellilerin varlığını tehlikeye atmaktadır. Engelli bireylerin eğitim ve okuryazarlık durumunun cinsiyete göre dağılımının incelendiği Tablo 10, dezavantajlı kesim olan engelliler içerisinde kadının durumunun çok daha vahim olduğunu kanıtlar niteliktedir:

Tablo 10: Engelli Bireylerin Eğitim ve Okuryazarlık Durumu- %

| | | 2014 | | | 2016 | | |
|----------------------------|--------------------------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | | Toplam | Erkek | Kadın | Toplam | Erkek | Kadın |
| Okuryazarlık Durumu | Okuma yazma bilmeyen | 31,9 | 13,9 | 42 | 30,6 | 11,9 | 40,4 |
| | Okuma yazma bilen | 68,1 | 86,1 | 58 | 69,4 | 88,1 | 59,6 |
| Öğrenim Durumu | Bir okulu bitirmedi | 42,1 | 24,7 | 51,9 | 40,6 | 20,9 | 50,8 |
| | İlkokul | 39,4 | 45,8 | 35,8 | 39,7 | 48,4 | 35,2 |
| | İlköğretim veya ortaokul | 7,3 | 12,3 | 4,5 | 7,7 | 11 | 5,9 |
| | Lise ve dengi okul | 7,1 | 10,2 | 5,3 | 7,7 | 12 | 5,5 |
| | Yükseköğretim | 4,2 | 7,1 | 2,5 | 4,3 | 7,7 | 2,6 |

Kaynak: TÜİK. **Çevrimiçi:** http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 (Erişim Tarihi: 15.04.2019).

Eğitim görmüş engelli kadın oranı, hem eğitim görmüş engelli erkek oranına hem de eğitim görmüş engelli olmayan kadın oranına göre çok daha düşüktür. Ailelerin engelli kız çocuğunu okula göndermekte tereddüt ettiği, eğitim sürecine dair daha düşük beklenti içinde oldukları bilinmektedir (Karataş & Çiftçi, 2010, s. 150). Ailelerin engelli kız çocuklarının eğitimi konusunda farkındalığının artırılması, engelli kadınların eğitim ve okuryazarlık durumlarının iyileştirilmesi, yaşanan sorunların artarak devam etmemesi bakımından önemlidir. Eğitime erişimde kadın erkek fırsat eşitliği sağlanması amacıyla özel politika gruplarına yönelik özel önlemler değerlendirilmelidir.

Engelli bireylerin toplumsal hayata katılım sağlayabilmesi bakımından erken tanılama, erken eğitim, destek hizmetlerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Engellilerin erken eğitimine yönelik çok az sayıda kurum ve kuruluşun olduğu bilinmektedir. Kreşe veya anaokuluna girişte sorunlar yaşayan engelli bireyler özel eğitim bünyesindeki anaokulu sınıfı yetersizliğinden mağdur olabilmektedir. Genel eğitim

yanında özel eğitim alanının nitelikli personel ihtiyacı da mutlaka karşılanmalıdır (Kalkınma Bakanlığı, 2013).

Çalışma hayatı bakımından değerlendirildiğinde kadınlar için doğum, çocuk-yaşlı ihtiyaçları gibi nedenlerle sık sık izin alabileceği, çalışmanın kadını yıpratabileceği, çalışma ortamlarının kadın için güvenli olmayışı gibi önyargılar; engelliler için de verimli olamadıkları, saldırgan davrandıkları, devamsızlıkların olduğu ve işi yavaşlattıkları yönünde önyargılar mevcuttur. Bu bağlamda, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri içerisinde yer alan 'Engelli Bireylerin İşteki Durumu, Çalışma Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı' incelemeye değerdir (Bkn.Tablo 11).

Tablo 11: Engelli Bireylerin İşteki Durumu, Çalışma Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2016

| | | 2016- % | | |
|-----------------------|----------------------------|---------|-------|-------|
| | | Toplam | Erkek | Kadın |
| İşteki Durum | Ücretli, maaşlı, yevmiyeli | 57,1 | 63,9 | 49,7 |
| | İşveren | 2,5 | 4,1 | 0,7 |
| | Kendi Hesabına Çalışan | 19,9 | 30,1 | 8,8 |
| | Ücretsiz Aile İşçisi | 20,6 | 1,9 | 40,8 |
| Çalışma Durumu | Çalışan | 19,6 | 31,4 | 13,5 |
| | Çalışmayan | 80,4 | 68,6 | 86,5 |

Kaynak: TÜİK. Çevrimiçi: http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 (Erişim Tarihi: 15.04.2019)

Engelli kadınların %86,5'inin çalışmıyor olması çarpıcı bir veridir. Yine, genellikle kadınlar tarafından üstlenilen ücretsiz aile işçiliğinin engelli kadınlar arasında da %40,8 oranı ile çok yaygın olduğu görülmektedir. Bu durum kadın emeğinin görünmez oluşu ile yakından ilgilidir. Ekonomik etkinlik şeklinde algılanmayan kadın emeğinin parasal bir

karşılığı da bulunmamaktadır. Bu anlamda, engelli olsun ya da olmasın toplumdaki tüm bireyler tarafından toplumsal cinsiyet yansımaları paylaşılmaktadır. Öte yandan; ücretli-maaşlı çalışan, kendi hesabına çalışan ve işveren olan engelli bireylerde cinsiyetler arasındaki fark oldukça yüksektir. Toplumsal cinsiyet faktörünün engelli bireyler arasındaki dezavantajlı durumun şiddetini belirlemede önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Engelli bireylerin işyerinde ihtiyaç duyabilecekleri düzenlemelerin ve çalışma koşullarının sağlanması engelli kadın ve erkeklerin istihdam oranlarını arttırabilecektir. Örneğin TÜİK 2010 verilerine göre engelli bireyler %55,7 oranında ağır fiziksel güç gerektirmeyen işlerde çalışmak istemektedirler. Ek olarak, çalışma süresi içinde daha fazla kısa mola kullanma, yarı zamanlı işlerde çalışma, ev ortamında olan işlerde çalışma, özel destek ve ekipmanlar kullanma ihtiyaçları tespit edilmiş durumdadır. Cinsiyete göre ihtiyaçların tespiti bakımından herhangi bir veri bulunmamakla birlikte, bu anlamda yapılacak çalışmalar oldukça önemlidir. Toplumsal cinsiyet ve engellilik kısılacısındaki engelli kadınların durumunun anlaşılması ve bu doğrultuda ihtiyaçlarının tespiti gerekmektedir.

Cinsiyetler arasındaki büyük farkın eritilmesi ve çalışma güç ve isteğinde olduğu halde açık işgücü piyasasına giriş yapamayan engellilerin istihdamının sağlanabilmesi adına daha somut, kapsayıcı politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Yukarıda bahsedilen ve engellilere ilişkin değerlendirme yapmaya imkân veren veriler dışında birçok alanda güvenilir verilere ihtiyaç duyulmaktadır. 2011 yılında yapılan Nüfus Konut Araştırması ve İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi, 2015 yılında gerçekleştirilen Kamuda Engelli İstihdamının Analizi Araştırması gibi araştırmalarda veri bulunmakla birlikte bahsi geçen veriler anketler ile toplanmakta, kişi

beyanına dayanmaktadır. Bu noktada Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda oluşturulan ve Sağlık Bakanlığı ile yapılan protokol sonucu engelli sağlık kurulu raporlarının paylaşıldığı bir veri tabanının kurulduğu fakat tam olarak işlerlik kazanmadığı belirtilmelidir.

Alana ait verilerin eksikliği yanında ülkemizde engelli ve kadın konularını birlikte ele alan literatürün kısıtlılığı da göze çarpmaktadır. Sınırlı sayıdaki çalışmalardan biri ortopedik engelli kadınların deneyimlerini toplumsal cinsiyet çerçevesinde inceleyen Buz ve Karabulut'a (2015) aittir. Araştırmaya katılan altı engelli kadının, cinsiyetçi yaklaşımlar nedeniyle bakım ve ev içi işlerden sorumlu tutulma durumlarının devam ettiği; engellilik olgusunun toplumsal cinsiyet rollerini yerine getirmeye ilişkin beklentileri değiştirmede ifade edilmektedir. Yine, altı engelli kadından üçünün okuryazar olmayışı dikkat çekicidir. Birbiri ile bağlantılı sorunların olduğu, eğitimdeki eksikliklerin istihdama katılımı zorlaştırdığı hususu bu araştırmada bir kez daha belirtilmektedir. Evlilik, eş seçimi ve eğitim konularında ortopedik engelli kadınların erkeklere göre daha fazla ayrımcılığa uğradıklarını düşündükleri tespit edilen bir diğer husustur. Araştırmada son olarak, hizmetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde kurgulamanın gerekliliği vurgulanmaktadır (Buz ve Karabulut, 2015).

Yasal mevzuat içerisinde engelli kadınların çoklu dezavantajlı konumlarına yer verilip verilmediğinin araştırılması üzerine şekillenen Abay ve Güloğlu'nun (2015) çalışması ile Türkiye'de engellilere ilişkin yasal düzenlemelerde toplumsal cinsiyet vurgusunun yetersizliği tespit edilmekte, çifte dezavantaja karşı koruyucu tedbirlerin oluşturulmasının önemine değinilmektedir (Abay ve Güloğlu, 2015).

Güloğlu (2019), çalışmasında engelli kadınlardan bahseden 14 uluslararası belgeyi değerlendirmektedir. Engelli kadınların engelli olmayan kadınlardan ve engelli

erkeklerden farklılık gösteren dezavantajlı durumlarının yeterince dikkate alınmadığını vurgulamakta, bahsi geçen kesimin kadın veya engellilik çalışmalarında yeterince ilgi görmediklerini tespit etmektedir.

Engelli kadınların toplumsal rollere ve sosyal hayata ilişkin sorunlarının incelenerek çeşitli çözüm önerilerinin sunulduğu Karataş ve Çiftçi'nin (2010) çalışmasında engelli kadınların sorunları olumsuz tutumlar, aile içi sorunlar, eğitim, istihdam, sağlık, şiddet olarak sayılmaktadır. Engelli kadınların görünür kılınmasının ve destekleyici çalışmaların gerekliliği vurgulanmaktadır.

Burcu, Kamanlıoğlu ve Şahin'in (2006) çalışmasında engelli bireylerin eş seçiminde karşılaştıkları sorunlar cinsiyete göre incelenmiş olup engelli kadınların evlenme oranlarının daha düşük olduğu tespit edilmektedir. Yine, Kamanlıoğlu (2007) çalışmasında engelli kadın ve toplumsal cinsiyet sorunsalı konusunda literatür eksikliğine dikkat çekilmektedir.

Engelli kadınlara odaklanan çalışmaların artışı, çoklu dezavantajlılığın yasal mevzuata ve üst politika belgelerine yansıtılması bakımından oldukça önemlidir. Haklardan faydalanma noktasında engelli kadın ve erkekler arasındaki büyük farkın kapatılabilmesi ancak hizmetlerin toplumsal cinsiyet bakış açısıyla gözden geçirilmesi sonrasında atılacak somut adımlarla mümkün görünmektedir.

Dezavantajlı durumların oluşumu, eşit hakların her zaman eşit yapabilirliklere dönüşemeyebileceğini göstermektedir. Bu kapsamda, eşitliğin hayata geçirilmesi bakımından farklılıkların göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Kesişimsel alanlarda destekleyici tedbirler geliştirilebileceği düşünülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı

Sunulan bu çalışmanın temel amacı, engelli bireylerin esnek çalışma biçimlerine yönelik tutumlarının incelenmesi ve bu doğrultuda ülkemizde engelli bireylerin istihdamı ile ilgili bir düzenlemeye ihtiyaç olup olmadığını irdelemektir. Cinsiyet, çalışılan sektör (Kamu/Özel) ve engel grubuna göre esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumların değerlendirilmesi, cinsiyet rollerin tespiti ve aralarındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Çalışan ortopedik, görme ve işitme engelli bireylerle yürütülen bu çalışmada, amaç doğrultusunda oluşturulan araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

1. Cinsiyete göre esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin tutumlar açısından fark var mıdır?
2. Çalışılan sektöre (Kamu/Özel) göre esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin tutumlar açısından fark var mıdır?
3. Engel grubuna göre esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin tutumlar açısından fark var mıdır?
4. Toplumsal cinsiyet rollerine göre esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin tutumlar açısından fark var mıdır?
5. a. Cinsiyete göre kadınsılık algısı farklı mıdır?
b. Cinsiyete göre erkeksilik algısı farklı mıdır?
6. a. Çalışılan sektöre (Kamu/Özel) göre kadınsılık algısı farklı mıdır?
b. Çalışılan sektöre (Kamu/Özel) göre erkeksilik algısı farklı mıdır?

7. a. Engel grubuna göre kadınsılık algısı farklı mıdır?
 - b. Engel grubuna göre erkeksilik algısı farklı mıdır?
8. Toplumsal cinsiyet rolleri ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlar arasında ilişki var mıdır?
9. Toplumsal cinsiyet rolleri esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları yordamakta mıdır?

5.2. Araştırmanın Önemi

Çeşitli araştırmalarda esnek çalışma düzenlemelerinin engelli bireylerin istihdama katılımı bakımından bir seçenek olabileceği değerlendirilmekle birlikte, bahsi geçen çalışma biçimlerine yönelik engelli bireylerin bakış açısını aktaran bir çalışma henüz bulunmamaktadır. Bu araştırma çalışan ortopedik, görme ve işitme engelli bireylerin esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarını belirlenmiş olmakla alana özgün bir katkı sunmaktadır. Yine, benimsenen cinsiyet rollerine göre esnek çalışma biçimlerine yönelik tutumlar açısından yapılacak değerlendirmeler daha önce çalışılmamıştır ki bu araştırma bu nedenle de oldukça önemli bir katkı sunmaktadır. Dolayısıyla; araştırmanın yapılacak benzer çalışmalara da ışık tutacağı, engelli istihdamıyla ilgili geliştirilecek politika ve uygulamalara veri ve bilgi sağlayabileceği düşünülmektedir.

5.3. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, Ankara’da kamu veya özel sektörde çalışan ortopedik, görme ve işitme engelli bireylerin esnek çalışma düzenlemelerine yönelik algıları ile benimsedikleri toplumsal cinsiyet rolleri belirlenmek istenmiştir. Bu yönüyle araştırma, ilişkisel tarama modelindedir.

“Tarama araştırmaları; kitlelerin görüşlerini ve özelliklerini betimlemeyi hedefleyen araştırmalardır. Bu modeldeki çalışmaların amacı ise araştırma konusu ile ilgili var olan durumun fotoğrafını çekerek betimleme yapmaktır.” (Büyüköztürk vd., 2014, s.177).

5.4. Sınırlılıklar

Esnek alışma biçimlerinin literatürde çok kapsamlı ve birçok ayrıntıya sahip bir konu olması nedeniyle, araştırma sürecinde daraltılması gerektiği düşünülmüştür. Söz konusu ifadeden evde çalışma, tele çalışma, kısmi zamanlı (part time) alışmanın anlaşılması gerektiği anket sürecinde katılımcılara ifade edilmiştir.

Zaman ve imkân kısıtlılığı nedeniyle engel gruplarında da daraltmaya gidilerek kapsama işitme, görme ve ortopedik engelli bireylerin dâhil edilmesi uygun bulunmuştur.

5.5. Evren ve rneklem

Araştırma evrenini Ankara’da kamu veya özel sektörde çalışan görme, işitme ve ortopedik engelli bireyler oluşturmaktadır. Engel grubu ve il dağılımlarını birlikte gösteren çapraz tablolar resmi olarak açıklanmadığından, kitle hakkında yeterince bilgi sahibi olunamamaktadır. Diğer yandan Ankara’da kamuda çalışan memur sayısının 5.491, kamuda çalışan işçi sayısının 2.292 ve özelde çalışan işçi sayısının ise 7.274 olduğu belirtilmelidir (DPB, 2019; İŞKUR, 2019).

Örneklemin belirlenmesinde ise seçkisiz örnekleme yöntemlerinden biri olan tabakalı örneklemeden yararlanılmış, örneklem engel gruplarına göre tabakalara ayrılmıştır. Tabakalı rnekleme, örneklemin her bir tabakadan ayrı ayrı ve birbirinden bağımsız olarak çekildiği örnekleme yöntemidir. Tabakalı rnekleme için öncelikle

araştırmanın problemi üzerinde etkili olabilecek değişkene göre evren içinde homojen alt grupların belirlenmesi gerekmektedir. Her bir alt grup bir tabaka kabul edilmekte, böylece homojen alt grupların örneklemedeki temsiliyeti garanti altına alınmaktadır (Büyüköztürk vd., 2014, s. 86-87).

5.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulamasından yararlanılmaktadır. Anket formunun başında, verilen cevapların bilimsel araştırma etiği gereği gizli kalacağı; yalnızca genel istatistiki sonuçların değerlendirileceği belirtilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla geliştirilen sorulara ek olarak, cinsiyet rollerini belirlemek üzere BEM Cinsiyet Rolü Envanteri; esnek çalışma biçimlerine yönelik tutumlarını belirlemek üzere Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği uygulanmıştır. İzleyen bölümde bahsi geçen veri toplama araçlarına ilişkin bilgi verilmektedir.

5.6.1. BEM Cinsiyet Rolü Envanteri (BCRE)

Örnekleme içerisinde yer alan çalışan 130 ortopedik, görme ve işitme engelli bireylerin benimsedikleri cinsiyet rollerinin belirlenmesi amacıyla Sandra Lee Bem tarafından 1974 yılında geliştirilen ve Kavuncu (1987) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Bem Cinsiyet Rolü Envanteri kullanılmıştır. BCRE, kadınsı ve erkeksi olmak üzere 20 şer adet kişilik özelliğinden meydana gelmekte, toplam 40 kişilik özelliği 7'li Likert ölçeği ile değerlendirilmektedir.

Karışık bir şekilde verilen kişilik özelliklerinde kadınsılık maddeleri; 1, 3, 5, 6, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 22, 23, 24, 30, 31, 34, 36, 37, 39, 40; erkeksilik maddeleri ise 2, 4, 8,

10, 12, 13, 15, 17, 18, 20, 21, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 33, 35, 38' dir. Kadınsılık (K) ve Erkeksilik (E) ölçeklerinden elde edilen puanların medyana göre değerlendirilmesi ile bireyler kadınsı, erkeksi, androjen ve belirsiz olmak üzere dört cinsiyet rolüne göre sınıflandırılmaktadır. Buna göre:

- Kadınsılık puanı kadınsılık medyanının altında ve erkeksilik puanı erkeksilik medyanının üstünde olanlar erkeksi (maskülen),
- Kadınsılık puanı kadınsılık medyanının üstünde ve erkeksilik puanı erkeksilik medyanının altında olanlar kadınsı (feminen),
- Kadınsılık ve erkeksilik puanları medyanlarının üstünde olanlar androjen,
- Kadınsılık ve erkeksilik puanları medyanlarının altında olanlar belirsiz, olarak değerlendirilmektedir (Dökmen, 1999: 30). Bu araştırma için K (112,82) ve E (103,96) medyanları dikkate alınmıştır.

5.6.2. Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği

Başdoğan (2015), yüksek lisans tez çalışmasında kullandığı 'Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği' bakımından, Çamlı'nın (2010) çalışmasına atıf yaparak Majella J. Albion'un esnek çalışma saatleri düzenlemelerine yönelik tutumlarını ölçmek için geliştirdiği ölçekten faydalandığını belirtmektedir. Majella J. Albion'un Australian Journal of Management dergisinde yayımlanan "A Measure of Attitudes Towards Flexible Work Options" adlı makalesinden alınan ölçekten güvenilirlik geçerlilik çalışması sonucunda Çamlı (2010) tarafından iki maddenin çıkarıldığı, faktör analizi sonucunda "iş-yaşam dengesi", "iş sorumluluğu" ve "diğer çalışanlar" olmak üzere üç alt boyut elde edildiği görülmektedir.

Başdoğan (2015) çalışmasında "diğer çalışanlar" şeklindeki üçüncü alt faktörü "üstlerinin ve çalışma arkadaşlarının desteği (ÜÇD)" olarak isimlendirmektedir. Ek

olarak ölçekte yer alan 10 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısının hesaplandığı, ölçeğin genel güvenilirliğinin $\alpha=0.920$ olarak çok yüksek bulunduğu görülmektedir. Faktör analizi sonucunda değişkenlerin, toplam açıklanan varyansı %81.204 olan 3 faktör altında toplandığı, güvenilirliğe ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerlerine göre ise ölçeğin geçerli ve güvenilir araç olduğu ifade edilmektedir.

Faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonucunda çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemeleri (EÇD)'ne yönelik tutumlarını oluşturduğu düşünülen 3 alt faktör ve taşıdığı anlamlar şu şekildedir:

- **İş-Yaşam Dengesi (1.Faktör):** Esnek çalışma düzenlemelerinin çalışanların iş yaşam dengesini sağlamada algılanan etkisini ölçmektedir.
- **İş Sorumluluğu (2. Faktör):** Esnek çalışma düzenlemelerinin çalışanların iş sorumluluklarını yerine getirmede engel olarak algılanma düzeyini ölçmekte olup üç olumsuz ifadeden oluşmaktadır. Olumsuz ifadelerin yorumlanmasında ters kodlama yapılmıştır.
- **Üstlerinin ve Çalışma Arkadaşlarının Desteği (ÜÇD) (3. Faktör):** Esnek çalışma düzenlemelerinden faydalanan çalışanların, yönetici ve iş arkadaşları tarafından olumsuz tepki görme düzeyini ölçmektedir. Bu faktörle, çalışanların esnek çalışma düzenlemelerinden faydalandıkları takdirde diğer çalışanların desteğini hissetme durumuyla ilgili yorum yapmak mümkün olacaktır.

5.7. Verilerin Toplanması

2017 yılı Ağustos-Ekim ayları arasında Ankara ilinde gerçekleştirilen alan araştırması için öncelikle ilgili kurum ve kuruluşların personele ilişkin birimleri ile

iletişim kurulmuştur. İşyerlerine gidilerek birim amirleriyle görüşülmesinin ardından kişinin de rızasıyla katılımcıya bizzat uygulama yapılmıştır. Yine, engelli bireylere yönelik kurulan sivil toplum kuruluşları ile irtibat sağlanarak yeterli sayıya ulaşılmaya çalışılmıştır.

Görme engelli bireyler için okuyucu desteği, büyük punto ile basılmış anket formları imkânı sağlanmış, işitme engelli bireyler ile işaret dili tercümanları vasıtasıyla uygulama gerçekleştirilmiştir.



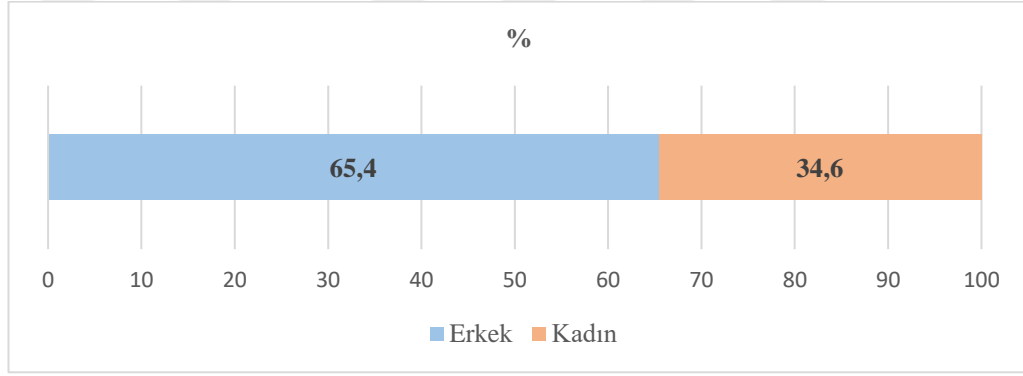
ALTINCI BÖLÜM

BULGULAR

6.1. Demografik Veriler

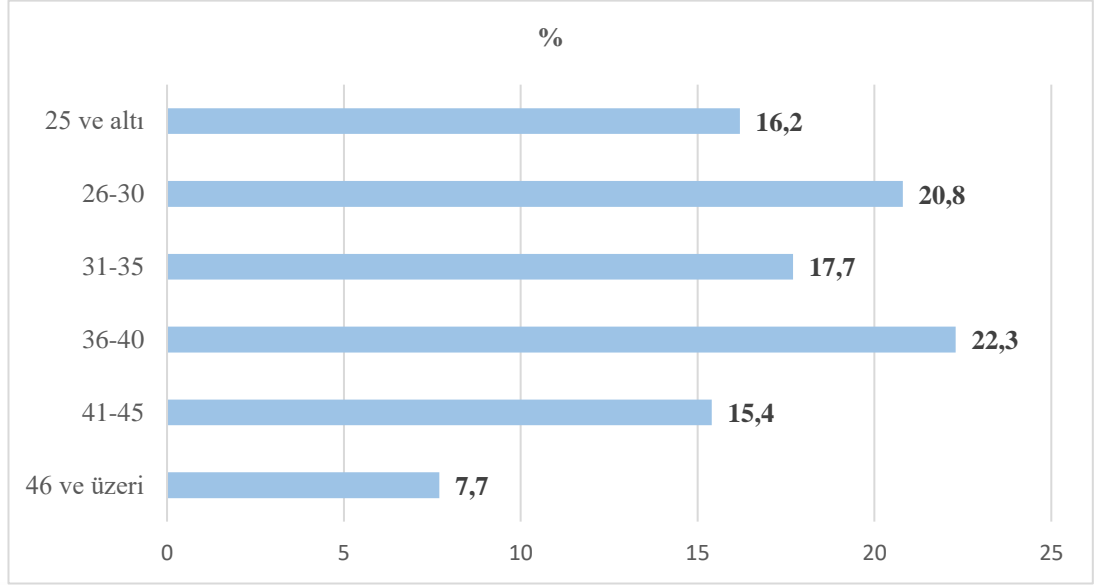
Araştırma kapsamında kamu veya özel sektörde çalışan işitme, görme ve ortopedik engellilerden 130 kişiye anket formu uygulanmıştır. Aynı zamanda araştırmanın örneklemini de oluşturan söz konusu kişilerden 45'i kadın ve 85'i erkektir ve cinsiyete göre oransal dağılım Şekil 6'da sunulmuştur:

Şekil 6: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları



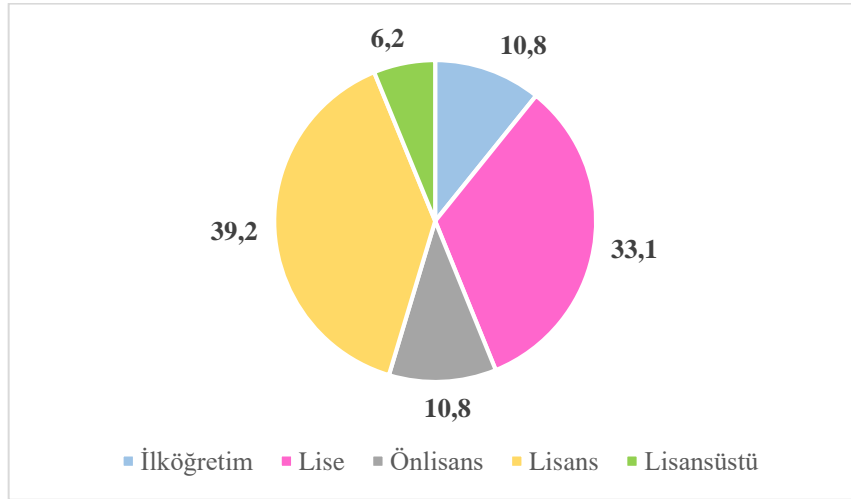
Örneklemin yaş dağılımı ise Şekil 7'de yer almaktadır. Görüldüğü üzere, örneklemin en küçük bölümünü 46 yaş ve üzeri katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların en geniş kesimini oluşturan 36-40 yaş aralığındaki çalışanları, 26-30 yaş aralığındaki çalışanlar takip etmekte; diğer grupların birbirine çok yakın değerlerde olduğu gözlemlenmektedir.

Şekil 7: Katılımcıların Yaş Dağılımları



Katılımcıların eğitim durumları Şekil 8’de sunulduğu gibidir. Büyük bir çoğunluğun lise ve üstü eğitim düzeyine sahip olduğu söylenebilir. En büyük grubu lisans mezunları, ikinci büyük grubu ise lise mezunları oluşturmaktadır.

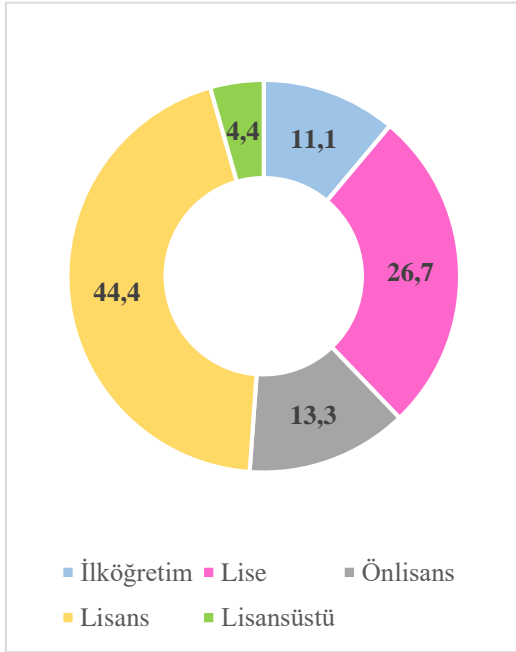
Şekil 8: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı



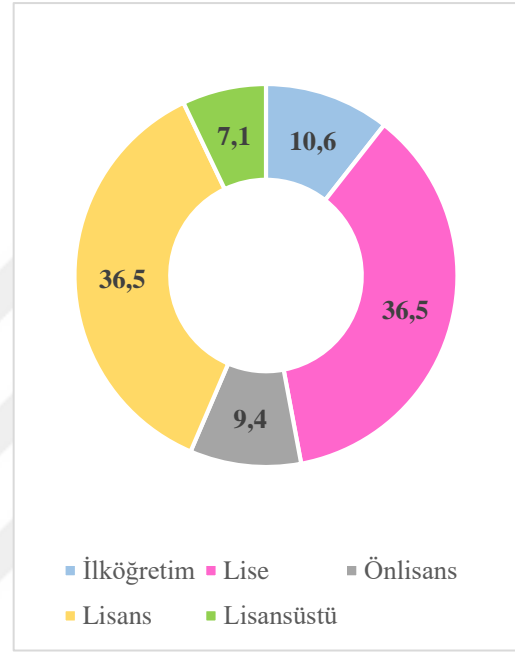
Katılımcıların cinsiyete göre eğitim durumları incelendiğinde ise (Şekil 9, Şekil 10); ilköğretim, ön lisans ve lisans mezunu olanların kadınlarda, lise ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olanların ise erkeklerde oransal olarak daha fazla olduğu görülmektedir. Bu anlamda, araştırma örnekleminin engelliler arasında belki de en eğitilmiş kesimi

kapsadığı düşünülmektedir. Söz konusu eğitim seviyelerindeki engellilerin işgücü piyasasına girişi ve sürdürülebilir istihdamlarının sağlanması nispeten daha kolay olacaktır.

Şekil 9: Kadınların Eğitim Durumlarına Göre Oransal Dağılımları



Şekil 10: Erkeklerin Eğitim Durumuna Göre Oransal Dağılımları



Örneklemin medeni duruma dair bilgileri ise Tablo 12’de verilmektedir. İlgili tabloya göre; örneklemin %53,8’i evli iken, %44,6’sı bekârdır. Diğer grubunda ise iki kişi bulunmakta olup, oransal olarak %1,5’e karşılık gelmektedir.

Tablo 12: Cinsiyete Göre Medeni Durumun Görünümü

| | | Medeni Durum | | | Toplam |
|----------|-------|-----------------|------------------|-----------------|--------|
| | | Evli (%53,8) | Bekâr (%44,6) | Diğer (%1,5) | |
| Cinsiyet | Kadın | 22 | 22 | 1 | 45 |
| | Erkek | 48 | 36 | 1 | 85 |
| Toplam | | 70 | 58 | 2 | 130 |

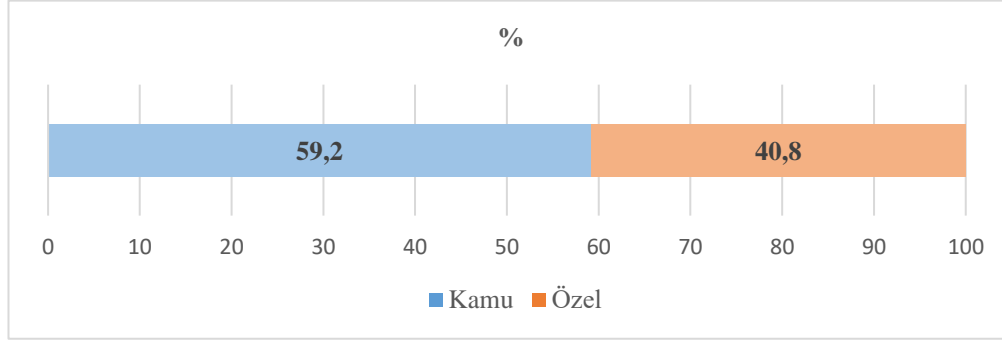
Engel grubu ve oranlarına dair bilgilerin yer aldığı Tablo 13’te görüldüğü üzere, katılımcıların %41,5 ‘i ortopedik, %30’u görme ve %28,5’i de işitme engelli bireylerden oluşmaktadır. Engel oranlarının dağılımına bakıldığında ise %40 ile %59 oranları arasında engele sahip bireylerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bir diğer dikkat çekici husus ise %80-%100 aralığında engel oranına sahip işitme engelli birey bulunmamasıdır. Bu noktada engelli sağlık kurulu raporundaki oranların tüm vücut fonksiyon kayıplarına göre belirlendiği ve %100 işitme kaybı olan kişilerin dahi rapora esas tüm vücut fonksiyon kayıp oranlarının daha düşük çıktığı belirtilmelidir.

Tablo 13: Engel Grubu ve Engel Oranlarının Görünümü

| | | Engel Oranı | | | Toplam |
|-------------|----------------------|--------------------|--------------------|---------------------|--------|
| | | %40-%59 (%43,8) | %60-%79 (%33,8) | %80-%100 (%22,3) | |
| Engel Grubu | Ortopedik (%41,5) | 36 | 13 | 5 | 54 |
| | Görme (%30) | 6 | 9 | 24 | 39 |
| | İşitme (%28,5) | 15 | 22 | - | 37 |
| Toplam | | 57 | 44 | 29 | 130 |

Katılımcıların %59,2’si kamu sektöründe, %40,8’i ise özel sektörde çalışmaktadır. Ortopedik ve görme engelliler bakımından kamu sektöründe çalışanların ağırlıkta olduğu söylenebilir (sırasıyla %59,3 ve %76,9). İşitme engelli bireylerde ise özel sektörde istihdamın %59,5 oranı ile daha fazla olduğu, bunun da EKPSS sınavında yaşadıkları zorluklardan kaynaklandığı söylenebilir.

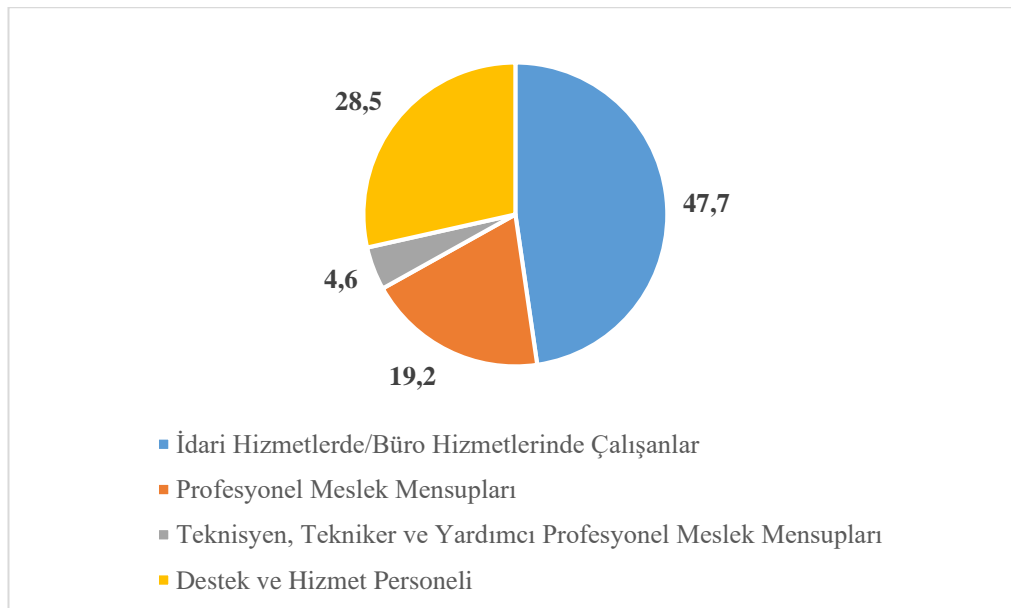
Şekil 11: Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre (Kamu/Özel) Göre Dağılımları



Araştırmaya katılan kamu veya özel sektörde çalışan ortopedik, görme ve işitme engelli bireylerin yaptıkları iş ve mesleklerdeki unvanlarına dair bilgiler açık uçlu sorular ile elde edilmiş, verilen yanıtlar TÜİK tarafından yapılan meslek sınıflaması ile İŞKUR'un meslekler sözlüğünden faydalanılarak kategorize edilmiştir.

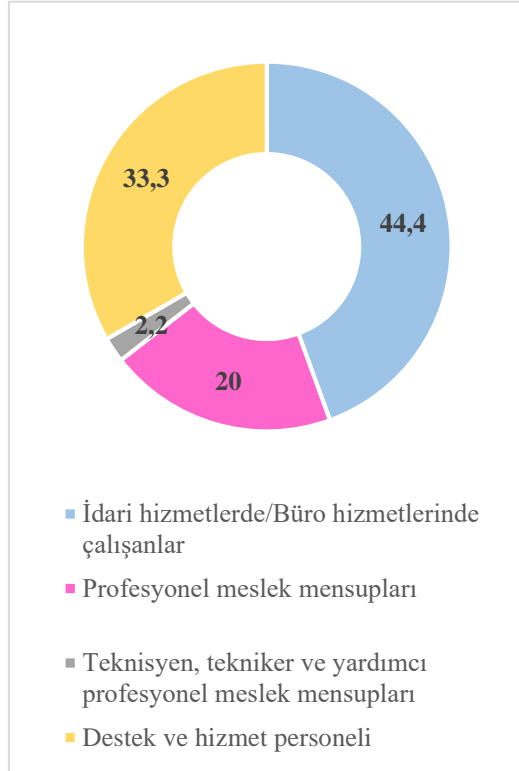
Katılımcıların yarıya yakınının idari hizmetlerde/büro hizmetlerinde çalışanlardan oluştuğu söylenebilir. Mimar, mühendis, öğretmen, grafiker, görsel tasarımcı gibi mesleklerin yer aldığı grup olan profesyonel meslek mensupları üçüncü büyük grubu oluşturmaktadır. En küçük grup ise %4,6 oranı ile teknisyen, tekniker ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarından oluşmaktadır.

Şekil 12: Çalışan Engellilerin İş ve Meslekleri

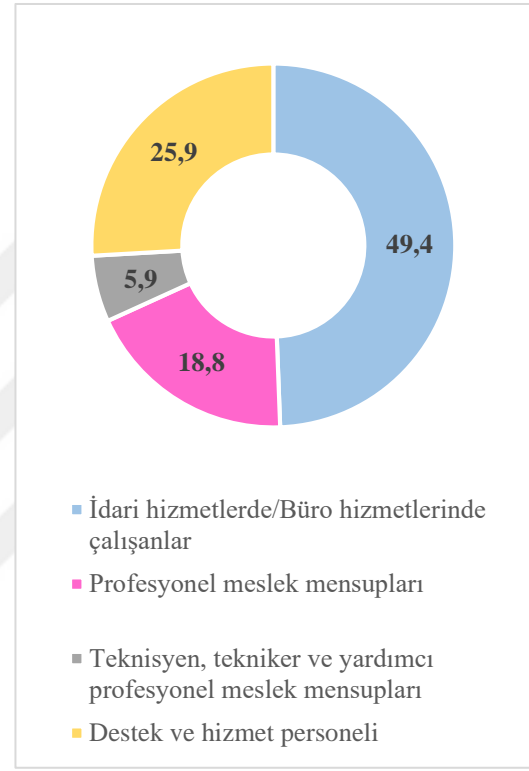


Destek ve hizmet personelinin kadınlarda %33,3 ile daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Profesyonel meslek mensuplarının oranı kadınlarda; teknisyen, tekniker ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarının oranı ise erkeklerde daha yüksektir.

Şekil 13: Çalışan Engelli Kadınların İş ve Meslekleri- %

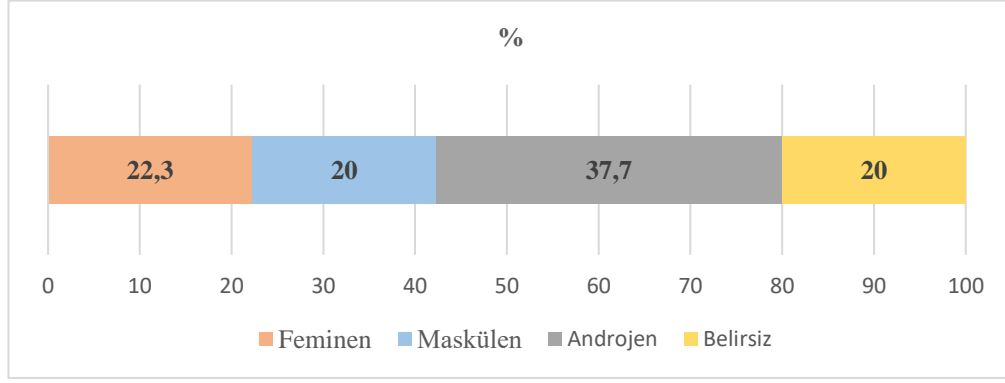


Şekil 14: Çalışan Engelli Erkeklerin İş ve Meslekleri- %



Katılımcılar benimsedikleri cinsiyet rolleri bakımından gruplandırıldığında ise, Şekil 15'e ulaşılmaktadır. Genel dağılımda olduğu gibi erkeklerde de androjen cinsiyet rolüne sahip bireyler ilk sıradadır. Kadınlarda ise feminen cinsiyet rolüne sahip bireyler çoğunluktadır. Kadınların kendilerine geleneksel olarak uygun bulunan cinsiyet rolünü daha çok benimsedikleri (%44,4), erkeklerin ise geleneksel olarak hem kendi cinsiyetine hem de diğer cinsiyete uygun rollerin ikisini de yüksek düzeyde benimsediği sonucuna ulaşılabilecektir (%41,2).

Şekil 15: Benimsenen Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Dağılımı



Engel gruplarına göre cinsiyet rolleri dağılımı incelendiğinde; ortopedik engelli bireylerde androjen, görme engelli bireylerde maskülen, işitme engelli bireylerde ise belirsiz cinsiyet rolünün hâkim olduğu görülmektedir.

6.2. Gruplar Arası Karşılaştırmalara İlişkin Bulgular

6.2.1. Kadınsılık/Erkeksilik Alguları Açısından Yapılan Karşılaştırmalar

Bem Cinsiyet Rolü Envanterinde, kadınsı ve erkeksi olmak üzere 20 şer özellik Kadınsılık ve Erkeksilik alt ölçeklerini oluşturmaktadır. Bahsi geçen ölçek puanlarında cinsiyete göre farklılıkların tespiti bakımından yapılan T-Testi sonuçlarına göre (Tablo 14), çalışan engelli bireylerin kadınsılık erkeksilik puanlarında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar bulunmakta olup ($p < .01$) kadınların kadınsılık puan ortalamaları, erkeklerin de erkeksilik puan ortalamaları daha yüksektir.

Tablo 14: Kadınsılık-Erkeksilik Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

| | Cinsiyet | N | Ortalama | T | P |
|------------------|----------|----|----------|--------|------|
| Kadınsılık Puanı | Kadın | 45 | 117,22 | 2,937 | ,004 |
| | Erkek | 85 | 110,48 | | |
| Erkeksilik Puanı | Kadın | 45 | 97,37 | -3,161 | ,002 |
| | Erkek | 85 | 107,44 | | |

Engel gruplarına göre kadınsılık ve erkeksilik puan ortalamaları ise tablo 15’te gösterilmiştir. Buna göre, kadınsılık ve erkeksilik puan ortalamalarının en yüksek olduğu engel grubunu ortopedik engelliler oluşturmaktadır. Yine, kadınsılık ve erkeksilik puan ortalamalarının en düşük olduğu grup ise işitme engelli grubudur.

Tablo 15: Kadınsılık –Erkeksilik Alt Ölçek Puanlarının Engel Grubuna Göre Anova Sonuçları

| | Engel Grubu | N | Ortalama | F | P |
|-------------------------|-------------|----|----------|-------|------|
| Kadınsılık Puanı | Ortopedik | 54 | 115,88 | 2,937 | ,057 |
| | Görme | 39 | 111,51 | | |
| | İşitme | 37 | 109,70 | | |
| Erkeksilik Puanı | Ortopedik | 54 | 107,01 | 4,435 | ,014 |
| | Görme | 39 | 106,56 | | |
| | İşitme | 37 | 96,75 | | |

Kadınsılık erkeksilik ölçek puanları arasında engel grubuna göre farklılıkların tespit edilebilmesi bakımından yapılan Anova sonuçlarına göre; erkeksilik ölçek puanlarında engel grupları bakımından anlamlı farklılıkların olduğu ($F=(2,127)=4,43$; $p<.05$), farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığının tespiti bakımından yapılan Post Hoc testine göre ise işitme engelli bireylerin ortopedik ve görme engelli bireylere göre erkeksilik puanlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir ($\bar{X}=96,75$). Kadınsılık puanları bakımından ise anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$).

Farklılıkların tespitine ilişkin yapılan T-Testinin çalışılan sektöre (Kamu/Özel) göre yenilenmesi ile herhangi bir farklılık tespit edilememiştir ($p>.05$).

6.2.2. Esnek Çalışma Düzenlemelerine İlişkin Tutumlar Açısından Yapılan Karşılaştırmalar

Cinsiyete göre esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlar açısından farklılık olup olmadığının analizi bağımsız örneklem t-testi ile yapılmıştır. Analiz sonucunda kadın ve erkek çalışanlar arasında alt faktörler ve ölçek puanı bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>.05$).

Çalışılan sektöre göre (Kamu/Özel) esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlar açısından farklılıkların tespiti için yapılan bağımsız örneklem t-testi ile gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>.05$).

Engel grubuna göre esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin tutumlar açısından fark anlamlıdır ($F(2,127)=3,47; p<.05$). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Post Hoc testinin sonuçlarında, EÇD'ye yönelik genel tutumlar bakımından ortopedik engelliler ve diğer gruplar arasında farklılık olduğu görülmektedir. Ortopedik engelli bireylerin EÇD'ye yönelik tutumlarının diğer engel gruplarına göre daha olumlu seyrettiği ($\bar{X}=37,29$) söylenebilir. Bahsi geçen bulgu, Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması'nın ortopedik engellilerin %26,7'sinin yarı zamanlı işlerde, %10,3'ünün ev ortamında olan işlerde çalışmak istediği yönündeki bulgularla uyumludur.

Yine, ÜÇD alt faktörü açısından ortopedik engelli bireylerle görme engelli bireyler arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(2,127)=3,92; p<.05$). Ortopedik engelli bireylerde ($\bar{X}=6,44$) üstlerin ve çalışma arkadaşlarının EÇD'den faydalanan çalışanlara yönelik olumsuz tepki göstereceği düşüncesi, görme engelli ($\bar{X}=5,25$) bireylere göre daha azdır. İş yaşam dengesi ve iş sorumluluğu faktörlerinde ise engel grubuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$).

Tablo 16: EÇD'ye Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Faktör Puanlarının Çeşitli Değişkenlere Göre Anova Sonuçları

| | Değişken | N | Ortalama | F | P | Fark |
|----------------------|----------------------|-------|----------|-------|------|------|
| İş Yaşam Dengesi | Engel Grubu | | | | | |
| | Ortopedik | 54 | 20,50 | 2,405 | ,094 | |
| | Görme | 39 | 18,84 | | | |
| | İşitme | 37 | 19,10 | | | |
| | Cinsiyet Rolü | | | | | |
| | Feminen | 29 | 19,75 | 5,476 | ,001 | 3-4 |
| | Maskülen | 26 | 19,00 | | | |
| | Androjen | 49 | 21,02 | | | |
| Belirsiz | 26 | 17,38 | | | | |
| İş Sorumluluğu | Engel Grubu | | | | | |
| | Ortopedik | 54 | 10,35 | 1,466 | ,235 | |
| | Görme | 39 | 10,30 | | | |
| | İşitme | 37 | 9,37 | | | |
| | Cinsiyet Rolü | | | | | |
| | Feminen | 29 | 10,06 | 1,803 | ,150 | |
| | Maskülen | 26 | 9,53 | | | |
| | Androjen | 49 | 10,73 | | | |
| Belirsiz | 26 | 9,30 | | | | |
| ÜÇD | Engel Grubu | | | | | |
| | Ortopedik | 54 | 6,44 | 3,925 | ,022 | 1-2 |
| | Görme | 39 | 5,25 | | | |
| | İşitme | 37 | 5,89 | | | |
| | Cinsiyet Rolü | | | | | |
| | Feminen | 29 | 6,24 | 1,086 | ,357 | |
| | Maskülen | 26 | 5,34 | | | |
| | Androjen | 49 | 6,12 | | | |
| Belirsiz | 26 | 5,80 | | | | |
| EÇD'ye Yönelik Tutum | Engel Grubu | | | | | |
| | Ortopedik | 54 | 37,29 | 3,473 | ,034 | 1-2 |
| | Görme | 39 | 34,41 | | | 1-3 |
| | İşitme | 37 | 34,37 | | | |
| | Cinsiyet Rolü | | | | | |
| | Feminen | 29 | 36,06 | 5,432 | ,002 | 3-4 |
| | Maskülen | 26 | 33,88 | | | |
| | Androjen | 49 | 37,87 | | | |
| Belirsiz | 26 | 32,50 | | | | |

Benimsenen cinsiyet rollerine göre esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarda ve alt faktörlerdeki farklılığa ilişkin olarak yapılan Anova testi sonuçlarında iş sorumluluğu ve ÜÇD faktöründe herhangi bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$). İş yaşam dengesi faktörü ve genel tutumlarda ise androjen ve belirsiz role sahip bireyler arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Androjen özelliklere sahip

bireylerin hem iş yaşam dengesi faktörü hem de esnek çalışma düzenlemelerine yönelik genel tutum ortalamaları daha olumlu seyretmektedir (sırasıyla $\bar{X}=21,02$ ve $\bar{X}=37,87$). Yine, androjen bireyler bakımından esnek çalışma düzenlemelerinin iş yaşam dengesini sağlamada önemli bir etken olduğu düşüncesi hâkimdir.

6.3. Korelasyonlara İlişkin Bulgular

Kadınsılık, erkeksilik alt ölçeklerinin esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin tutumlarla ve alt faktörleriyle korelasyon analizi ile ölçümlenen ilişkisi Tablo 17’de görülmektedir. Kadınsılık puanları ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlar arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,343$, $p<.05$). Buna göre kadınsılık puanı arttıkça esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum puanlarının da arttığı söylenebilir. Erkeksilik alt ölçeği ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlar arasında ise herhangi bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 17: Kadınsılık-Erkeksilik Alt Ölçekleri ile Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumlar ve Alt Faktörleri Arasındaki Korelasyon

| | İş Yaşam Dengesi | İş Sorumluluğu | ÜÇD | EÇD’ye Yönelik Tutum |
|-------------------|------------------|----------------|-------|----------------------|
| Kadınsılık | ,430* | ,100 | ,078 | ,343* |
| Erkeksilik | ,213* | ,095 | -,027 | ,170 |

* $p<.05$

Kadınsılık puanlarının esnek çalışma düzenlemelerine yönelik alt faktörlerden biri olan iş-yaşam dengesi faktörü ile orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,430$, $p<.05$). Aynı faktörle erkeksilik puanları ile düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r=0,213$, $p<.05$) hesaplanmıştır.

Kadınsılık ve erkeksilik punları ile iş sorumluluğu ve ÜÇD alt faktörleri arasında ise anlamlı herhangi bir ilişki bulunmamaktadır ($p>.05$).

6.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Kadınsılık-erkeksilik alt ölçekleri ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ölçeği ve alt faktörleri (iş-yaşam dengesi, iş sorumluluğu ve üstlerin ve çalışma arkadaşlarının desteği) için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 18: İş Yaşam Dengesi Alt Faktörünün Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

| Model Özeti | | | | |
|---|-------------------|----------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Hata |
| 1 | ,436 ^a | ,190 | ,177 | 3,61639 |
| a. Predictors: (Constant), erkeksi, kadinsi | | | | |

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|-----------|-----------------|---------------------|--------------------|--------|-------------------|
| Model | | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F | Sig. |
| 1 | Regresyon | 390,053 | 2 | 195,026 | 14,912 | ,000 ^b |
| | Hata | 1660,940 | 127 | 13,078 | | |
| | Toplam | 2050,992 | 129 | | | |
| a. Bağımlı Değişken: İŞYAŞAMDENGESİ | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), erkeksi, kadinsi | | | | | | |

Kadınsılık-erkeksilik algıları, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ölçeğinin alt faktörü olan iş yaşam dengesi faktörünü anlamlı bir şekilde yordamaktadır,

$F(2,127)=14,912$, $p<.05$. Yine, iş yaşam dengesine ilişkin toplam varyansın %19'unun kadınsılık-erkeksilik alt ölçekleri ile açıklandığı ifade edilebilecektir. $R=0.436$, $R^2=0.19$.

Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlar ile de yinelenen regresyon analizi sonucunda, kadınsılık erkeksilik algılarının esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları anlamlı bir şekilde yordadığı, toplam varyansın %12'sinin kadınsılık-erkeksilik alt ölçekleri ile açıkladığı görülmektedir (Tablo 19).

Tablo 19: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumların Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

| Model Özeti | | | | |
|-------------|-------------------|----------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Hata |
| 1 | ,348 ^a | ,121 | ,107 | 5,95500 |

a. Predictors: (Constant), erkeksi, kadinsi

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|-----------|-----------------|---------------------|--------------------|-------|-------------------|
| Model | | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F | Sig. |
| 1 | Regresyon | 621,519 | 2 | 310,760 | 8,763 | ,000 ^b |
| | Hata | 4503,681 | 127 | 35,462 | | |
| | Toplam | 5125,200 | 129 | | | |

a. Bağımlı Değişken: ESNEKTOPLAMI

b. Predictors: (Constant), erkeksi, kadinsi

YEDİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE SONUÇ

Ülkemizde nüfusun %6,9'u en az bir engeli bulunan bireylerden oluşmaktadır. (ASPB EYHGM, 2015). Bu büyüklükteki kesimin istihdamını teşvik etmek, atıl olmaktan çıkmalarını sağlayarak onların ekonomik bağımsızlıklarını elde etmelerine yönelik tedbirler almak Devletin önemli sorumluluklarından biridir. Bu kapsamda işgücüne katılım ve istihdam oranlarını arttırmak amacıyla engelli bireylere yönelik işgücü piyasası programlarının oluşturulduğu görülmektedir.

Kota-ceza yöntemi, korumalı istihdam, destekli istihdam, sübvans edilen istihdam gibi yöntemler birçok ülke tarafından uygulanmakta olup engelli bireylerin istihdam olanakları arttırılmaya çalışılmaktadır. Ülkemizde engelli bireylerin istihdamında en yaygın kullanılan yöntem zorunluluk mekanizmasına dayanan kota-ceza yöntemidir. Söz konusu yöntemin aynı zamanda diğer işgücü piyasası programları ile desteklenmesi ise oldukça önemlidir. Bilhassa zihinsel ve ruhsal engelli bireyler için uygun ortamlarda istihdam olanağı sunan korumalı işyerlerinin, ülkemiz açısından bir ihtiyaç olmakla birlikte açık işgücü piyasasına geçişlere de odaklanması gerektiği belirtilmelidir. Zorunluluk haricinde çeşitli teşvik mekanizmaları oluşturularak işverenleri engelli birey istihdam etmeye yönlendirecek yöntemler de geliştirilmektedir. Bireyin kendi yeterlilikleri ile işgücü piyasasında yer almasını sağlamaya yönelik desteklenmesi üzerine kurulan ve gittikçe yaygınlaşan destekli istihdam yöntemi ise gerçek bir çalışma ortamında, gerçek bir istihdamın yaratılıyor olması yönüyle önem arz etmektedir.

Alınan özel tedbirler sayesinde engelli istihdamında görülen kayda değer artışlara rağmen, engelli istihdam oranlarının işgücü piyasasındaki genel istihdam oranlarının

gerisinde kaldığı bilinmektedir. Dünya genelinde bir sorun olarak karşımıza çıkan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yansımaları engelli bireyler bakımından da geçerli olup erkeklere kıyasla engelli kadın istihdamının daha da düşük seviyelerde kalmasına sebep olmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri, bir cinsiyeti diğerinden daha dezavantajlı konuma getirirken, toplumsal olanaklardan yararlanma durumunda ve temel hakların kullanılmasında eşitsizliğe neden olmaktadır. Bahsi geçen yansımaları belirli noktalarda aşarak eğitim almış, istihdama katılmış engelli bireyler ise ev kadını, eş ve anne rollerinin geleneksel biçimde sürdürülmesi nedeniyle rol çatışması yaşamaktadırlar. Kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak kadınlara yüklenen sorumluluklar, iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Ev içi hizmet ağırlıklı işlerden birinci derece sorumlu tutulan kadın, bu işlerden muaf tutulan erkekle iş piyasasında aynı başarıyı göstermekte güçlük çekmektedir.

Engelli bireyler sağlık sebepleri, tıbbi tedavilerini sürdürmeleri yanında toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle de esnek çalışma biçimlerine ihtiyaç duyabileceklerdir. İş-yaşam dengesini sağlama, eğitim ve aile gereksinimleri, sosyal faaliyetlere katılım bakımından sağladığı avantajlar yönüyle de tercih edilebilecek olan esnek çalışma biçimlerine yönelik tutumların bizzat engelli çalışanların görüşleri ışığında değerlendirilmesinin uygun olacağı düşünülmüştür. Bu kapsamda, engelli bireylerin esnek çalışma biçimlerine yönelik tutumlarının incelenmesi; benimsenen toplumsal cinsiyet rolü ve diğer değişkenlere göre tutumlarda görülen farklılıkların değerlendirilmesi, esnek çalışma biçimlerine yönelik tutum puanları ile toplumsal cinsiyet rolü puanları arasındaki ilişkinin, regresyon düzeyinin irdelenmesi amaçlanmıştır.

Esnek çalışma biçimlerinin kapsamı daraltılarak tele çalışma, evde çalışma ve kısmi zamanlı çalışma biçimleri çerçevesinde araştırma yürütülmüştür. Araştırma örneklemi ise ortopedik, görme ve işitme engelli bireylerden oluşturulmuştur. Soru formunda, iş yaşam dengesi, iş sorumluluğu ve üstlerin ve çalışma arkadaşlarının desteği olmak üzere üç alt faktöre sahip esnek çalışmaya yönelik tutum ölçeği ve Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nden faydalanılmıştır.

Araştırma örneklemi 54'ü ortopedik, 39'u görme, 37'si de işitme engelli birey olmak üzere toplam 130 engelli çalışandan oluşmaktadır. 45 kadın ve 85 erkekten oluşan katılımcıların benimsedikleri toplumsal cinsiyet rolleri incelendiğinde;

- Genel dağılıma benzer bir şekilde; erkeklerde hem feminen hem de maskülen özellikleri barındırmakta olan androjen cinsiyet rolüne sahip bireylerin çoğunlukta olduğu, kadınlarda feminen cinsiyet rolüne ait davranışların sürdürüldüğü,
- Ortopedik engelli bireylerde androjen, görme engelli bireylerde maskülen, işitme engelli bireylerde ise belirsiz cinsiyet rolünün hâkim olduğu,

görülmüştür.

Yine, kadınsılık-erkeksilik algıları açısından yapılan değerlendirmeler ile;

- Cinsiyete göre engelli çalışanların kadınsılık-erkeksilik puanlarında anlamlı farklılıklar bulunduğu ve kadınların kadınsılık puan ortalamaları, erkeklerin de erkeksilik puan ortalamalarının daha yüksek olduğu,
- Kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına göre anlamlı farklılık bulunmadığı,

- Engel gruplarına göre erkeksilik algılarında anlamlı farklılıklar olduğu, işitme engelli bireylerin ortopedik ve görme engelli bireylere göre erkeksilik puanlarının daha düşük olduğu,

tespit edilmiştir.

Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının cinsiyet, çalışılan sektör (kamu/özel), engel grubu, toplumsal cinsiyet rolü değişkenlerine göre farklılık gösterme durumları incelenmiş, farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan t-testi ve anova testleri sonucunda,

- Cinsiyete göre herhangi bir anlamlı farklılık bulunmadığı,
- Kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına göre anlamlı farklılık bulunmadığı,
- Engel grubuna göre esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlar açısından anlamlı farkın bulunduğu, ortopedik engelli bireylerin EÇD'ye yönelik tutumlarının diğer engel gruplarına göre daha olumlu seyrettiği,
- Benimsenen cinsiyet rollerine göre esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlar açısından androjen ve belirsiz role sahip bireyler arasında anlamlı farkın olduğu,

gözlenmiştir.

Korelasyon ve regresyon analizlerine ilişkin bulgular ise aşağıdaki gibidir:

- Kadınsılık puanları ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlar arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Kadınsılık puanlarının esnek çalışma düzenlemelerine yönelik alt faktörlerden biri olan iş-yaşam dengesi faktörü ile orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı faktörle erkeksilik puanları ile düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki hesaplanmıştır.

- Kadınsılık-erkeksilik algılarının esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları ve iş yaşam dengesi alt faktörünü anlamlı bir şekilde yordadığı, toplam varyansın sırasıyla %12 ve %19'unun kadınsılık-erkeksilik alt ölçekleriyle açıklandığı bulunmuştur.

Elde edilen bulgular, çalışan engelli bireylerin esnek çalışma biçimlerini tercih edebileceklerini göstermektedir. Bilhassa ortopedik engelli bireylerin esnek çalışmaya daha yatkın ve uyum sağlama eğilimlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aile üyeleriyle daha fazla zaman geçirilebilmesi, çeşitli sosyal-kültürel aktivitelere katılım sağlanabilmesi, erişilebilirlik sorunları, sağlık sebepleriyle daha fazla izin ve boş zaman ihtiyacı gibi sebeplerle de tercih edilen esnek çalışma biçimleri, engelli bireyler açısından değerlendirilmelidir.

Yine, esnek çalışma biçimlerinin toplumsal cinsiyet rolü baskısının etkilerini hafifletebilecek çalışma biçimleri olduğu düşünülmektedir. Bahsi geçen çalışma biçimleri iş ve aile yaşamını uyumlaştırma çabasındaki bireye bir seçenek olarak sunulabilecektir. Çalışma hayatında yer alan aktif engelli bireylerin hayatını kolaylaştırma noktasında faydalı olmasının yanında, sorumlulukları nedeniyle iş piyasasına giremeyen engelli bireyler için de bir seçenek olabilecektir. İstihdam edilen kadın ve erkek engelli birey sayısındaki derin farklılıkların bu sayede eritilebileceği düşünülmektedir. Engelli kadınların ekonomik faaliyetlerin dışında kalmasıyla oluşan bireysel ve toplumsal düzeydeki sosyal ve ekonomik maliyet böylelikle azaltılabilecektir.

Engelli kadınların kendisinden beklenen toplumsal roller nedeniyle zor anlar yaşadığı, engelinden dolayı zaman zaman güçsüzleştiği bilinmektedir. Güçlerinin küçümsenmemesi gerekliliği ile birlikte desteğe ihtiyaç duyabilecek olmaları gerçeği de göz ardı edilmemelidir. Bu anlamda iş ve aile yaşamı uyumlaştırma politikaları

yaygınlaştırılmalı, işgücünün sürekliliğinin sağlanması bakımından devlet desteği sunulmalıdır.

Kadınların yaşadıkları ayrımcılık deneyimlerine ek olarak engelli olmaktan kaynaklanan sorunlarla da karşı karşıya kalan engelli kadının özellikleri, gereksinimleri ve sorunlarının toplum tarafından daha iyi anlaşılması gerekmektedir. Gerekli desteğin sunulduğu; eğitim, mesleki rehabilitasyon, istihdam gibi alanlarda somut politikalar oluşturulduğu takdirde engelli kadınların her alanda daha fazla söz sahibi olabileceği düşünülmektedir. Güçlerinin ve kapasitelerinin daha gerçekçi bir biçimde değerlendirilmesi, 'normal' ve 'normal olmayan' anlayışının geride bırakılması gerekmektedir. Engellilik olgusunun çalışmaya engel olmadığı, uygun iş ve işyerinin sağlandığı, iş başı eğitimin yaygınlaştırıldığı durumlarda toplumsal üretime katkıda bulunmalarının yanında kendini gerçekleştirme ve çalışmanın sosyal, psikolojik faydalarını elde etme çıktılarının sağlanabileceği bilinci yaygınlaştırılmalıdır.

Toplumsal cinsiyet ve engellilik konularına yönelik daha fazla çalışma yapılarak farkındalık yaratılması önemlidir. Öncelikle engelli kadınların mevcut durum ve problemlerinin tespit edilmesi gerekmektedir. Özellikle engelli kadınların eğitim olanakları arttırıldığı takdirde işgücü piyasasına girişlerinin de artabileceği düşünülmektedir. Engelli kadınların engelli erkeklerden ve engelli olmayan kadınlardan farklılaşan konuları ele alınarak bu yönde plan ve politikalar hayata geçirilmelidir.

Araştırma örneğinde yer alan engelli bireyler arasında hem kadınsı hem erkeksi özellikler taşıyan androjen bireylerin çoğunlukta olması, esnek çalışma biçimlerinin sadece kadınlar tarafından değil aynı zamanda erkekler tarafından da tercih edilebileceğini göstermektedir. Hem geleneksel cinsiyet rollerini benimseyerek devam ettiren engelli kadının yaşadığı çifte dezavantajı ortadan kaldırmak veya azaltmak

bakımından, hem de engelliliği bir üst kimlik olarak benimseyen ve daha ilgili, daha fazla bakım verici, daha uyumlu ve destekçi androjen engelli erkekler bakımından esnek çalışma hayata geçirilmelidir.

Alternatif bir istihdam biçimi olarak değerlendirilebilecek olan evde çalışma, tele çalışma ve kısmi zamanlı çalışma biçimleri ile çalışmayı tercih edebilecek olan engellilerin bu kapsamda istihdam edilmeleri için gerekli ortam ve koşullar sağlanmalıdır. Böylelikle genelde engelli bireyler özelde engelli kadınlar sürdürülebilir istihdama bir adım daha yaklaşabilecektir.

Engelli istihdamına yönelik işgücü piyasası programları engelli kadınların konumuna vurgu yapılarak gözden geçirilmeli, engelli bireylere ilişkin yasal mevzuatta toplumsal cinsiyet eşitliğine daha fazla yer verilmelidir. Destekli istihdam modelinin engelli kadın istihdamında sağladığı artış göz önünde bulundurularak söz konusu model yaygınlaştırılmalıdır.

Sivil toplum kuruluşları, işçi ve işveren örgütleri ile bir araya gelinerek engelli bireylerin ihtiyaçlarını ve işverenlerin beklentilerini dikkate alan, tüm tarafları göz önünde bulunduran düzenlemeler titizlikle yapılmalıdır. Engelli kadınların istihdamına yönelik pilot projeler arttırılmalı, söz konusu kesime esnek çalışma biçimleri tanıtılmalıdır. Bilgi iletişim teknolojilerine ilişkin becerilerin geliştirilebilmesi bakımından engelli bireylere eğitimler verilmeli, bu bağlamda projeler hayata geçirilmelidir.

Esnek çalışma biçimleri engelli bireylerin sosyal hayata katılımı noktasında sakınca doğmaması için ayrıntılı bir şekilde düşünülmeli, işverenin engelli bireyi işyerinden uzaklaştırmak amacıyla uygulayacağı bir yöntem haline gelmemelidir.

Engelli bireylerin esnek çalışmayı tercih etmeleri özellikle sosyal koruma alanında dezavantajlara neden olmamalı, istihdama bağlı sosyal haklar açısından risk yaratmamalıdır. Emeklilik, ulusal sağlık sigortası, çocuk desteği, ev yardımı, işsizlik yardımları gibi sosyal korumaya ilişkin düzenlemeler esnek çalışanları dışlayıcı olmamalı, dolaylı olarak dahi bahsi geçen mekanizmalardan faydalanmayı zorlaştırmamalıdır. Sosyal güvenlik hakkına erişim konusunda bahsi geçen çalışma biçimleri ile çalışan engellilere yönelik kolaylaştırıcı önlemler düşünülmelidir. Esnekliğin kabul edilebilir olması için sosyal güvenlik sistemlerinin tatmin edici önlemleri içermesi gerektiğinden hareketle; esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkarabileceği sosyal riskler üzerinde düşünülmeli, engelli bireyler üzerindeki etkileri çok daha derin olabilecek sosyal riskleri bertaraf etmenin yolları araştırılmalıdır.

Son olarak; çalışma hayatında yer alan engelli bireyler temelinde gerçekleştirilen bu araştırma yanında, çalışma hayatına girişte başarılı olamayan engelli kadınların eğitim ve istihdam alanlarındaki sorunlarının da ayrıntılı bir şekilde araştırılması gerekmektedir. Engelli kadınların toplumsal hayata aktif bireyler olarak katılımı, benzer araştırmaların artışı sayesinde oluşan toplumsal bilinç ve bu bilincin devlet politikalarına yansması ile birlikte sağlanabilecektir.

KAYNAKÇA

- Abay, A. R. & Güloğlu, F. K. (2015). Engellilere yönelik temel ulusal mevzuatın toplumsal cinsiyet açısından içerik analizi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (40).
- AÇSHB EYHGM. (2019). *İşe katıl hayata atıl projesi yayımlanmamış sonuç raporu*. Ankara.
- AÇSHB EYHGM. (2019). *Korumalı işyerlerine ilişkin idari kayıtlar*. Ankara.
- Akbulut, S., Özgün H., Ak,İ.S., Uslu, E. (2015). *Mevzuattan uygulamaya engelli hakları izleme raporu 2014*. Ankara: Toplumsal Haklar ve Araştırma Derneği (TOHAD) Yayınları.
- Akdemir, K. A. (2014). *Geçici iş ilişkisi uygulamasının yurtdışı örnekleri ve Türkiye'deki uygulanabilirliği* (Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Aksoy, N. (2006). *Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ve kadının statüsü genel müdürlüğünün rolü*. Kadın statüsü uzmanlığı tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Aktaş, C., Gergin, S., Kuz, T., Mutluoğlu, L., Uğurlu, B., & Yılmaz, Z. (2004). Türkiye korumalı işyerleri araştırması. *Öz-Veri Dergisi*, 1(2), 153-176.
- Altan, Ö. Z. (2007). *Sosyal politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1744, Açıköğretim Fakültesi Yayını No:900.
- Altuntaş, O., & Altınova, H. H. (2015). Toplumsal cinsiyet algısı ile sosyo-ekonomik değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10(6), 83-100.
- Ankara Tabip Odası. (2009). *Sağlık hizmetlerinde toplumsal cinsiyet temelli yaklaşım*. Mişiokur S., Bilgili Aykut N., Halk Sağlığı İle İlgili Güncel Sorunlar ve Yaklaşımlar Kitabı (s.86-91) içinde. Ankara: Grafker Matbaası.
- Arıkan, . (2002). Sosyal model çerçevesinde özürlülüğe yaklaşım. *Ufkun Ötesi Dergisi*, 1(2).
- ASPB EYHGM. (2011). *İşgücü piyasasının özürlüler açısından analizi*. Ankara: ASPB EYHGM Yayınları.
- ASPB EYHGM. (2014, Eylül 26). *Birleşmiş Milletler sisteminde engellilik*. Eylül 22, 2017 tarihinde <http://eyh.aile.gov.tr/mevzuat/uluslararasi-mevzuat/13-birlesmis-milletler-sisteminde-engellilik> adresinden alındı.
- ASPB EYHGM. (2015). *Kamuda engelli istihdamının analizi*. Ankara: ASPB EYHGM Yayınları.
- ASPB EYHGM. (2015, Mart 24). *Nüfus ve konut araştırması, 2011 (engellilik)*. şubat 10, 2018 tarihinde <http://eyh.aile.gov.tr/yayin-ve-kaynaklar/arge-ve-istatistik/nufus-ve-konut-arastirmasi-2011> adresinden alındı.
- ASPB KSGM. (2018). *Kadının güçlenmesi strateji belgesi ve eylem planı 2018-2023*. Ankara.

- Aydemir, D., & Aydemir, E. (2011). *Türk siyasetinde kadın: çok oluyoruz!.* Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu (USAK).
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory.* Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Başdoğan, T. (2015). *Esnek çalışanlarda esnek çalışmaya yönelik tutumun iş tatmini üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal öğrenme kuramı ve eğitimde uygulanması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (14), 198-210.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Clinical and Consulting Psychology*, 42, 155-162.
- Bem, S.L. (1983). Gender schema theory and its implications for child development: raising gender-aschematic children in a gender-schematic society, *The University of Chicago Press*, 8 (4), pp. 598-616.
- Berktaş, F. (1997). Tanımlanması serbest bir nesne: kadın. *Kadınların Gündemi*, (derl.) Necla Arat, İstanbul: Say Yayınları.
- Berkün, S. (2013). *Özürlülerin istihdamında ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma): bursa ili belediyelerinden örnekler.* Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları.
- Buğa, D. (2009). *Yakın ilişkilerde istikrar: Bağlanma stilleri ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından bir karşılaştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Burcu, E., Kamanlıoğlu, M., Şahin B. (2006). Özürlü bireylerin eş seçiminde yaşadıkları sorunların cinsiyete göre karşılaştırılması, *Woman 2000*, 7 (2).
- Burcu, E. (2015). *Engellilik sosyolojisi.* Ankara: Anı Yayıncılık.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (çev. İD Erguvan Sarıoğlu). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Buz, S., & Karabulut, A. (2015). Ortopedik engelli kadınlar: toplumsal cinsiyet çerçevesinde bir çalışma. *Iğdr University Journal of Social Sciences*, (7).
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri.* Ankara: Pegem Akademi.
- Cangöz, İ. (2013). İletişim fakültesi öğrencilerinin toplumsal cinsiyet farkındalığı ve cinsiyetçi şiddetle ilgili görüşleri. *İletişim*, 19, 41-64.
- Çamlı, L. G. (2010). *Esnek çalışma saatleri ve çalışanların esnek çalışma saatleri düzenlemelerine yönelik tutumlarının örgüte bağlılıkları üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelenk, H. (2008). *Esnek çalışmanın işgücü maliyetlerine ve rekabet gücüne etkisi ve tekstil sektöründe uygulaması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Çelik, S. (2007). *Türkiye işgücü piyasasının esnekliği ve esnek çalışma önündeki engeller* (Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Çıtak, A. (2008). *Kadınların çalışmasına yönelik tutum: Cinsiyet, cinsiyet rolü ve sosyoekonomik düzeye göre bir karşılaştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÇSGB. (2015). *Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Eylem Planları (2014- 2016)*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü.
- Demirbilek, M. (2013). Zihinsel engelli bireylerin ve ailelerinin gereksinimleri. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 7(3).
- Devlet Memurları Kanunu. (1965, 23 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı:12056). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>
- Down Sendromu Derneği. (2016). *Engellilik ve istihdam: bütünleşme yolunda iş koçu destekli istihdam modeli*. İstanbul: Down Sendromu Derneği İktisadi İşletmesi.
- Dökmen, Z. Y. (1999). Bem cinsiyet rolü envanteri kadinsilik ve erkeksilik ölçekleri Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *Kriz Dergisi*, 7(1), 27-40.
- Dökmen, Z. Y. (2009). *Toplumsal cinsiyet: sosyal psikolojik açıklamalar (9. basım)*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- EASPD. (2012). *EASPD newsletter: the evolving concept of sheltered workshops in the EU*. Eylül 30, 2017 tarihinde http://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/newsletters/newsletter_en_2012.pdf adresinden alındı.
- Ecevit, Y. (2010). *İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği el kitabı*. Ankara: Pelin Ofset Tipo Matbaacılık.
- Ekmen, F. (2019, Nisan). *Engellilik ve istihdam: bütünleşme yolunda iş koçu destekli istihdam modeli*. Türkiye Destekli İstihdam Uygulamaları Paylaşım Toplantısında gerçekleştirilen sunum. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Ankara.
- Emirmahmutoğlu, M. (2015). *Esneklik açısından evde çalışma ilişkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik. (2014, 27 Ekim). *Resmi Gazete* (Sayı:28906). Erişim adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/02/20140207.htm>.
- Erol, H., & Özdemir, A. (2016). Türkiye'de özel istihdam büroları ve geçici iş ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5), 1095-1110.
- Esen, E., Siyez, D., Soylu, Y., & Demirgürz, G. (2017). Üniversite öğrencilerinde toplumsal cinsiyet algısının toplumsal cinsiyet rolü ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(1).
- Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. Luxembourg, Geneva.: Publications Office of the European Union, the International Labour Office. Ağustos 6, 2017 tarihinde

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf adresinden alındı.

- European Commission. (2012). *Supported employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2838/72424
- European Parliament. (2015). *Reasonable accommodation and sheltered workshops for people with disabilities: costs and returns of investments*.Brüksel.
- EUROSTAT. (2015). *Employment of disabled people: statistical analysis of the 2011 labour force survey ad hoc module*. Luxembourg: Publications Office of European Union .
- EUSE. (2010). *European union of supported employment toolkit*. EUSE Yayınları.
- Evren, G. (2007). *Esnek çalışma ve istihdama etkileri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- EYHGM. (2015). Destekli istihdam. *Biz Bir Aileyiz Dergisi*, 23-25.
- Filiz, Y. (2011). *Esnek çalışma biçimlerinin kadın istihdamına etkileri: Avrupa Birliği istihdam politikaları ve Türkiye karşılaştırması (Uzmanlık Tezi)*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Freud, S. (2016). *Cinsiyet üzerine*. İstanbul: Siyah Beyaz Yayınevi
- Genç, Y., & Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-393.
- Giddens, A. (2013). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Gül, İ. I. (2012). *Engellilerin haklarına ilişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi - kamu kurumları için uygulama rehberi*. Ankara: ASPB, EYHGM.
- Gül, İ. I., Ayaz, R., Sarıtaş, E. (2012). *Engellilik ve toplumsal cinsiyet el kitabı*. Ankara: Sabancı Vakfı.
- Güldü, Ö., & Kart, M. E. (2009). Toplumsal cinsiyet rolleri ve siyasal tutumlar: Sosyal psikolojik bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(03), 97-116.
- Güloğlu, F. (2019). Uluslararası çalışmaların gündeminde engelli kadın ayrımcılığının ifadesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30(1), 260-285.
- Gürsözlü, S. (2012). *Cinsiyet rolü ve örgütsel yansımaları üzerine bir araştırma*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güzel, A., & Heper, H. (2017). Sürekli istihdamdan geçici atipik istihdama!... : mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi. *Çalışma ve Toplum*, 1.
- ILO. (1996). *Home work convention*. 07 31, 2017 tarihinde http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO#A1 adresinden alındı.
- ILO. (2012). *A cooperative future for people with disabilities*. Geneva: ILO Yayınları.
- ILO. (2014). *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation:guidelines*. Geneva: ILO Yayınları.

- ILO. (2015). *Decent work for persons with disabilities: promoting rights in the global development agenda*. Geneva: ILO Yayınları.
- İnciroğlu, L. (2011). *Çalışma hayatında esnek çalışma uygulamaları*. Ankara: Legal Kitabevi.
- İsen, G. & Batmaz, V. (2006). *Ben ve Toplum*. İstanbul: Salyangoz Yayınları.
- İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). *Resmi gazete* (Sayı: 25134). Erişim adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>
- İŞKUR. (2018). *Yıllık istatistik bülteni 2017*. 15.04.2019 tarihinde <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> adresinden alındı.
- İŞKUR. (2019a). *Engelli ve eski hükümlülere yönelik proje destekleri başvuru rehberi*. 11.06.2019 tarihinde <https://www.iskur.gov.tr/duyurular/iskur-engelli-istihdamina-yonelik-desteklerini-arttirarak-surduruyor-2019-2-donemine-iliskin-proje-basvurulari-basladi/> adresinden alındı.
- İŞKUR. (2019b). *İdari kayıtlar*. Ankara.
- Kadılar, E. (2011). *Üç kuşak kadının cinsiyet rolleri: Ankara örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kalkınma Bakanlığı. (2013). *Onuncu kalkınma planı: toplumsal cinsiyet çalışma grubu raporu*. Ankara.
- Kamanlıoğlu, M. (2007) *Feminist perspektifte özürlü kadına bakışın sosyolojik değerlendirmesi üzerine kurumsal bir çalışma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kandemir, M. (2011). *İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açısından tele çalışma*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kaplan, P. S. (2015). *Eğitim sendikalarında toplumsal cinsiyet politikaları: kadın öğretmenlerde toplumsal cinsiyet* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakoyun, Y. (2007). *Esnek çalışma yoluyla kadınların işgücüne katılım oranının ve istihdamının arttırılması; İşkur'un rolü* (Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Karataş, K., & Gökçearslan Çifçi, E. (2010). Türkiye’de engelli kadın olmak: deneyimler ve çözüm önerileri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13), 147-153.
- Karçkay, K. (2001). *Employment policies and their implications for disabled population in Turkey* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Ankara.
- Keskin, F., & Ulsan, A. (2016). Kadının toplumsal inşasına yönelik kuramsal yaklaşımlara dair bir değerlendirme. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (26), 47-68.
- Kolat, S. (2010). *Avrupa Birliği sosyal politikası çerçevesinde özürlülere yönelik ayrımcılıkla mücadele ve Türkiye'deki yansımaları*. Ankara: Anıl Matbaacılık.

- Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik. (2006, 30 Mayıs). *Resmi gazete* (Sayı: 26183). Erişim adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/05/20060530-6.htm>.
- Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik. (2013, 26 Kasım). *Resmi gazete* (Sayı: 28833). Erişim adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/11/20131126-6.htm>.
- Mallender, J., Liger, Q., Tierney, R., Beresford, D., Eager, J., Speckesser, S., & Nafilyan, V. (2015). Reasonable accommodation and sheltered workshops for people with disabilities: costs and returns of investments. Brussels: European Parliament Policy Department. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU_282015\(2\)](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU_282015(2)).
- Meriç, N. (2005, Ekim). Türk ve Alman iş hukukunda kısmi süreli çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2(8).
- Meşe, İ. (2014, Aralık). Engelliliği açıklayan sosyal model nedir? *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi* (33), 79-92.
- Meşhur, H. F. (2006). *Engellilerin bir istihdam seçeneği olarak tele çalışma: modellenmesi ve modelin kent planlama açısından irdelenmesi* (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Miller, P. H. (2017). *Gelişim psikolojisi kuramları*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Okur, N., & Erbil Erdugan, F. (2010). Sosyal haklar ve özürllüler: özürllülük modelleri bağlamında tarihsel bir değerlendirme. 2. *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu*, 245-263.
- Orhan, S., & Selek Öz, C. (2012, Temmuz). Özürllü istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36-48.
- O'Reilly, A. (2007). *The right to decent work of persons with disabilities*. Geneva: ILO Yayınları
- Öcal, M. (2014, Aralık). *Ulusal ve uluslararası politikalar çerçevesinde engellilerin istihdamını artırmaya yönelik politikalar* (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye'de kadın ve eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, (33).
- Pehlivan, P. V. (2017). Toplumsal cinsiyet bağlamında kuramsal yaklaşımlar: bir literatür taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(31), 497-521.
- Pinhas, M. M. (2007). *Sosyal politika boyutunda Avrupa Birliği'nde esnek çalışma*. İstanbul: Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası.
- Sağlık Bakanlığı. (2018). *Sağlık istatistikleri yillığı 2017*. Ankara: Kuban Matbaacılık Yayıncılık.
- Sayer, H. (2011). *Toplumsal cinsiyet eşitliğine erkeklerin katılımı* (Uzmanlık tezi). Başbakanlık KSGM, Ankara.
- Seyyar, A. (2015). *Dünya'da ve Türkiye'de engelli dostu sosyal politikalar*. İstanbul: Rağbet Yayınları.

- Şimşek, H. (2011). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadın üreme sağlığına etkisi: Türkiye örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(2), 119-126.
- Şişman, Y. (2012). Özürlülük alanında kullanılan kavramlar üzerine genel bir değerlendirme. *Sosyal Politika Çalışmaları*, 7(28), 69-85.
- Tan, E. (2014). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de esnek istihdam* (Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- Tokol, A. (2003). Tele çalışma geleceğin çalışma şekli olabilir mi?. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1).
- Türk Borçlar Kanunu. (2011, 4 Şubat). *Resmi gazete* (Sayı: 27836). Erişim adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>
- Toksöz, G. (2007). *Türkiye'de kadın istihdamının durumu*. Ankara: ILO Yayınları.
- United Nations. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, United Nations. Eylül 8, 2018 tarihinde <http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/convtexte.htm#convtext>. adresinden alındı.
- Uyanık, Y. (2003). İşgücü piyasalarında esneklik ve bölünme. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(2).
- Ünlü, D. G. (2018). *Kişilerarası İletişim Sürecinde Toplumsal Cinsiyet Kimliğine İlişkin Kalıpların Belirlenmesi*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ürker, Ş. (2010). Türk mevzuatında özürlülük terminolojisi. *Özveri Dergisi*, 7(1).
- Wharton, A. S. (2005). *The sociology of gender: An introduction to theory and research*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- WHO (2011). *Dünya engellilik raporu*. Ankara: EYHGM Yayınları. 02 09, 2018 tarihinde <http://eyh.aile.gov.tr/data/5480490c369dc57170df34bd/D%C3%BCnya%20Engellilik%20Raporu-basilan.pdf> adresinden alındı
- World Economic Forum. (2018). *The global gender gap report*. Geneva: World Economic Forum.
- Yavuz, A. (1995). Çalışma hayatında esnek çalışmanın ortaya çıkışı, esnekliğin nedenleri ve esnekliğin türleri. *Çimento İşveren Dergisi*, 9(1).
- Yılmaz, Z. (2004). *Çalışan özürliülerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bunları etkileyen etmenler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, M. F., (2014). *Erişkin evli kadınlarda toplumsal cinsiyet rolü ile cinsel doyumun ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yumuş, A. (2011). *Kalkınma planları çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının ekonomik, toplumsal ve siyasal boyutları*. (Uzmanlık Tezi). TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.

Zengingönül, O. (2003). Sosyal politika - esnek çalışma biçimleri paradoksunda avrupa birliği örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(4).

Zeyneloğlu, S. (2008). *Ankara'da hemşirelik öğrenimi gören üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları*. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.



ÖZET

ENGELLİ ÇALIŞANLARIN ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİNE YÖNELİK TUTUMLARI: TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ AÇISINDAN BİR İNCELEME

Gülşah ÖNAÇAN UZUN

Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Müge ERSOY KART

Aralık, 2019, 116 sayfa.

Engelli bireyler geleneksel çalışma biçimlerinden farklı olarak çalışmanın birçok boyutunda esneklik barındıran istihdam biçimlerine ihtiyaç duyabilmektedirler. Söz konusu ihtiyaçtan hareket edilen bu çalışmada esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumların değerlendirilmesi, bu tutumları etkileyebileceği düşünülen toplumsal cinsiyet rollerinin tespiti ve aralarındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Araştırmaya Ankara'da çalışan 130 ortopedik, görme ve işitme engelli birey katılmıştır. Veriler demografik sorular yanında Bem Cinsiyet Rolü Envanteri ve Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği'nin yer aldığı anket formlarıyla toplanmıştır. Kadınsılık ve erkeksilik algıları incelenmiş; cinsiyet, çalışılan sektör (kamu/özel), engel grubu ve toplumsal cinsiyet rolü değişkenlerine göre esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlar araştırılmıştır. Verilerin analizinde T-testi, Anova, scheffe testi, korelasyon, regresyon analizi yöntemlerinden faydalanılmıştır.

Araştırma sonucunda erkeksilik algılarında engel grubu bakımından farklılık bulunduğu, işitme engelli bireylerin ortopedik ve görme engelli bireylere göre erkeksilik puanlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyete ve çalışılan sektöre göre esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlar açısından farklılık bulunmamakla birlikte,

engel grubuna göre fark anlamlıdır. Ortopedik engellilerin esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının diğer engel gruplarına göre daha olumlu seyrettiği tespit edilmiştir. Cinsiyet rolleri bakımından yapılan analizlerde ise androjen özelliklere sahip bireylerin hem iş yaşam dengesi faktörü hem de esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ortalamalarının daha olumlu seyrettiği görülmüştür. Korelasyon analizlerinde, kadınsılık puanları ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum puanları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki varken; erkeksilik puanları ile düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki hesaplanmıştır. Kadınsılık puanları ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik alt faktörlerden biri olan iş-yaşam dengesi faktörü ile orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Engelli istihdamı, esnek çalışma düzenlemeleri, toplumsal cinsiyet.

ABSTRACT

THE ATTITUDES OF DISABLED EMPLOYEES FOR FLEXIBLE WORKING STYLES: AN INVESTIGATION IN TERMS OF THE SOCIAL GENDER ROLE

Gülşah ÖNAÇAN UZUN

Master's Thesis, Department of Labour Economics and Industrial Relations

Supervisor: Prof. Dr. Müge ERSOY KART

December, 2019, 116 pages.

Individuals with disabilities, unlike traditional forms of work, may need flexible working arrangements. The aim of this study is to evaluate attitudes towards flexible working arrangements to determine the gender roles that are thought to affect these attitudes and the relationship between them.

The study included 130 orthopedic, visual and hearing impaired individuals in Ankara. The data were collected through questionnaire forms including Bem Gender Role Inventory and Attitudes Scale Towards Flexible Labor Arrangements. Perceptions of femininity and masculinity were examined; attitudes towards flexible working arrangements were investigated according to gender, working sector (public /private), disability group and gender role variables. T-test, Anova, scheffe test, correlation and regression analysis were used to analyze the data.

At the end of the research, it was determined that there were differences in the perception of masculinity among the disabled group, and that the hearing impaired individuals had lower masculinity scores than the orthopedic and visually impaired individuals. Although there is no difference in terms of attitudes towards flexible working arrangements by gender and sector, the difference is significant according to the disability

group. The attitudes of the individuals with orthopedic disabilities towards flexible working arrangements were found to be more favorable than other groups. In terms of gender roles, it was observed that individuals with androgen characteristics had a more positive attitude towards both work life balance factor and flexible working arrangements. In the correlation analysis, there was a moderate, positive and significant relationship between femininity scores and attitude scores towards flexible working arrangements; a low, positive and significant relationship was calculated with masculinity scores. There is a moderate, positive and significant relationship between femininity scores and the work-life balance factor, which is one of the sub-factors of flexible working arrangements.

Keywords: Employment of disabled person, flexible working arrangements, gender.

EK 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Size sunulan bu anket formu, çalışma hayatında aktif yer alan görme, işitme ve ortopedik engelli bireylerin esnek çalışma biçimlerinden yarı zamanlı çalışma, evde çalışma ve tele çalışmaya yönelik algılarının değerlendirilmesi ve buna ilişkin bir modele ihtiyacın olup olmadığını belirlemek amacıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurum tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

Vereceğiniz yanıtlar bilimsel araştırma etiği gereği gizli kalacak, sadece genel istatistiki sonuçlar olarak değerlendirilecektir. Anket çalışmasına katılmayı kabul ettiğiniz ve değerli zamanınızı bize ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Bu çalışmaya katılımım gönüllüdür.

1. Bölüm: Kişisel Bilgileriniz

- Cinsiyetiniz:** () Kadın () Erkek
- Yaşınız:** () 25 ve altı () 26-30
() 31-35 () 36-40
() 41-45 () 46 ve üzeri
- Eğitim Durumunuz:** () İlköğretim () Lise Mezunu
() Ön lisans () Lisans
() Yüksek Lisans () Doktora
- Medeni durumunuz:** () Evli () Bekâr () Diğer
- Engel durumunuz:** () Ortopedik
() Görme
() İşitme
- Engel oranınız: (%)** () 40-59 () 60-79 () 80-100
- Çalıştığınız sektör:** () Kamu () Özel
- İşteki Ünvanınız:**
- Bilgisayar kullanıyor musunuz:** () Evet () Hayır
- İnternet kullanıyor musunuz?** () Evet () Hayır

Cevabınız evet ise kullanım amacınıza göre sıralayınız.

- () Mail okumak için
() İnteraktif hizmetler için (banka, elektrik, su hizmetleri vb.)
() İş amaçlı
() Araştırma amaçlı

| 2. Bölüm: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği Lütfen aşağıda verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra kendinize yakın bulduğunuz ifadenin karşısındaki kutucuğu işaretleyerek görüşünüzü belirtiniz. | TAMAMEN KATILYORUM | KATILYORUM | KARARSIZIM | KATILMIYORUM | HIÇ KATILMIYORUM |
|---|--------------------|------------|------------|--------------|------------------|
| 1. Daha esnek saatlerde çalışmak ailevi sorumluluklarımı yerine getirebilmem için gereklidir. | | | | | |
| 2. Esnek çalışma düzenlemeleri (Tele / Evde / Part Time Çalışma) iş dışındaki diğer ilgi ve sorumluluklarımı yerine getirebilmem için gereklidir. | | | | | |
| 3. Esnek çalışma (Tele / Evde / Part Time Çalışma) düzenlemeleri yaşam sorumluluklarımı dengelememe yardımcı olur. | | | | | |
| 4. Esnek çalışma düzenlemeleri (Tele / Evde / Part Time Çalışma) iş yükü ve sorumluluklardaki değişkenliği yönetebilmem için gereklidir. | | | | | |
| 5. Esnek çalışma düzenlemeleri (Tele / Evde / Part Time Çalışma) işyerinde işime daha iyi konsantre olmamı sağlar. | | | | | |
| 6. Esnek çalışma düzenlerini (Tele / Evde / Part Time Çalışma) kullanan insanlar personel toplantıları, eğitim seansları vb. gibi önemli olayları kaçırmazlar. | | | | | |
| 7. Esnek çalışma düzenlemelerini (Tele / Evde / Part Time Çalışma) kullanan insanlar iş rollerine genellikle daha az bağlı olurlar. | | | | | |
| 8. Esnek çalışma seçenekleri (Tele / Evde / Part Time Çalışma) işyeri ile irtibatımı kaybetme hissi yarattığı için bana uymaz. | | | | | |
| 9. İşyerinde yöneticiler esnek çalışma düzenlemelerinden yararlanan insanlara olumsuz tepki gösterirler. | | | | | |
| 10. İşyerinde çalışanlar esnek çalışma düzenlemelerinden yararlanan insanlara olumsuz tepki gösterirler. | | | | | |

3. Bölüm: BEM Cinsiyet Rolü Envanteri

Aşağıdaki özelliklerin her birinin sizi tanımlama bakımından ne kadar uygun olduğunu düşününüz. Her özelliğin karşısına, size uygunluğunu

- 1 hiç uygun değil
- 2 genellikle uygun değil
- 3 bazen uygun değil
- 4 kararsızım
- 5 bazen uygun
- 6 genellikle uygun
- 7 her zaman uygun

anlamına gelmek üzere numaralandırınız.

| | Uygunluk Numarası | | Uygunluk Numarası | | Uygunluk Numarası |
|---------------------------------------|-------------------|---|-------------------|------------------------------------|-------------------|
| 1. Ağırbaşlı, ciddi | | 15. Girişken | | 29. Mantıklı | |
| 2. Ailesine karşı sorumlu | | 16. Gönül alan | | 30. Merhametli | |
| 3. Anlayışlı | | 17. Gözü pek | | 31. Namuslu | |
| 4. Baskın, tesirli | | 18. Haksızlığa karşı tavır alan | | 32. Otoriter | |
| 5. Başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı | | 19. Hassas | | 33. Riski göze almaktan çekinmeyen | |
| 6. Boyun eğen | | 20. Hırslı | | 34. Sadık | |
| 7. Cana yakın | | 21. İdealist | | 35. Saldırgan | |
| 8. Cömert | | 22. İncinmiş duyguları tamir etmeye istekli | | 36. Sevecen | |
| 9. Çocukları seven | | 23. Kaba dil kullanmayan | | 37. Sıkılğan | |
| 10. Duygularını açığa vurmeyen | | 24. Kadınsı | | 38. Sözünde duran | |
| 11. Duygusal | | 25. Kendi ihtiyaçlarını savunan | | 39. Tatlı dilli | |
| 12. Erkeksi | | 26. Kendine güvenen | | 40. Yumuşak, nazik | |
| 13. Güçlü | | 27. Kuralcı, katı | | | |
| 14. Fedakâr | | 28. Lider gibi davranan | | | |