

THE STATE OF DISABLED WOMEN IN THE BUSINESS WORLD**İrem ÖZEL BİLİM**

Research Assistant, Eskişehir Osmangazi University, Faculty of Health Science, Nursing Department,
iremozelbilim@gmail.com
ORCID Number: 0000-0002-0641-2474

Aysel BÜLEZ

Assistant Professor, Kahramanmaraş Sütçü İmam University, Kahramanmaraş School of Health, Midwifery
Department, ayselbulez@hotmail.com
ORCID Number: 0000-0002-6871-3184

Received: 19.01.2018

Accepted: 23.06.2018

ABSTRACT

Being a woman with disabilities means having more problems because of being both a woman and a disabled person. According to TURKSTAT 2016 data; a total of 79321 disabled persons were found in all employment groups. Of these 15804 women are obstacles. Only 2481 women with disabilities were recruited. The disabled person can not complete the concept of self realization when he can not work, contribute to the country, the nation productively and alive; Everyone is anxious to be burdened. The aim of this review is to draw attention to the problems that orthopedically impaired women face in their working life.

Keywords: Handicapped, business life, woman, orthopedic disability.

INTRODUCTION

Disability Definitions

Different definitions about disability are used, which usually have the same meaning. The most commonly used ones are "handicapped, with obstacles, disabled and deformity" (Ozturk, 2012: 7).

According to the United Nations General Assembly Disability Rights Declaration, according to the International Labour Organization Handicap Vocational Rehabilitation and Employment Convention, according to the Social Services and Child Protection Agency, there are different definitions according to the Disability Act and the Policy Report to be Followed in Resolving the Problems of the Disabled in Turkey and the Symposium on the Policy Symposium.

In 1980, the World Health Organization (WHO) addressed disability with a health dimension and identified disability by classifying it.

Disability Types

Disability types are covered in 8 chapters; orthopedic, vision, hearing, language and speech, mental, persistent disease, injury-deviation, insufficiency (Ozturk, 2012: 9).

1. Muscle and skeletal system deficiency, redundancy, inability to function due to this, people are in orthopedically disabled group.
2. People who have vision loss or impairment and who use prosthesis for this reason are in the visually impaired group.
3. People who have hearing loss in their arms and who use hearing aids for this reason are in the hearing-impaired group.
4. Those who can not speak, use the device to speak, and have an anatomical disorder are in the language and speech disability group.
5. People with intellectual disability or tension are in the mentally handicapped group.
6. Persons with persistent nursing and treatment-related illnesses that interfere with the working life of the person are in the persistent disease group.
7. Persons with temporary or permanent impairment or dysfunction in the properties of the person are in the injury-deflection group.
8. Due to injuries or some deviations, people who are in a state of diminishing daily activities are in the group of inadequacy. (Ozturk, 2012: 9).

Disabled Women and Employment

Disabled women are faced with problems arising from unequal opportunities in their working lives. In the 7th Code of Employment of Standard Rules, it is mentioned that the laws, regulations and directives that governments should put into force regarding the employment of disability should not interfere with, nor discriminate against, people with disabilities.

According to the United Nations, states have the duty to launch campaigns and support campaigns aimed at raising awareness of societies and removing prejudices and negative attitudes towards disabled people. Again; that unions and employers should work together with the organizations concerned with the hurdles in order to ensure that disabled persons are required to have appropriate working conditions for the disabled to be employed in the public and private sector education and employment programs should be legalized to allow disabled persons to be in the quota (United Nations, 1993).

The body is important in terms of gender recognition of persons and acceptance by society. Besides, in disabled persons, the type, grade, visibility or source of the obstacles also determines whether or not society accepts them (Tezcan, 2013).

Disabled women are not able to receive education at an adequate level because of the overprotective family and environmental causes which are irregular sidewalks, roads without yellow lanes, elevators and ramps are not available or not in the required standards, lack of ramp and sound warning systems in public transport and so on, so they can not reach the same level as other people in the business world (Toren, 2014: 119).

Employment Overview

Almost all countries, besides existing policies regarding the employment of people with disabilities, have introduced various laws against discrimination for that people with disabilities may encounter when entering into business life and after entering. Despite all these precautions, it seems that attempts to remove discrimination are not enough (Toren, 2014: 25).

Some of them are as follows;

- "Americans with Disabilities Act," America, 1990,
- "Disability Discrimination Act" Australia, 1992,
- "Disability Discrimination Law", England, 1995,
- "The Law on Equal Rights for Persons with Disabilities", Israel, 1998,
- "Law Prohibiting Discrimination in Disability Due to Disability in Working Life" Sweden, 1999,
- "Equal Opportunities for Non-Discrimination, Non-Discrimination and Universal Access Law" Spain, 2003,
- "Protection against Discrimination Law" Bulgaria, 2004,

- "The Law Prohibiting and Punishing Disability Based Discrimination", Portugal, 2006.

Finding a job is 4 times more difficult for disabled women than for disabled men. When we look at the proportion of women working in managerial and administrative jobs, this rate is 11% for non-disabled women and 8% for disabled women. When we look at the ratio of employees who are working unqualified and semi-qualified jobs, 37% for disabled women, for non-disabled women this rate is 27% (Disabled Women: An International Resource Kit, 1996). While 30% of disabled men work in full-time jobs, this figure is limited to 12% for disabled women (Bowe, 1984). According to the TUIK(TSI) data 2016; a total of 79,321 people applied for employment in all disabled groups. These were 63,517 men and 15,804 women. Because of the application, 15,031 disabled people were placed in any job. 12,550 men and 2,481 women were employed (TUIK, 2016).

Disabled People's Problems in Relation to Employment

In a survey of managers' reasons for not working with disabilities persons, the reason for not employing disabled people is stated as; "Disabled people are use a lot of excuse leave, not work properly and well, cause more of an accident, quickly get angry, shows unnecessary irritability, virtually no chance of advancement, disrupt the motivation of the people they work with, have more emotional problems, they don't make a good impression on public relations, require special editing in the workplace, labor supply is too large to hire disabled employee" (Ozdemir, 2010: 22).

The Importance of Disabled Employment

It is everyone's right to want to not being unemployed and want to work, to earn respect as a productive person. Educated disabled people who joined society, contributes to the family economy on a small scale and the national economy on a large scale (Genc and Cat, 2013: 367). Disabled people are placed in job outside their education, that is biggest wrong in our country which causes disabled people to be unsuccessful and unhappy. It is very important to don't pity about disabled people, to give opportunities for success, to provide equality in their education and to trust. (Ozturk, 2012: 21-22).

Orthopedic Disabled Woman and Strengthening Approach

Strengthening Approach, pays attention to being in good condition rather than disease and ability and capability rather than insufficiency (Zimmerman ve Warschausky, 1998: 4-5).

According to article 30 of our Code of Business (No. 4857), private businesses with 50 or more employees have to work 3%, public offices have to employ 4% people with disabilities. If not, half of the insured per disability is covered by the state for the workplaces with disabilities. According to Article 101 of the same law, those who do not work in the case of the employment of disabled people pay the amount of money determined by the state and they can never be exempted from this punishment (Cakmak, 2006; Is Kanunu, 2003).

According to Article 14 of the Law on the Disability (No. 5378), it is stated that the disabled cannot be subjected to discrimination at all and it is aimed to remove the discrimination which has the possibility of living with the disabled persons entering into business life (Demircioglu, 2010).

The United Nations Population Fund (UNFPA) sets out a theme for each year's issues that need to be addressed in the general population and conducts awareness-raising activities on this theme. The UNFPA 2015 year theme was designated as "Fragile Population Groups". Women, children, elderly people, people with disabilities and homeless people constitute vulnerable population groups with higher rates of hunger, poverty, deprivation and social exclusion compared to the world population. According to the research results made in Turkey in 2011; at least one of the normal humanitarian functions is the number of people who are very difficult or unable to do at all, 4 million 882 thousand 841 ". That is, in 2011 there are at least one obstacle in 7 out of every 100 people in Turkey. They stated that they were difficult or not at all able to do at least one function more than half of men and half of women (TUIK, 2015).

SUGGESTIONS

Disabled people are the responsibility of the authorities and employers to ensure employment as is the case with every human being. Individuals with disabilities who are provided with job opportunities according to their ability and disability, it has been proven in the literature that it performs better than any non-disabled people. Within this scope it is necessary to prepare for the business life by educating people with disabilities on the types and needs of the disabled. For the disabled person who is going to be hired to be successful and productive, employers are required to make arrangements and take precautions in relation to the working environment. Job and profession analysis and identification analysis should be done which consider disabled people. What are the tasks that the disabled can do, what trainings should be given so that these tasks can be done, and so on. The details need to be clarified. It should not be forgotten that it is an employment, not an obligation to redeem people or charity.

ÇALIŞMA DÜNYASINDA ENGELLİ KADININ YERİ

ÖZ

Engelli kadın olmak hem kadın hem de engelli olmaktan dolayı daha çok sorun yaşamak demektir. TÜİK 2016 verilerine göre; tüm engelli gruplarında toplam 79321 engelli, iş başvurusunda bulunmuştur. Bunların 15804'ü kadın engellidir. Başvuru sonucu sadece 2481 kadın engelli işe alınmıştır. Engelli birey çalışmadığı, ülkesine, vatanına, milletine üretken biri olarak katkıda sağlayamadığında, kendini gerçekleştirme kavramını tamamlayamamakta, dolayısıyla; herkese yük olma kaygısı yaşamaktadır. Bu derlemenin amacı, ortopedik engelli kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlara dikkat çekmektir.

Anahtar Kelimeler: Engelli, iş yaşamı, kadın, ortopedik engel.

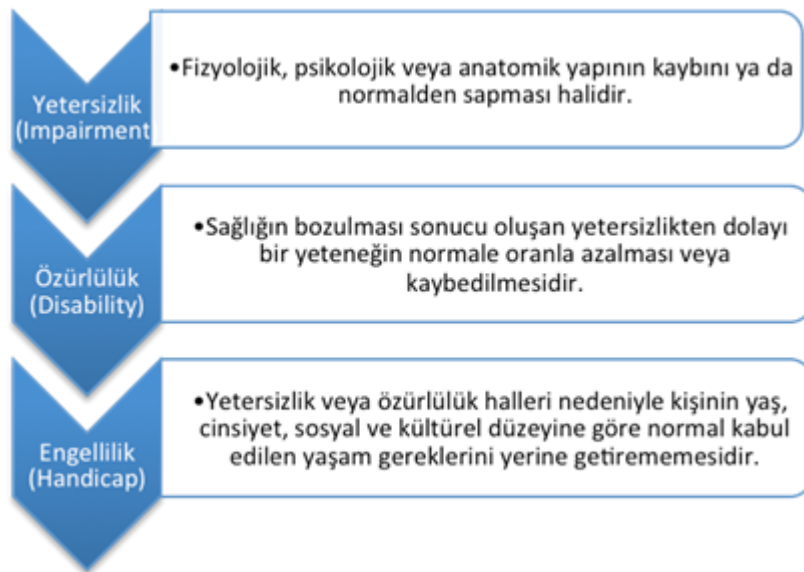
GİRİŞ

Engellilik Tanımları

Engellilik ile ilgili aynı anlamı ifade eden değişik tanımlamalar kullanılmaktadır. Bunlardan en çok bozukluk, engelli, özürlü ve sakat kavramları kullanılmaktadır (Öztürk, 2012: 7). Birleşmiş Milletler Genel Kurulu Sakat Kişilerin Hakları Bildirgesine göre, Uluslararası Çalışma Örgütü Engellilerin Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Sözleşmesine göre, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumuna göre, Özürlüler Kanunu ve Türkiye’de Özürlülerin Sorunları ve Çözümünde İzlenecek Politika Sempozyumu Sonuç Raporu’na göre farklı tanımlamalar bulunmaktadır.

- Birleşmiş Milletler’e göre; “kendi başına yapması gereken işleri, genetik ya da sonradan edinilmiş bir eksiklik nedeniyle yapamayan kişiler”,
- Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre; “iş hayatı konusundaki beklentilerinin ortopedik veya zihinsel engeli nedeniyle gerçekleştirmediği kişiler”,
- Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu’na göre; “bedensel, zihinsel ve ruhsal alanlarda eksiklik nedeniyle, rollerini gerçekleştirmekte zorlanan, bu sebeple desteğe ihtiyacı olan kişiler”,
- Özürlüler Kanunu’na göre; “doğuştan ve sonradan olan bir sebeple yeteneklerini kaybetmesinden dolayı günlük hayata uyum sağlama ve gereksinimlerini karşılama da güçlük yaşayan ve desteğe ihtiyaç duyan kişiler”,
- Türkiye’de Özürlülerin Sorunları ve Çözümünde İzlenecek Politika Sempozyumu Sonuç Raporu’na göre; “fonksiyonlarında kayba sebebiyet veren organların bozukluğu ya da yokluğu sonucunda gündelik hayatını sürdüremeyen ve muhtaç olan kişiler” olarak tanımlamıştır (Koca, 2010: 4).

1980 yılında Dünya Sağlık Örgütü (WHO), engelliliği sağlık boyutu ile ele almış ve sınıflandırarak aşağıdaki gibi tanımlamıştır (Şekil 1).



Şekil 1. DSÖ Engellilik Tanımı

Kaynak: Naçar vd., 2012.

Engel Türleri

Engel türleri; ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma, zihinsel, süreğen hastalık, zedelenme-sapma ve yetersizlik olmak üzere 8 başlıkta ele alınmıştır:

1. Kas ve iskelet sisteminde eksiklik, fazlalık, yetersizlik ve buna bağlı fonksiyon kaybı olan, kişiler ortopedik engelli,
2. Görme kaybı ya da bozukluğu olan ve bu sebeple protezi kullananlar kişiler görme engelli,
3. Kulağında duyma kaybı olan ve bu sebeple işitme cihazı kullanan kişiler işitme engelli,
4. Konuşamayan, konuşmak için cihaz kullanan, anatomik yapısında bozukluk olan kişiler dil ve konuşma engelli,
5. Zihinsel yetersizliği ya da geriliği olan kişiler zihinsel engelli,
6. Kişinin çalışma hayatını engelleyen devamlı bakım ve tedavi gerektiren hastalıkları olan kişiler süreğen hastalık,
7. Kişinin özelliklerinde geçici ya da kalıcı hasar ya da işlev bozukluğu olan kişiler zedelenme-sapma,
8. Zedelenme ya da bazı sapmalar nedeniyle, günlük hayattaki etkinliklerin azalması halinde olan kişiler yetersizlik grubundadır. (Öztürk, 2012: 9).

Engelli Kadın ve İstihdam

Engelli kadınlar çalışma hayatlarında fırsatların eşit olmamasından kaynaklanan sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Standart Kurallardan İstihdam başlıklı 7. Kural'da: devletlerin engellilerin istihdamı ile ilgili yürürlüğe koyması gereken kanun, yönetmelik ve yönergelerin, engellilerin önüne engel çıkarmayacak, onlara karşı ayrımcılık yapmayacak şekilde olması gerektiğinden bahsedilmiştir (Birleşmiş Milletler, 1993: 15).

Birleşmiş Milletler, devletlerin engelli kişilere yönelik önyargıların ve negatif tutumların ortadan kaldırılması ve toplumların bilinçlendirilmesi amacıyla kampanyalar başlatma ve destekleme görevlerinin olmasının yanında; engellilerin kamuda istihdam edilebilmeleri için uygun çalışma şartlarını sağlamaları gerektiği, kamu ya da özel sektörlerdeki eğitim ve istihdam programlarında engellilerin de kontenjan içinde olmasına imkan verecek önlemleri yasallaştırılması gerektiği ve tüm bunlar yapılırken sendikalar ve işveren kesimi, engellilerle ilgili kuruluşlarla birlikte çalışmalarını gerektiğini belirtmiştir (Birleşmiş Milletler, 1993).

Vücut, kişilerin cinsiyet anlamında tanınmaları ve toplum tarafından kabul görmeleri açısından önemlidir. Bunun yanında engelli bireylerde, engellerinin türü, derecesi, görünürlüğü ya da kaynağı da toplum tarafından kabul edilip edilmeyeceğini belirlemektedir (Tezcan, 2013: 32). Hem engelsiz kişilerin hem de erkeklerin egemen olduğu bir toplumda yaşayan engelli kadınlar, azınlık oldukları için sıkışık kalmışlardır (Visier, 1998).

Engelli kişiler, şehirlerin ulaşılabilir olmamasından dolayı hem topluma hem de iş yaşamına katılmak ile ilgili sıkıntılar yaşamaktadırlar. Kaldırımların düzgün olmaması, yolların sarı şeritsiz olması, asansör ve rampaların bulunmayışı ya da olması gereken standartlarda olmaması, toplu taşıma araçlarındaki rampa ve sesli uyarı

sistemlerinin eksikliği vb. çevresel nedenler, engelli kişilerin iş yaşamına katılımını olumsuz etkilemektedir. Engelli kadınların iş yaşamına girmelerini aileleri dolaylı olarak etkilemektedirler. Ailenin aşırı korumacı olması ya da çevresel nedenlerden dolayı yeterli seviyede eğitim alamayan engelli kadınlar, iş dünyasındaki diğer insanlarla aynı seviyeye ulaşamamaktadırlar. Engelli kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, iş arama ve bulma sürecinde can sıkıcı şekilde karşılarına çıkmaktadır. 2012’de Özürlü Memur Seçme Sınavı ile merkezi sınav sistemine geçilmesi ve mülakatların kaldırılması ile birlikte, kadınların, engellilik durumları ile ilgili çeşitli kriterlerden dolayı elenme ihtimalleri büyük oranda ortadan kaldırılmış olmasına rağmen iş dünyasındaki engelli kadınların sayısı engelli erkeklerle henüz eşitlenmemiştir (Tören, 2014: 119).

İstihdam Alanına Genel Bakış

Neredeyse tüm ülkeler engelli kişilerin istihdam edilmesiyle ilgili var olan politikalarla birlikte, engelli kişilerin iş yaşamına girerken ve girdikten sonra karşılaşması olası olan ayrımcılıkları önlemek adına yasalar çıkarmışlardır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir;

- “Engelli Amerikalılar Yasası” Amerika, 1990,
- “Engelli Ayrımcılığı Yasası” Avustralya, 1992,
- “Engelli Ayrımcılığı Kanunu” İngiltere, 1995,
- “Engelliler için Eşit Haklar Yasası” İsrail, 1998,
- “Çalışma Hayatında Engellilik Nedeniyle Ayrımcılığı Yasaklayan Kanun” İsveç, 1999,
- “Engelliler için Eşit Fırsatlar, Ayrımcılık Yapmama ve Evrensel Erişim Kanunu” İspanya, 2003,
- “Ayrımcılığa Karşı Koruma Kanunu” Bulgaristan, 2004,
- “Engellilik Temelli Ayrımcılığı Yasaklayan ve Cezalandıran Kanun” Portekiz, 2006.

Tüm bu önlemlere rağmen ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik girişimlerin çok da yeterli olmadığı görülmektedir (Tören, 2014: 25).

1986-1994 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri’nde Ulusal Özgürlük Örgütü’nün yaptırdığı bir araştırmada çalışma yaşındaki engellilerin %66’sının işsiz olduğu ve bunlardan %79’unun da çalışmak istediği saptanmıştır. Yine Amerika’da işgücüne katılım eğilimlerine bakılan araştırmada engellilerin işgücüne katılım oranı %30 daha düşük bulunmuştur. İngiltere’de yapılan 16-64 yaşları arasında olan 2 milyon engelli insandan %31’inin çalıştığı ortaya çıkmıştır. Engelli olan bireylerle, olmayanların çalışma oranlarına bakıldığında engelsiz çalışanların oranı %78,6, engelli bireylerin çalışma oranı %27,6 olarak belirtilmektedir (Russel, 2002: 117-118). Diğer ülkelerde de engelli bireylerin ve engelli kadınların istihdam rakamları benzerlik göstermektedir. İş bulma konusunda engelli kadınlar engelli erkeklere göre 4 kat daha zorluk çekmektedir. İngiltere ve Amerika’ da engelli bireylerin %67’si işsizdir. Yönetimsel ve idari işlerde çalışan kadınların oranına bakıldığında bu oran engelli olmayanlarda %11, engelli kadınlarda %8’dir. Niteliksiz ve yarı kalifiye işlerde çalışanların oranına bakıldığında, engelli kadınlar %37, engelli olmayan kadınlarda ise bu oran %27’dir (Disabled Women, 1996). Bunun yanı sıra engelli erkeklerin, engelli kadınlara göre istihdam edilme oranları kıyaslandığında, engelli erkeklerin engelli kadınların iki katı

istihdam edildiği belirlenmiştir. Çalışan engelli erkeklerin oranı %42 iken çalışan kadınların oranı %24'tür. Engelli erkeklerin %30'u tam zamanlı işlerde çalışırken bu rakam engelli kadınlarda %12 ile sınırlıdır. Yine engelli kadınların işsiz olmaları nedeniyle erkeklere oranla daha yoksul ve engelli erkeklere göre daha düşük ücretle çalışmaları beklenmektedir (Bowe, 1984). Yurtdışında yapılan çalışmaların sonuçları Türkiye'deki verilerle benzerlik göstermektedir. TÜİK 2016 alınan verilerine göre; tüm engelli gruplarında toplam 79.321 kişi iş başvurusunda bulunmuştur. Bunların 63.517 kişisi erkek, 15.804'ü kadın engellidir. Başvuru sonucu 15.031 engelli herhangi bir işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerin 12.550 si erkek, 2.481'i kadın engellilerdir (TÜİK, 2016).

Engellilerin İstihdam ile Bağlantılı Olarak Yaşadıkları Sorunlar

Engellilerin istihdamını zorlaştıran birçok neden vardır. Bunlar arasında en çok eğitim ve rehabilitasyon konusundaki eksiklikler bulunmaktadır. İstihdamın önündeki engeller arasında en büyüğü işverenlerin engellileri çalıştırmak konusundaki çekingenlikleri ve önyargılarıdır (Öztürk, 2012: 21). Yasal zorunluluklar işverenleri, engelli kişileri işe almaya zorlamaktadır. İşverenler engel kişinin neler yapıp neler yapamayacağını bilmedikleri gibi, iş yerinin nasıl düzenlenmesi gerektiğini de bilmemektedirler (Özdemir, 2010: 24). İşverenler engellilere ilişkin, verilen işi yapıp yapamayacaklarına dair endişe yaşamaktadırlar (Öztürk, 2012: 21). Yöneticilerin engelli çalıştırmama nedenleri ile ilgili yapılan bir araştırmada, engelli çalıştırmama nedeni şu şekilde belirtilmektedir; "Engelliler, çokça mazeret izni kullanırlar, düzgün ve iyi çalışmazlar, kazalara daha çok neden olurlar, çabuk öfkelenirler, gereksiz alınganlık gösterirler, ceza uygulamak istesek uygulaması çok zordur, yükselme olasılıkları neredeyse hiç yoktur, beraber çalıştığı kişilerinde motivasyonlarını bozarlar, duygusal sorunları daha çok olur, halkla ilişkiler açısından iyi izlenim bırakmazlar, özür durumları işyerinde özel düzenleme gerektirir, iş piyasasındaki emek arzı engelli çalıştırmayı gerektirmeyecek kadar çoktur" gibi nedenler belirtilmiştir. Halbuki, çalışan engelliler arasında neredeyse beş kişiden birinde sağlık problemleri olmadığında sağlıklı çalışanlar kadar verimli oldukları belirlenmiştir (Özdemir, 2010: 22).

Maslow'un "fizyolojik ihtiyaçlar" teorisi, yaratıcı ve üretici yaşamı olan "sorunlu" veya "organ bozuklukları" olan insanlarla yaptığı çalışmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Bireyin kişilik gelişme düzeyine çıkabilmesi bir üst düzeydeki ihtiyaç kategorisine geçmesi gerekmektedir. Kişisel amaçlarını gerçekleştirmek isteyen bireyin öncelikle temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi gerekmektedir. Temel ihtiyaçlarını karşılayabilmişse birey çok fazla zorlanmayacaktır (Jacobs, 2007).

Temel ihtiyaçlarının karşılanması için engelli bireyin istihdam edilmesi gereklidir. Görüldüğü gibi ortopedik engelli kadınların istihdam alanındaki sorunları kadın olma, engelin türü ve engelli ve kadın olmalarından kaynaklanan ayrımcı tutum ve davranışlar nedenlidir. Bu tutum ve davranışlar nedeni ile ortopedik engelli kadınların toplumdan soyutlanma, içlerine kapanma, çevresinde kendisine atfedilen değerleri kabullenme gibi sorunlar yaşadıkları düşünülmektedir (Özdemir, 2010: 26).

Engelli birey çalışmadığı, ülkesine, vatanına, milletine üretken biri olarak katkıda sağlayamadığında, kendini gerçekleştirme kavramını tamamlayamamakta, dolayısıyla; herkese yük olma kaygısı yaşamaktadır. (Öztürk, 2012: 21).

Standart Kurallar' dan "Aile ve Kişisel Bütünlük" başlıklı 9. Kural, engelli kişilerin ve özellikle kadınların evlenmeleri, seksüel yaşamları ve ebeveyn olabilmeleri ve toplumda var olan olumsuz eğilimlerin değişebilmesi için gerekli önlemlerin devlet tarafından desteklenmesini öngörmektedir (Birleşmiş Milletler, 1993).

Engelli İstihdamının Önemi

İşsiz kalmamak ve çalışmak istemek, üretken biri olarak saygınlık kazanmayı istemek her insanın hakkıdır. Eğitim alarak topluma katılan engelli, küçük ölçekte aile, büyük ölçekte ülke ekonomisine katkı sağlar (Genç ve Çat, 2013: 367). Verilen eğitim kapsamında işe yerleştirilmeleri, engellilerin başarılı olmalarını sağlamıştır. Ülkemizde en büyük yanılgı engelinin aldığı eğitimin dışında işe yerleştirilmeleridir ki bu da engellilerin başarısız ve mutsuz olması sebebiyet verir. Engellilere acımamak, başarıları için fırsat vermek, eğitimlerinde eşitlik sağlamak ve güvenmek çok önemlidir. (Öztürk, 2012: 21-22).

Ortopedik Engelli Kadın ve Güçlendirme Yaklaşımı

Güçlendirme kavramı genel anlamda kontrol, eleştirel farkındalık ve katılım konularındaki süreç ve sonuçlara karşılık gelmektedir. Birey bazında kişisel kontrol, bireyin hedeflere ulaşmada başkalarıyla ilişki kurabilmesi ve kendi hayat üzerinde kontrol sağlama çabasını azaltan ya da güçlendiren faktörlere dair farkındalık sahibi olmasıdır. Kurumsal düzeyde ise güçlendirme, hedeflerin gerçekleştirilmesi için bireyin toplumsal katılımını ve kurumun etkinliğini arttıran süreç ve yapılarla ilgilidir. Toplumsal düzeyde ise bir topluluktaki yaşam kalitesini iyileştirmek için birlikte hareket edebilmeye ve o toplumdaki kurum ve birimler arasındaki bağlantılarla alakalıdır. Güçlendirme; insanların, örgütlerin ve toplumların kendi yaşamları üzerinde kontrol sahibi olması şeklinde tanımlanmaktadır (Özdemir, 2010: 54-55).

Güçlendirme yaklaşımı, hastalık yerine iyi durumda olma; yetersizlik yerine yetenek ve kabiliyet kavramlarını önemser (Zimmerman ve Warschausky, 1998: 4-5).

Türkiye'de ilk olarak 1936 yılında 3008 sayılı iş kanunu çıkarılmıştır buna göre engelli kişilere yardım edilmesi gerektiği belirtilmiştir (Barnes ve Mercer, 2005). Engelli kişilerin iş dünyasına girmesi için 1950-1961 yılları arasında rehabilitasyon çalışmaları yapılmakla beraber ve Türkiye ile Uluslararası Çalışma Örgütü arasında da olumlu adımlar atmaya yönelik girişimlerde bulunulmuştur (T.C. Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü, 2002).

Günümüzde ise engelli kişilerin istihdamına yönelik "İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, Sakat Kişilerin Hakları Beyanamesi" v.b. uluslararası alanda sözleşmeler onaylanmıştır (Berger, 2013).

İş kanunumuzun (4857 sayılı) 30. maddesine göre, 50 ve üzerinde çalışanı olan özel iş yerleri %3, kamu işyerleri %4 engelli çalıştırmak zorundadır. Zorunda olmadığı halde engelli çalıştıran işyerlerine her bir engelli başına sigortasının yarısı devlet tarafından karşılanır. Aynı kanunun 101. Maddesine göre ise, engelli çalıştırması gerektiği halde çalıştırmayan kişiler devletin belirlediği miktardaki para cezasını öder ve asla bu cezadan muaf edilemez denmektedir (Çakmak, 2006: 157; İş Kanunu, 2003).

Engelliler Hakkında Kanunun (5378 sayılı) 14. maddesinde göre engellilerin hiçbir şekilde ayrımcılığa maruz bırakılmayacağı belirtilmekte ve bu kanun maddesiyle engelli kişilerin iş yaşamına girerken yaşama ihtimali bulunan ayrımcılığı ortadan kaldırmak amaçlanmıştır (Demircioğlu, 2010).

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA), her yıl genel popülasyondaki üzerine eğilmeyi gerektiren konulara yönelik bir tema belirleyip, bu temaya yönelik farkındalık çalışmaları yapmaktadır. UNFPA 2015 yılı teması "Kırılgan Nüfus Grupları" olarak belirlenmiştir. Dünya nüfusuna oranla açlık, yoksulluk, yoksunluk ve sosyal dışlanma ihtimalleri daha yüksek olan kadınlar, çocuklar, yaşlılar, engelliler, evsizler kırılgan nüfus gruplarını oluşturmaktadır. 2011 yılında Türkiye'de yapılan araştırma sonuçlarına göre; normal insani fonksiyonlarından en az biri yaparken çok zorlanan ya da hiç yapamayan kişi sayısı 4 milyon 882 bin 841'dir". Yani 2011 yılında Türkiye'de her 100 kişiden 7'sinde en az bir engel vardır. Erkeklerin yarısına yakını ve kadınların yarısından fazlası en az bir fonksiyonunu yaparken zorlandığını veya hiç yapamadığını belirtmişlerdir (TÜİK, 2015).

ÖNERİLER

Her insanın olduğu gibi, engelli bireylerinde de iş piyasasında istihdamının sağlanması otoritelerin ve işverenlerin sorumlulukları arasındadır. Yeteneklerine ve engel durumlarına göre iş olanakları sağlanan engelli bireylerin hiçbir engeli olmayan bireylere göre daha iyi performans sağladığı literatürde de ortaya konmuştur. Bu konular kapsamında; engelli kişileri engel türleri ve ihtiyaçları yönünde eğiterek iş hayatına hazırlamak gereklidir. İşe alınacak olan engelli kişinin başarılı ve üretken olabilmesi için, işverenlerin çalışma ortamı ile ilgili olarak düzenlemeler yapmaları ve önlemler almaları gerekmektedir. Engellileri önemseyen iş ve meslek analizi ve tanımlaması yapılmalıdır. Engellilerin yapabileceği işlerin neler olduğu, bu işlerin yapılabilmesi için hangi eğitimlerin verilmesi gerektiği vb. detayların netleştirilmesi gerekmektedir. Engelliyi çalıştırmanın sevap ya da zorunluluk değil, bir istihdam olduğu unutulmamalıdır.

REFERENCES/KAYNAKÇA

- Barnes, C., Mercer, G. (2005). "Disability, work and welfare: challenging the social exclusion of disabled people". *Work, employment and society*, 19 (3): 527-545.
- Berger, J.R. (2013). *Introducing Disability Studies*. USA, Lynne Rienner.
- Birleşmiş Milletler, (1993). *Sakatlar İçin Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar*. 15.08.2017 tarihinde <http://eyh.aile.gov.tr/mevzuat/uluslararası-mevzuat/12-engelliler-konusunda-uluslararası-dokumanlar-adresinden-alınmıştır>.
- Bowe, F. (1984). *Disabled women in American: A statistical report drawn from census data*. Washington, DC: President's Committee on Employment of the Handicaps.
- Çakmak, N.M. (2006). *Türk Kamu Hukuku Açısından Engellilerin Hukuki Statüsü*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demircioğlu, M. (2010). *Üretim Sürecinde Sakat Emeği*. İstanbul: Kibele Yayınları. 15.08.2017 tarihinde http://www.basbakanlik.gov.tr/genelge_pdf/2002/2002-0320-20515.pdf adresinden alınmıştır.
- Disability Awareness In Action, *Disabled Women Resource Kit*. (1996). Sayı:6. 15.08.2017 tarihinde <http://www.independentliving.org/docs2/daa6.pdf> adresinden alınmıştır.
- Genç, Y., Çat, G. (2013). "Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi". *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8 (1): 363-393
- İş Kanunu. (2003). Madde 30. Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu. s. 8435. 15.08.2017 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> adresinden alınmıştır.
- Jacobs, P.G. (2007). *Potansiyeli Arttırma: Özürlülük Araştırmalarında Mikro-Sosyal Yaklaşım*. Çev., Mehmet Ergün, Meryem Şakar Jefferies. 15.08.2017 tarihinde <https://eyh.aile.gov.tr/yayin-ve-kaynaklar/ozveri-dergisi/8sayi-2007-cilt-4-sayi-2> adresinden alınmıştır.
- Koca, C. (2010). "Engelsiz Şehir Planlaması Bilgilendirme Raporu". İstanbul: Dünya Engelliler Vakfı.
- Naçar, M., Çetinkaya, F. ve Baykan, Z. (2012). "Kayseri İl Merkezinde Özürlülük, Sakatlık ve Engellilik Prevelansı". *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11 (1): 71-80. 15.08.2017 tarihinde <http://www.ejmanager.com/mnstemps/1/1-1301989216.pdf> adresinden alınmıştır.
- Özdemir, K.D. (2010). *Ortopedik Engelli Kadınların Sorunları ve Beklentileri: Tuzla İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, M. (2012). "Türkiye'de Engelli Gerçeği Raporu". İstanbul.
- Russell, M. (2002). "What Disability Civil Rights Can not Do: Employment and Political Economy". *Disability and Society*, 17 (2): 117- 135.
- T.C. Başbakanlık Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğü (PPGM). (2002). Genelge, sayı: 2002/58.
- Tezcan, T. (2013). *Discrimination Experienced by Disabled Employees in the Public Sector: Institutional Discrimination Area*. Master Thesis. Middle East Technical University The Graduate School of Social Sciences, Ankara.
- Tören, Z. (2014). *Kamuda Çalışan Engelli Kadınların Problemleri*. Yüksek Lisans Tezi. T.C İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- TÜİK. (2015). "Dünya Nüfus Günü, 2015". Haber Bülteni. Sayı: 18617. 15.08.2017 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18617> adresinden alınmıştır.
- TÜİK. (2016). "2016 Yılı İllere Göre Engelli, Eski Hükümlü Ve Terörle Mücadelede Yaralananlara İlişkin Çalışmalar". Tablo 31.
- Visier, L. (1998). "Sheltered employment for person with disabilities". *International Labour Review*, 137 (3): 347-365.
- Zimmerman, M.A. ve Warschausky, S. (1998). "Empowerment Theory for Rehabilitation Research: Conceptual and Methodological Issues". *Rehabilitation Psychology*, 43: 3-16. 15.08.2017 tarihinde <http://dx.doi.org/10.1037/0090-5550.43.1.3> adresinden alınmıştır.