T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

ULUSAL ve ULUSLARARASI POLİTİKALAR ÇERÇEVESİNDE ENGELLİLERİN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR

Mert ÖCAL
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2014

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

ULUSAL ve ULUSLARARASI POLİTİKALAR ÇERÇEVESİNDE ENGELLİLERİN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR

(Uzmanlık Tezi)

Mert ÖCAL
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Aydın ALABAŞ
İstihdam Uzmanı

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Mert ÖCAL'a ait Ulusal ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar adlı bu tez Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir

	Ünvanı	**Adı ve Soyadı**	**İmzası**
Başkan			
Üye:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			

Tez Savunma Tarihi: …../…../2014

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Mert ÖCAL tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Mert ÖCAL
İstihdam Uzman Yardımcısı

..…/……/2014

İmza

ÖZET

Bu çalışmada engellilerin çalışma hayatındaki yerini istatistiklerle ortaya koyduktan sonra onların istihdamda karşılaştıkları sorunları ortaya konmuştur. Ardından engelli istihdamı artırmaya yönelik olarak kullanılan politikalar olan korumalı işyerleri, istihdam kotaları ve teşvikler incelenerek elde edilen sonuçlarla İŞKUR ve diğer politika yapıcılara öneriler sunulmuştur. Ayrıca çalışmada destekli istihdamın nasıl uygulanabileceği ve başlanabileceği açıklanarak destekli istihdamın uygulanabilmesi için İŞKUR'a bir model önerisi sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Engelli İstihdamı, Korumalı İşyeri, İstihdam Kotası, İstihdam Teşvikleri, Destekli İstihdam.

ABSTRACT

In this study, the position of the disabled workers in the labour market is explained with statistics and the obstacles they encounter in their employment is also analyzed. Then the study is examined; sheltered workshops, employment quotas and incentive policies towards disabled workers with given recommendations to İŞKUR (Turkish Employment Agency) and other policy makers. Furthermore, the study is explained how to implement and start supported employment with a implementation model for İŞKUR.

Keywords: Disability Employment, Sheltered Workshops, Employment Quota, İncentives, Supported Employment

TEŞEKKÜR

Tez hazırlık sürecinde destek ve katkılarını sunan İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanı Sayın Abdullah TAŞALTIN'a, tez danışmanım İstihdam Uzmanı Sayın Aydın ALABAŞ'a, tüm süreçte desteğini esirgemeyen eşim Tuba ÖCAL'a teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET i
ABSTRACT i
TEŞEKKÜR ii
İÇİNDEKİLER iii
TABLOLAR LİSTESİ viii
GRAFİKLER LİSTESİ ix
ŞEKİLLER LİSTESİ x
KISALTMALAR xi
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
ENGELLİLİK KAVRAMI ve ENGELLİ İSTİHDAMINA GENEL BAKIŞ

1.1 ENGELLİ KAVRAMI **3**
1.1.1 Uluslararası Boyutta Engelli Kavramı **4**
1.1.1.1 Dünya Sağlık Örgütü'ne Göre Engelli Kavramı 4
1.1.1.2 Uluslararası Çalışma Örgütü'ne Göre Engelli Kavramı 5
1.1.1.3 Avrupa Birliği'nde Engelli Kavramı 5
1.1.2 Türkiye'de Engelli Kavramı **7**
1.2 ENGELLİ İSTİHDAMINA GENEL BAKIŞ **10**
1.2.1 Dünya'da Engelli İstihdamı: Mevcut Durum **10**
1.2.2 Türkiye'de Engelli İstihdamı: Mevcut Durum **14**

İKİNCİ BÖLÜM
ENGELLİ İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

2.1 AYRIMCILIK **21**
2.1.1 Ayrımcılık Türleri **23**
2.1.1.1 Doğrudan Ayrımcılık 23

2.1.1.2 Dolaylı Ayrımcılık 23
2.1.1.3 Makul Düzenlemelerin Yapılmamasında Doğan Ayrımcılık 24
2.1.1.4 Engellilikten Doğan Ayrımcılık 24
2.1.1.5 Pozitif Ayrımcılık 25
2.1.2 İşverenlerin Engelli İstihdamına Bakışı 26
2.1.2.1 İşverenlerin Engelli İstihdam Etmeme Gerekçeleri 26
2.1.2.2 İşverenlerin Engelli İstihdam Etme Gerekçeleri 32
2.2 SOSYAL DIŞLANMA OLGUSU 38
2.2.1 Toplumsal Önyargılar 40
2.2.2 Sosyal Dışlanmanın Sonuçları 41
2.2.2.1 Engelli Bireyin Ekonominin Dışında Kalması 41
2.2.2.2 Engelli Bireyin Sosyal Çevrenin Dışında Kalması 41
2.2.2.3 Hizmetlere Erişimde Karşılaşılan Zorluklar 42
2.3 ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMA BAKIŞI 44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ENGELLİLERİN İSTİHDAMI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR

3.1 DÜNYA'DA ENGELLİ İSTİHDAMINI GELİŞTİRMEYE YÖNELİK GETİRİLEN DÜZENLEMELER 49
3.1.1 Uluslararası Kuruluşların Getirmiş Olduğu Düzenlemeler 49
3.1.1.1 Birleşmiş Milletler 49
3.1.1.1.1 Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme 49
3.1.1.2 Uluslararası Çalışma Örgütü 52
3.1.1.2.1 Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkında Sözleşme (No.159) 52
3.1.1.2.2 Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam Hakkında ILO Tavsiye Kararı (No.168) 53
3.1.1.2.3 Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (No.111) 53
3.1.1.3 Avrupa Birliği 54
3.1.1.3.1 2010-2020 - Avrupa Engellilik Stratejisi 54
3.1.1.3.1.1 Stratejinin Uygulanması 55
3.1.1.3.2 İstihdam ve İşte Eşit Davranma İlkesine İlişkin Genel Bir Çerçeve Oluşturan 2000/78 sayılı Konsey Direktifi 55
3.2 DÜNYA'DA ENGELLİ İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK UYGULANAN BAŞLICA POLİTİKALAR 57
3.2.1 İstihdam Kotaları 57
3.2.1.1 Yaptırımı Olan İstihdam Kotaları (Kota ceza sistemi) 62

3.2.1.2 Yaptırımı Olmayan Tavsiye Niteliğinde Olan İstihdam Kotaları.. 63
3.2.1.3 Ülke Uygulamaları ... 64
3.2.1.3.1 Avusturya ... 64
3.2.1.3.2 Çin ... 65
3.2.1.3.3 Fransa ... 66
3.2.1.3.4 Almanya ... 67
3.2.1.3.5 İtalya ... 68
3.2.1.3.6 Lüksemburg ... 69
3.2.1.3.7 Romanya ... 69
3.2.1.3.8 İspanya ... 70
3.2.1.3.9 Japonya ... 70
3.2.1.3.10 Polonya ... 71
3.2.1.3.11 Slovenya ... 72
3.2.1.3.12 Yunanistan ... 72
3.2.1.3.13 Portekiz ... 73
3.2.1.3.14 Bahreyn ... 73
3.2.2 Teşvikler ... 73
3.2.2.1 Engelli Bireyin İşe Girmesinden Önce Yapılan Teşvikler ... 74
3.2.2.2 Engelli Bireyin İşe Girmesinden Sonra Yapılan Teşvikler ... 74
3.2.2.3 Ülke Uygulamaları ... 75
3.2.2.3.1 Amerika ... 75
3.2.2.3.2 Avusturya ... 77
3.2.2.3.3 Norveç ... 77
3.2.2.3.4 Japonya ... 78
3.2.2.3.5 Almanya ... 79
3.2.2.3.6 Avustralya ... 80
3.2.2.3.6.1 Ücret Sübvansiyonu Sistemi ... 80
3.2.2.3.6.2 Geliştirilmiş Ücret Sübvansiyonu Sistemi ... 81
3.2.2.3.6.3 Tecrübe Bazlı Ücret Sübvansiyonu ... 81
3.2.2.3.6.4 Yapılması Gerekli Düzenlemeler İçin Hibeler ... 81
3.2.3 Korumalı İşyerleri ... 82
3.2.3.1 Ülke Uygulamaları ... 85
3.2.3.1.1 İspanya ... 85
3.2.3.1.2 Fransa ... 86
3.2.3.1.3 Hollanda ... 88
3.2.3.1.4 Almanya ... 89
3.2.3.1.5 Japonya ... 90

3.2.3.1.6 Norveç ... 91

3.3 TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMINI GELİŞTİRMEYE YÖNELİK MEVCUT DÜZENLEMELER VE POLİTİKALAR ... 92

3.3.1 Türkiye'de Engellilerin Ayrımcılığa Uğramaması ve İstihdama Katılımlarının Kolaylaştırılması İçin Alınan Bazı Önlemler ... 92

3.3.1.1 Anayasa ... 92

3.3.1.2 Engelliler Hakkında Kanun ... 93

3.3.1.3 Devlet Memurları Kanunu ... 93

3.3.1.4 İş Kanunu ... 94

3.3.1.5 Gümrük Vergisi Kanunu ... 94

3.3.1.6 Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun ... 95

3.3.1.7 Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu ... 95

3.3.1.8 Özel Tüketim Vergisi Kanunu ... 96

3.3.1.9 Gelir Vergisi Kanunu ... 97

3.3.1.10 Katma Değer Vergisi Kanunu ... 97

3.3.2 Türkiye'de Engelli İstihdamını Artırmaya Yönelik Uygulanan Başlıca Politikalar ... 97

3.3.2.1 İstihdam Kotaları ... 97

3.3.2.1.1 Kota Kapsamında İŞKUR'un Yetki ve Sorumlulukları ... 98

3.3.2.1.1.1 Özel Sektör ... 99

3.3.2.1.1.2 Kamu Sektörü ... 101

3.3.2.1.2 Kota Hesabına İlişkin İstisnalar ... 103

3.3.2.2 Teşvikler ... 104

3.3.2.3 Korumalı İşyerleri ... 104

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
YENİ BİR MODEL OLARAK DESTEKLİ İSTİHDAM

4.1 DESTEKLİ İSTİHDAM NEDİR ... 108

4.2 NEDEN DESTEKLİ İSTİHDAM UYGULANMALIDIR ... 111

4.3 DESTEKLİ İSTİHDAMIN OLUMLU YANLARI ... 115

4.3.1 Engelliye Faydaları ... 115

4.3.2 Kamu İçin Faydası ... 115

4.3.3 İşverenler İçin Faydası ... 115

4.3.4 Ailenin Katkısı ve Elde Ettiği Faydalar ... 116

4.4 DESTEKLİ İSTİHDAMIN BİLEŞENLERİ ... 118

4.4.1 Değerlendirme Aşaması ... 119

4.4.2 Mesleki Profilleme Aşaması ... 121
4.4.3 İş Bulma ve İşveren ile Bağlantıya Geçme Aşamaları ... 124
4.4.3.1 İş Arama ... 126
4.4.3.2 İşverene Yaklaşma ... 126
4.4.3.3 İş Analizi ... 129
4.4.3.4 İş Eşleştirmesi ... 129
4.4.3.5 Anlaşma ... 130
4.4.4 İş ve İş Dışında Destek ... 130
4.5 DESTEKLİ İSTİHDAMA NASIL BAŞLANIR ... 136
4.5.1 Fikri Yayma ... 136
4.5.2 Dernek/Birlik Kurma ... 136
4.5.3 Başlama ... 137
4.5.4 Yayılma ... 137
4.6 DESTEKLİ İSTİHDAM ÜLKE UYGULAMALARI ... 139
4.6.1 Hollanda ... 139
4.6.2 Norveç ... 141
4.7 TÜRKİYE'DE DESTEKLİ İSTİHDAM NASIL UYGULANABİLİR ... 145
DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER ... 149
KAYNAKÇA ... 161
ÖZGEÇMİŞ ... 173

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Bölge, Cinsiyet, Ve Yaş Bazında Orta Ve Ağır Engelliliğin Tahmini Yaygınlığı, Küresel Hastalık Yükü Araştırması 2004 Tahminleri 10
Tablo 2: Dünya'daki Engelli İstihdam Oranları 12
Tablo 3: Engelli Bireylerin Cinsiyet, Yerleşim Yeri, Engel Oranı, Yaş Grubu ve Engel Türleri 15
Tablo 4: İşgücü Durumuna Göre Engelli Nüfus 17
Tablo 5: Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Engel Türüne Göre Çalışma Durumu 17
Tablo 6: Sektörlere Göre İşletmelerde İstidam ve Engelli İstihdamının Görünümü 19
Tablo 7: İşverenlerin Engelli İstihdam Etmeme Gerekçeleri 31
Tablo 8: İşyeri Büyüklüğüne Göre Firmaların Özürlü İstihdam Etme Gerekçeleri 33
Tablo 9: İşgücü Piyasasına Katılma/Katılmama ve Sosyal Dışlanma/Bütünleşme İlişkisi 42
Tablo 10: İŞKUR Aracılığıyla Yapılan İşe Yerleştirmeler 103
Tablo 11: Gelişmişlik Aşamalarına Göre Uygulanan Politikalar 111
Tablo 12: Destekli İstihdam Korumalı İşyerleri Karşılaştırması 112
Tablo 13: Destekli İstihdam ve İstihdam Kotalarının Karşılaştırması 113
Tablo 14: Politika Bazında İşveren ve Engelli Bireylerin Algıları 157

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Çalışan Engellilerin Öğrenim Durumu 18
Grafik 2: İşverenlerin Engelli Çalışanlarında Yeterli Görmedikleri Alanlar 30
Grafik 3: İşverenlerin Engellilerde Olumlu Bulduğu Özellikler 37

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Geleneksel Yöntem Destekli İstihdam Karşılaştırması 143

KISALTMALAR

a.g.e.	: adı geçen eser
a.g.m.	: adı geçen makale
AB	: Avrupa Birliği
AHİM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
AUD	: Avustralya Doları
BASE	: İngiltere Ulusal Destekli İstihdam Birliği
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
EUSE	: Avrupa Destekli İstihdam Birimi
IASE	: İrlanda Destekli İstihdam Birliği
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İDSHİ	: İş Desteği ile Sunulan Hizmet ve İmkanlar
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
JPY	: Japon Yeni
EKPSS:	: Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı
MTV	: Motorlu Taşıtlar Vergisi

NAV	: Norveç Çalışma ve Sosyal Yardımlar İdaresi
NVS	: Hollanda Destekli İstihdam Birliği
OECD	: Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü
ÖİM	: Özel İstihdam Merkezi
ÖSİ	: Özel Sübvansiyonlu İşyerleri
ÖTV	: Özel Tüketim Vergisi
s.	: sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
UWV	: Hollanda Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kamu İstihdam Kurumu
vb.	: ve buna benzer
vd.	: ve diğerleri
WASE	: Dünya Destekli İstihdam Birimi
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

Engellileri topluma kazandırmak ve günlük yaşamda karşılaştıkları zorlukları aşmalarında onlara destek olmak amacıyla ülkeler, engellilere yönelik özel politikalar uygulamaktadırlar. Engelliler; eğitime erişimde, ulaşımda, işe girişte (başvuru aşaması) ve işe girdikten sonra (ücret ve çalışma koşulları) ciddi ayrımcılığa uğramaktadırlar. Söz konusu bu ayrımcı uygulamalarla mücadele etmek için gerek ülkemizde gerek dünyada engellilere yönelik birçok pozitif ayrımcı düzenleme mevcuttur.

"Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar" adlı bu çalışmanın temel amacı, engellilerin istihdamını geliştirmeye yönelik dünyada uygulanan politikaları araştırarak ülkemizde uygulanan politikalara ne gibi katkılarının olabileceğini belirlemek ve ülkemizde uygulanmakta olan politikaların geliştirilmesine yönelik önerilerle birlikte ve Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) yönelik yeni politika önerisi sunmaktır.

Çalışma toplam dört ana bölümden oluşmakta olup, değerlendirme ve öneriler kısmı ile sonlanmaktadır.

Engelliliğin ülkemizde ve dünyada nasıl tanımlandığını içeren birinci bölümde, uluslararası kuruluşların engelliliğin tanımı konusunda nasıl bir çerçeve çizdikleri ve ülkelerin iç mevzuatlarında kimleri engelli kabul ederek politikalar geliştirdiği ortaya konulmuştur. Ayrıca yine bu bölümde, dünyada ve ülkemizde engelliliğin boyutları, yol açtığı sorunlar ve sonuçları istatistiklerle ortaya konularak durum bir tespiti yapılmıştır.

Engellilerin istihdamında karşılaşılan sorunlar üzerine yoğunlaşılan ikinci bölümde, engellilerin çalışma hayatında ne gibi ayrımcılıklara uğradıkları, genel olarak maruz kaldıkları sosyal dışlanmanın ve birçok engellinin içinde bulunduğu yoksulluğun onların istihdamları üzerindeki olumsuz etkisi ve engelli bireylerin istihdama bakışları ele alınmaktadır.

Üçüncü bölümde; engellilerin istihdamını geliştirmeye yönelik olarak uygulanan istihdam politikaları ele alınmıştır. Bu kapsamda; istihdam kotaları, teşvikler ve korumalı işyerleri bazında her politika geniş bir biçimde tanımlanarak, bu politikalara ilişkin dünya çapındaki genel değerlendirmeler ve her politikaya ilişkin ülke uygulamalarına yer verilmiştir.

Ülkemizde uygulaması olmayan destekli istihdamın kapsamlı bir şekilde açıklandığı dördüncü bölümde, destekli istihdamın yaygın ve başarılı bir şekilde uygulandığı Avrupa ülkeleri için çerçeve çizen Avrupa Destekli İstihdam Birimi'nin (EUSE) çizmiş olduğu 5 aşamalı çerçeveye yer verilmiştir. Ayrıca destekli istihdamın nasıl uygulanacağı detaylı bir şeklide açıklanmış ve uygulamaya ilişkin aşamalar bazında bir örnek verilmiştir. Daha sonra ise başarılı ülke uygulamaları ile destekli istihdamın ülkeler bazında nasıl uygulandığı incelenmiştir. Genel olarak çalışmada, engelli istihdamında hedeflenen sonuçları en çok sağlayan model olarak değerlendirilen destekli istihdama ülkemizde nasıl geçilebileceğine ilişkin bir model ile açıklanmıştır. Destekli istihdamı gelişmekte olan ülkelere yaymak amacıyla faaliyet gösteren Dünya Destekli İstihdam Birimi'nin (WASE) gelişmekte olan ülkelerin destekli istihdama geçişine ilişkin öngördüğü 4 aşamalı geçiş modeli, ülkemiz için uyarlanmıştır. İŞKUR'un gelişen alt yapısı ile destekli istihdamı uygulamada öncü kurum olacağı modelde öngörülerek geçiş için izlenmesi gereken yol açıklanmıştır.

Değerlendirme ve öneriler kısmında ise; engelli istihdamına ilişkin genel değerlendirmelerin yanında çalışmanın ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerinde açıklanan ülke politikaları çerçevesinde, ülkemizde uygulanan politikalar değerlendirilerek önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ENGELLİLİK KAVRAMI ve ENGELLİ İSTİHDAMINA GENEL BAKIŞ

1.1 ENGELLİ KAVRAMI

Engellilik insani bir durumdur şöyle ki, her insan hayatının bir döneminde veya tamamında bir şekilde engelli olmuştur. Engelliliğin hayatın bir parçası olması nedeniyle herkes hayatında belli bir dönemde engellilik deneyimi yaşamıştır.[1]

Genel olarak engellilik kavramı ülkelerce tıbbi yöntemlerle tanımlanmıştır. Ülkelerin çok azı engelliliği sosyal perspektifi ile birlikte ele almıştır. Dünyaca kabul gören engellilik tanımı, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından daha çok sağlık(tıbbi) perspektifle yapılmıştır. Tıbbi açıdan engelliliğin tanımlanması yetersiz olmakla birlikte sosyal perspektifi de kapsayan uluslararası kabul görmüş ortak bir tanım hali hazırda mevcut değildir.

Engelliğe ilişkin kavram karmaşası ülkemizde olduğu gibi uluslararası boyutta da mevcuttur. Şöyle ki, yabancı literatürde engellilik ile ilgili üç temel kavram kullanılmaktadır; “impairment”, “disability”, “handicap”. Bunlar ise Türkçeye “sakatlık”, “özürlülük” ve “engellilik” olarak çevrilmiştir. Bu üç kavram içerisinde “impairment-sakatlık” sadece kişinin kendi fonksiyonel kayıplarını ifade etmekte ve bünyesinde günlük yaşama dair herhangi bir açıklamayı içinde barındırmamaktadır. “Disability-engellilik” kavramı (çalışmada kullanılacak kavram) ise kişinin engelinin normal günlük yaşam aktivitelerini ne ölçüde etkilediği ile ilgili bir kavramdır. “Handicapped” kavramı ise çok daha geniş kapsamlı kısıtlı olma halini ifade etmekle birlikte tümüyle dışsal etmenlere odaklanmıştır. Engellilik; herhangi bir fiziksel, ruhsal veya duygusal fonksiyonlarda bir etkisi olmasa bile doğrudan çevresel etmenlerle oluşabilen bir kısıtlılık hâlidir.[2]

---

[1] World Health Organization - World Bank ; **World Report On Disability**, ISBN 978-92-4-156418-2 Malta, 2011, s.7.
[2]Ülker, Şule; “Türk Mevzuatında Özürlülük Terminolojisi”,

Ülkelerin uygulamakta oldukları sosyal politikaların kendine özgü olması nedeniyle, ülkeler ihtiyaçları doğrultusunda kendi tanımlarını geliştirmiştir. Bu sebeple, Avrupa Birliği (AB) kendi içinde dahi net bir tanıma varamamış, her ülke kendi iç mevzuatında engelliliği farklı şekilde tanımlanmıştır. Ülkelerin sahip olduğu refah seviyeleri ve sosyal politikaya verdikleri önemin farklı olması, uluslararası düzeyde kabul görecek kapsamlı ortak bir tanımının yapılmasının ne kadar güç olduğunu ortaya koymaktadır.

Şu aşamada ülkeler her ne kadar WHO tanımını referans alsalar da geniş tanımlarını kendi iç mevzuatlarında yaparak engelliliğe ilişkin sosyal politikalarını kendi yöntemleri ile yürütmektedirler.

1.1.1 Uluslararası Boyutta Engelli Kavramı

1.1.1.1 Dünya Sağlık Örgütü'ne Göre Engelli Kavramı

WHO, engelliğin tanımını yaparken bireylerin hastalıklarının sonuçlarına dayanan ve işin sağlık(tıbbi) yönüne ağırlık veren bir tanımlama ve sınıflama yapmıştır.

WHO engelliliği üç boyutta ele almıştır;[3]

Noksanlık (Impairment): "Sağlık bakımından -noksanlık- psikolojik, anatomik veya fiziksel yapı ve fonksiyonlardaki bir noksanlığı veya dengesizliği ifade eder."

Engellilik (Disability): "Sağlık alanında -sakatlık- bir noksanlık sonucu meydana gelen ve normal sayılabilecek bir insana oranla bir işi yapabilme yeteneğinin kaybedilmesi, kısıtlanması durumunu ifade eder."

Maluliyet (Handicap): "Sağlık alanında "maluliyet" bir noksanlık veya sakatlık sonucunda, belirli bir kişide meydana gelen ve o kişinin yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel durumuna göre normal sayılabilecek faaliyette bulunma yeteneğini önleyen ve sınırlayan dezavantajlı bir durumu ifade eder."

---

http://www.ozida.gov.tr/default20.aspx?menu=ozveri&sayfa=ov13/ov13mak5, (06/04/2013)

[3] Koca, Canan; **Engelsiz Şehir Planlaması Bilgilendirme Raporu**, Rapor, Dünya Engelliler Vakfı, İstanbul, 2010, s.4.

1.1.1.2 Uluslararası Çalışma Örgütü'ne Göre Engelli Kavramı

159 numaralı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmesinde engellilik, mesleki rehabilitasyon ve istihdam boyutuyla ele alınarak tanımlanmıştır. Anılan sözleşmedeki engelli tanımı; uygun bir işe girme ve girdiği işte devamlılığı sağlayıp ilerleme hususundaki becerilerini genel kabul gören, fiziksel veya zihinsel bir engellilik sonucunda önemli bir şekilde kaybeden kimse engelli olarak tanımlanmıştır.[4]

1.1.1.3 Avrupa Birliği'nde Engelli Kavramı

AB'nin engelli bireyi tanımlayan herhangi bir çerçeve tanımı bulunmamaktadır. Bu sebeple üye ülkeler herhangi bir çerçeve metine bağlı olmaksızın kendi koşullarına uygun bir şekilde farklı tanımlar geliştirmişlerdir. Ayrıca geliştirilen bu tanımlar ülkelerin kendi içinde bile farklılaşabilmektedir.[*] Her ne kadar 2000/78/EC sayılı ayrımcılığa ilişkin direktifte engelli bireyin hakları ele alınmış olsa da direktif, içerik itibariyle engelli tanımında ülkelere yol gösterecek bir çerçeve metin olmaktan uzak kalmış olup, genel olarak istihdam ve meslek alanını düzenlemiştir.[5]

AB'ye üye bazı ülkelerin engelli tanımları;

- **Almanya**

Engelli birey; altı aydan fazla süreyle fiziksel, zihinsel ve psikolojik sağlık durumunun iyi olmamasından ötürü sosyal yaşamın dışında kalan kimsedir. Ayrıca Alman hukukunda ağır engelliler de tanımlanmıştır. Kanuna göre ağır engelli; en az %50 oranında engelli olan bireylerdir.[6]

---

[4] ILO; **ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No. 159) and Recommendation (No. 168), United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities,** ILO yayınları, 2008, s.4

[*] Örnek olarak İspanya ve Almanya gibi ülkeler burada verilebilir. Bu ülkelerde yasalarla engellilik tanımlanmıştır. Fakat engelli tanımı ülke içinde ki her bölge için aynı değildir.

[5] Degener, Theresia; **Definition of Disability**, National University of Ireland at Galway yayınları, 2004, s.4

[6] Degener; **a.g.e**. , s.4.

- **İrlanda**

İrlanda, engelli tanımını İstihdamda Eşitlik Yasası ile yapılmıştır.

Yasaya göre engelliliğin tanımı;

- Bireyin, tamamen veya kısmen fiziksel ve/veya zihinsel noksanlığa sahip olması,
- Organizmadaki bir oluşumun kişide kronik bir hastalığa neden olması,
- Kişinin vücudunun bir kısmının düzgün çalışamıyor olması,
- Kişinin öğrenme güçlüğünün olması,
- Kişinin hastalığı sebebiyle gerçeği algılamada güçlük çekmesine bağlı olarak duygusal ve kararsal açıdan zorlanması nedeniyle rahatsız edici davranışlar sergilemesi (Psikolojik rahatsızlık)

olarak tanımlanmıştır.[7]

- **İsviçre**

İsviçre engelliliği, engellilerin çalışma hayatından dışlanmasına karşı 1999 yılında çıkardığı Engellilerin Çalışma Yaşamından Dışlanmasına İlişkin spesifik yasada tanımlamıştır. Yasaya göre engellilik; doğuştan veya doğum sonrası meydana gelen sakatlanma ya da hastalık sonucu fiziksel ve/veya zihinsel fonksiyonlarının kısıtlanmasıdır.[8]

- **İngiltere**

Engellilerin çalışma hayatında karşılaşabilecekleri ayrımcılıkları önlemeye yönelik düzenlemeler İngiltere'de 1995 yılında Engellilerin Dışlanmasına İlişkin Kanun ile düzenlenmiştir. Bu kanuna göre engelli birey; eğer bir kişi; fiziksel veya zihinsel noksanlığı sebebiyle uzun dönemde[*] ciddi bir şekilde sahip olduğu noksanlıklarının

[7] Degener, **a.g.e.** , s.8.
[8] Degener, **a.g.e.** , s.8
[*] Söz konusu Engellilerin Dışlanmasına İlişkin Kanun'daki uzun dönem minimum 12 aydır.

etkisinde kalıyor ve günlük yaşantısını devam ettirmede bu noksanlıklardan dolayı olumsuz bir şeklide etkileniyor ise o kişi engellidir.[9]

1.1.2 Türkiye'de Engelli Kavramı

Türkiye'de engelli tanımı 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'da yapılmıştır. Bu kanuna göre engelli birey;[10]

> *"Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal 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 kişiyi ifade eder."*

Ayrıca aynı kanun engelliyi ağır, hafif ve bakıma muhtaç engelli olarak üç sınıfa ayırarak tanımlamıştır;[11]

Hafif Engelli: Engellilik ölçütüne[*] göre, hafif engelli olarak tanımlanan kişiyi,

Ağır Engelli: Engellilik ölçütüne göre, ağır engelli olarak tanımlanan kişiyi,

Bakıma Muhtaç Engelli: Engellilik sınıflandırmasına göre resmi sağlık kurulu raporu ile ağır engelli olduğu belgelendirilenlerden, günlük hayatın alışılmış, tekrar eden gereklerini önemli ölçüde yerine getirememesi nedeniyle hayatını başkasının yardımı ve bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede düşkün olan kişileri,

ifade etmektedir.

Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'e göre engelli;[12]

> *"Doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım,*

---

[9] Degener, **a.g.e.**, s.8
[10] **Engelliler Hakkında Kanun**, : RG. 7.7.2005 - 25868
[11] **Engelliler Hakkında Kanun**
[*] Engellilik ölçütü: Uluslararası temel ölçütler esas alınarak hazırlanan ve gerek duyuldukça revize edilen ölçütleri ifade etmektedir. 5378 sayılı kanunun 5 nci maddesine göre, Engellilerle ilgili derecelendirmeler, sınıflandırmalar, tanılamalar uluslararası engellilik sınıflandırması temel alınarak hazırlanan engellilik ölçütüne göre yapılır.
[12] **Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik,** RG. 25.04.2009- 27210

rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden tüm vücut fonksiyon kaybının en az yüzde kırk olduğu sağlık kurulu raporu[*] ile belgelenenleri"

ifade etmektedir.

Engel Grupları:

Zihinsel Engelli: Çeşitli derecelerde zihinsel yetersizliği olan kişidir. Zekâ geriliği olanlar (mental retardasyon), Down Sendromu, Fenilketonüri (zekâ geriliğine yol açmışsa) bu gruba girer. [13]

İşitme Engelli: Tek veya iki kulağında tam veya kısmi işitme kaybı olan kişidir. İşitme cihazı kullananlar da bu gruba girmektedir. [14]

Görme Engelli: Tek veya iki gözünde tam veya kısmi görme kaybı veya bozukluğu olan kişidir. Görme kaybı ile birlikte göz protezi kullananlar, renk körlüğü, gece körlüğü (tavuk karası) olanlar da bu gruba girmektedir. [15]

Ortopedik Engelli: Kas ve iskelet sisteminde yetersizlik, eksiklik ve fonksiyon kaybı olan kişiler ortopedik engellidir. Ortopedik engelli grubuna girenler; Kol, ayak, bacak, parmak ve omurgalarında kısalık, eksiklik, fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü, kemik hastalığı olanlar, felçliler, serebral palsi, spastikler ve spina bifida olan kişlerdir. [16]

Dil ve Konuşma Engelli: Bir sebepten ötürü konuşama kısıtı olan veya konuşmasının hızında, akıcılığında, sesinde, ifadesinde bozukluk olan kişidir. Bu gruptaki kişiler, işittiği halde konuşamayanlar, gırtlağı alınanlar, konuşmak için alet kullananlar, kekemeler, afazi, dil-dudak-damak-çene yapısında bozukluk olanlardır.[17]

Süreğen Hastalık: Kişinin çalışma kapasitesini, fonksiyonlarını engelleyen, sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklardır. Bu hastalıklara örnek olarak; (kan hastalıkları, kalp-damar hastalıkları, cilt ve deri hastalıkları, kanserler, endokrin ve

---

[*] Yönetmelik hükümleri kapsamında sağlık kurulu raporuna sahip olan kimseler ISKUR'a raporlarıyla birlikte gelerek engelli kayıtlarını yaptırabilirler.

[13] Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB); **İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi**, Ankara, Aralık 2011,ss.16-17

[14] ASPB; **a.g.e.**, ss.16-17.

[15] ASPB; **a.g.e.**, ss.16-17.

[16] ASPB; **a.g.e.**, ss.16-17.

[17] ASPB; **a.g.e.**, ss.16-17.

metabolik hastalıkları, sinir sistemi hastalıkları, HIV solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, idrar yolları ve üreme yolları hastalıkları).[18]

Ruhsal ve Duygusal Hastalığı Olan: Duygu, düşünce ve davranışlardaki normalden farklı örüntüler nedeni ile günlük yaşam aktivitelerine tamamlamada, kişiler arası ilişkilerini devam ettirmede güçlük yaşayan kişidir. Depresyon, şizofreni gibi hastalıklar bu gruba girmektedir.[19]

[18] ASPB; **a.g.e.**, ss.16-17.
[19] ASPB; **a.g.e.**, ss.16-17

1.2 ENGELLİ İSTİHDAMINA GENEL BAKIŞ

1.2.1 Dünya'da Engelli İstihdamı: Mevcut Durum

Engellilikle ilgili olarak dünyadaki durumu istatistiklerle anlatmak ve açıklamak oldukça güçtür. Bunun sebebi toplanan verilerde; engelli tanımının, kullanılan soruların, beklenen işlevselliğin ve raporların kaynaklarının farklı olmasıdır.[20]

Engelliliği tanımlamada engellileri gruplamak bu işin ana teması haline gelmiştir. Araştırmalar, engelliliği konu aldıkları zaman ilk olarak engelliliği gruplandırmaktadırlar. Bu kapsamda, engel grupları değerlendirilirken engelliliklerin boyutları ele alınmakta olup, genellikle tek boyutta engel grupları değerlendirilmektedir. Bu kapsamda engelliliğin; duyusal, fiziksel, ruhsal veya zihinsel yetersizlik açılarından tek boyut olarak değerlendirilerek gruplamaya gidilmesi buna örnek olarak gösterilebilir. Bu durumda, bu boyutlar içinde yer almayan fakat sağlık açısından problemli olan bireyler günlük yaşamda engelli kabul edilen bireyler kadar zorlanmalarına karşılık bu hesaplamalara/tahminlere dahil edilememektedir. [21]

Tablo 1: Bölge, Cinsiyet, Ve Yaş Bazında Orta Ve Ağır Engelliliğin Tahmini Yaygınlığı, Küresel Hastalık Yükü Araştırması 2004 Tahminleri

Cinsiyet/Yaş	%							
	Dünya	Yüksek Gelirli Ülkeler	Düşük ve Orta Gelirli Ülkeler					
			Afrika	Amerika Kıtası	Güney - Doğu Asya	Avrupa	Doğu Akdeniz	Batı Pasifik
Ağır Engelli								
Erkek								
0-14 yaş	0,7	0,4	1,2	0,7	0,7	0,9	0,9	0,5
15-59 yaş	2,6	2,2	3,3	2,6	2,7	2,8	2,9	2,4
≥ 60 yaş	9,8	7,9	15,7	9,2	11,9	7,3	11,8	9,8
Kadın								
0-14 yaş	0,7	0,4	1,2	0,6	0,7	0,8	0,8	0,5
15-59 yaş	2,8	2,5	3,3	2,6	3,1	2,7	3,0	2,4

[20] World Health Organization - World Bank; **a.g.e.**, s.21
[21] World Health Organization - World Bank; **a.g.e.**, ss.21-22

≥ 60 yaş	10,5	9,0	17,9	9,2	13,2	7,2	13,0	10,3
Tüm Cinsiyetler								
0-14 yaş	0,7	0,4	1,2	0,6	0,7	0,8	0,9	0,5
15-59 yaş	2,7	2,3	3,3	2,6	2,9	2,7	3,0	2,4
≥ 60 yaş	10,2	8,5	16,9	9,2	12,6	7,2	12,4	10,0
≥ 15 yaş	3,8	3,8	4,5	3,4	4,0	3,6	3,9	3,4
Tüm Yaş Grupları	2,9	3,2	3,1	2,6	2,9	3,0	2,8	2,7
Orta ve Ağır Engelli								
Erkek								
0-14 yaş	5,2	2,9	6,4	4,6	5,3	4,4	5,3	5,4
15-59 yaş	14,2	12,3	16,4	14,3	14,8	14,9	13,7	14,0
≥ 60 yaş	45,9	36,1	52,1	45,1	57,5	41,9	53,1	46,4
Kadın								
0-14 yaş	5,0	2,8	6,5	4,3	5,2	4,0	5,2	5,2
15-59 yaş	15,7	12,6	21,6	14,9	18,0	13,7	17,3	13,3
≥ 60 yaş	46,3	37,4	54,3	43,6	60,1	41,1	54,4	47,0
Tüm Cinsiyetler								
0-14 yaş	5,1	2,8	6,4	4,5	5,2	4,2	5,2	5,3
15-59 yaş	14,9	12,4	19,1	14,6	16,3	14,3	15,5	13,7
≥ 60 yaş	46,1	36,8	53,3	44,3	58,8	41,4	53,7	46,7
≥ 15 yaş	19,4	18,3	22,0	18,3	21,1	19,5	19,1	18,1
Tüm Yaş Grupları	15,3	15,4	15,3	14,1	16,0	16,4	14,0	15,0

World Health Organization - World Bank ; "World Report On Disability", Malta, 2011

Dünyadaki engellilerin durumu; kıtalar açısından ve ülkelerin gelir durumları açısından incelendiğinde büyük farklılıklar göze çarpmamaktadır.

Ağır engelliliğin dünya ortalaması %2,9'dur. En çok ağır engelli gelir düzeyi yüksek ülkelerde %3,2 ile görülürken, kıta olarak en çok Afrika'da %3,1 ile rastlanmaktadır. Oran olarak en az ağır engelli oranına sahip olan kıta ise %2,6 ile Amerika kıtasıdır. Ağır engelliler yaş açısından incelendiğinde ise doğuştan gelen ve 14

yaşına kadar ortaya çıkan ağır engelliğin oran olarak %0,7 olduğu görülmekte, 15-59 yaş arasında ise bu oran iki puan artarak %2,7 olarak görülmektedir. Cinsiyet açısından duruma bakıldığında ise anlamlı bir fark görülememekle birlikte kadınların ağır engellilik oranı erkeklere göre biraz daha yüksektir.

Orta ve ağır engellilik açısından durum incelendiğinde, dünya ortalamasının %15,3 olduğu görülmektedir. En çok orta ve ağır engelli Avrupa ülkelerinde %16,4 ile görülürken, en az %14 ile Doğu Akdeniz ülkelerinde görülmektedir. Bu engel grubundakiler yaş açısından incelendiğinde, 0-14 yaş arasında %5,1 ile görülürken, çalışma çağı olan 15-59 yaş arasında bu oran 14,9'a yükselmekte ve 60 ve üzeri yaşlarda ise 46,3'e kadar çıkmaktadır. Yine cinsiyet açısından durum incelendiğinde ise ağır engellilikte olduğu gibi erkeklerle kadınlar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Ülkelerin genelinden engellilerin istihdam oranlarına ilişkin veriler sistematik açından elde edilememektedir. ILO'nun 2003 yılında yapmış olduğu araştırmaya göre; araştırmanın kapsamında bulunan 111 ülke ve bölgenin 16'sında engellilerin istihdamına ilişkin olarak bir veri elde edilemediği görülmüştür. Gelir düzeyi düşük ve orta olan ülkelerde ise veriler açısından durum son yıllar kaydedilen gelişmelere rağmen halen istenilen seviyede değildir.[22]

Tablo 2: Dünya'daki Engelli İstihdam Oranları

	Tüm Ülkeler	
	Engelli Olmayan	Engelli
Erkek	64,9	52,8
Kadın	29,9	19,6
18-49	57,6	41,2
50-59	60,9	40,2
60 ve üzeri	26,8	10,4

World Health Organization - World Bank ; "World Report On Disability", Malta, 2011

Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütünün (OECD) 27 ülkede yapmış olduğu bir çalışmada; engellilerin işgücü piyasasında çok büyük güçlüklerle karşılaştıkları ve çalışma çağında olup engelli olanların istihdama katılma oranlarının, engelli olmayan

[22] World Health Organization - World Bank; **a.g.e.**,s.237.

denklerine göre daha düşük olduğu ortaya konulmuştur. Çalışma kapsamında hesaplanan engelli olanların genel istihdam oranı %44 iken, engelli olmayanların istihdam oranları %75'tir. [23]

WHO tarafından 51 ülkede yapılan Dünya Sağlık Araştırmasına göre, engelli erkeklerde istihdam oranı %52,8 iken, engelli kadınlarda ise bu oranın %19,6 olduğu görülmektedir. Bu durum özellikle kadınların erkeklere oranla engelli olmaları halinde daha çok işgücü piyasasının dışında kaldığını gösteren bir sonuçtur. Ayrıca işgücü piyasası genel olarak incelendiğinde, kadınların engelli olmasalar dahi istihdamın dışında kaldıkları göze çarptığı görülmektedir. Kadınların genel istihdam oranı engelli olamayanlar arasında %29,9 iken erkekler arasında bu oran %64,9'dur.[24]

AB'de istihdam oranları incelendiğinde, üye devletlerin ortalama ağır engelli istihdam oranının %28,3 olduğu görülmektedir. Ağır engelli istihdamında en başarılı ülke %58,6 ile Belçika, en başarısız ülke ise %7,4 ile Slovakya'dır. Orta ve hafif engellilikte Birlik ortalaması ağır engellilerin istihdam oranına kıyasla bir hayli yüksek olup bu oran bu oran %61,7'dir. Orta ve hafif engellilikte en başarılı ülke %71,7 ile İsveç, en başarısız olan ülke ise %38 ile Romanya'dır. İşsizlik oranları açısından AB ortalaması %5,4'tür. En düşük işsizlik oranı %1,3 ile Macaristan'a ait iken, en yüksek işsizlik oranı ise %8,7 ile Almanya'ya aittir. Tabi ki burada işsizlik oranlarının bu kadar düşük olması engelliler arasında işsizliğin büyük bir sorun olmadığı anlamına gelmemelidir. Sosyal politikada başarılı sayılabilecek ülkeler ise engellileri işgücü piyasasına girmeye teşvik eden ülkelerdir. Eğer ki ülkeler, engellileri işgücü piyasasına dahil etmeye çalışmaz ve onları çalışamaz olarak nitelendirip işgücü piyasasının dışında tutarlar ise işsizlik rakamları doğal olarak düşük çıkacaktır. Engelli işsizliği olgusuna bu açıdan yaklaşıldığında, Macaristan'ın her ne kadar işsizlik oranında AB içinde birinci olduğu görülse de, işgücü piyasasında aktif olmayanlar sıralamasında da %87,2 ile sonuncu olması nedeniyle engelli istihdamında başarılı bir ülke olarak değerlendirilemeyecektir. AB düzeyinde aktif engellilerin ortalaması %45 iken, bu istatistikte en başarılı ülke ise %21,6 ile İsveç'tir[25].

---

[23] World Health Organization - World Bank; **a.g.e.**, s.237.
[24] World Health Organization - World Bank; **a.g.e.**, s.237.
[25] Prof. Dr. Greve, Bent; **The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies**, Academic Network of European Disability Experts (ANED) yayınları, 2009, s.10

OECD'de istihdam oranları incelenecek olursa, engellilerin ortalama %65'nin istihdamda olduğu görülmektedir. OECD'de engelli işsizlik oranın ortalaması ise %6,8'dir. [26]

Özetle yukarıdaki istatistiklere dayanılarak Türkiye ve Dünyanın engelli istihdamı açısından durumu karşılaştırılacak olursa;

Türkiye'nin durumu Dünya ülkeleri ile kıyaslandığında, Dünya'da engelli istihdam oranı %44 iken, Türkiye'de ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma, zihinsel engelliler için istihdam oranı %21,71, süreğen hastalığa sahip olanların için %22,87'dir.[27] Üyesi olmaya çalıştığımız AB'nin engelli istihdam oranı ağır engelliler için %28,3, orta ve hafif engelliler için %61,7'dir. OECD ülkelerinde genel engelli istihdam oranı %65'tir.

İşsizlik oranları açısından Türkiye'de ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma, zihinsel engelliler için %15,46 , süreğen hastalığa sahip olanların için %10,7'dir[28]. AB'de engelli işsizlik oranı %5,4 iken, bu oran OECD'de %6,8'dir.

Son olarak, istatistiklerde de görüleceği üzere engelli bireyler çalışma hayatında engelli olmayan bireylere göre dezavantajlı konumdadır. Bu sebeple, ülkeler engelli bireylerin işgücüne ve sosyal hayata katılımlarını artırmak için engellilere yönelik özel politikalar geliştirmelidirler.

1.2.2 Türkiye'de Engelli İstihdamı: Mevcut Durum

2002 yılında TÜİK tarafından gerçekleştirilen Türkiye Özürlüler Araştırması sonuçlarına göre, Türkiye'de erkeklerin %11,1'i, kadınların %13,45'i, ortalama nüfusunun ise %12,29'u engellidir.

2010 yılında TÜİK tarafından gerçekleştirilen *Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması,* ulusal engelliler veri tabanına kayıtlı olan engelliler üzerinden kapsamlı bir araştırmada bulunmuştur. Araştırmaya göre engelli bireylerin cinsiyet, yerleşim yeri, engel oranı, yaş grubu ve engel türlerine göre durumları;

---

[26] OECD; **Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers VOL. 2: Australia, Luxembourg, Spain And The United Kingdom**, OECD yayınları, ISBN 978-92-64-03815-8, 2007a, s.39
[27] TÜİK; **Türkiye Özürlüler Araştırması**, TÜİK Yayınları, 2002,s.15
[28] TÜİK; 2002, s.15

Tablo 3: Engelli Bireylerin Cinsiyet, Yerleşim Yeri, Engel Oranı, Yaş Grubu ve Engel Türleri

%									
	Toplam	**Görme Engelli**	**İşitme Engelli**	**Dil ve konuşma Engelli**	**Ortopedik Engelli**	**Zihinsel Engelli**	**Ruhsal ve duygusal Engelli**	**Süreğen hastalık**	**Çoklu Engellilik**
Toplam	100	8,4	5,9	0,2	8,8	29,2	3,9	25,6	18
Cinsiyet									
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Erkek	58,6	67	57,5	67	56,2	61,1	67,9	56,2	53,5
Kadın	41,4	33	42,5	33	43,8	38,9	32,1	43,8	46,5
Yerleşim Yeri									
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kır	62,4	59,2	67,1	70,6	59,8	61,1	61	64,6	62,8
Kent	37,6	40,8	32,9	29,4	40,2	38,9	39	35,4	37,2
Engel Oranı									
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100
%20-39	15,2	28,3	16,6	52,3	33,8	6,7	12,3	17,1	10,8
%40-69	42,4	28,1	78,8	37,1	49,4	43,3	25,8	40	39,5
%70+	42,4	43,6	4,6	10,5	16,9	50	61,9	43	49,7
Yaş Grubu									
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100
0-6	4,9	1,4	9,6	25,1	3,7	7,4	2	3,6	3,7
7-14	16,2	5,1	17,4	37,1	5,1	36,4	10,5	4,6	11,5
15-24	17,2	16,1	20,9	14,9	13,1	27,5	9,3	9,2	14,9
25-44	27,7	36,2	32,4	11,7	39,2	23,3	49,5	23,6	25
45-64	18,9	25,5	12	7,5	22,1	4,9	22,1	33,1	18,4
65+	15,2	15,8	7,7	3,7	16,7	0,8	6,6	25,9	26,4
Not: Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.									

TÜİK Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010

Engelliliğin cinsiyete göre durumuna bakıldığında mezkûr veri tabanına kayıtlı engelli erkeklerin oranı %58,6 iken kadınların oranı ise 41,4'tür.

Yerleşim yerine göre durum incelendiğinde ise engellilerin %62,4 ile kırda daha yoğun olarak bulunmakta olup, kentte yaşayan engelli oranı ise %37,6'dır.

Engel oranları açısından durum incelendiğinde ise engel oranı %20-39 arasında olanların oranı sadece %15,2 iken engel oranı %40+ olanlar %84,8'dir. Her ne kadar ilgili istatistik çalışamaz durumda olanları ayrıca tasnife etmemiş olsa da, engel oranı %40 ve üzerinde olanların oranının oldukça yüksek olması 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen kota kapsamında birçok engellinin kapsandığını göstermektedir.

Yaş grupları açısından istatistik incelendiğinde ise; çalışma çağı olarak nitelendirilemeyecek fakat yakın gelecekte çalışma hayatına atılacak olan 0-6 ve 6-14 yaş arasındaki kişilerin toplam kayıtlılar arasındaki oranı %21,1 iken, genç işsiz olarak tanımlanabilecek olan 15-24 yaş arasındaki kayıtlı oranı ise %17,2'dir. Çalışma çağındaki 25-44 ve 45-64 yaş gruplarının kayıtlılar içindeki oranları sırasıyla %27,7 ve %18,9'dur. İstatistikler çalışma çağındakilerin engelliler içindeki payını %63,8 olarak göstermektedir. Son grup olan 65+ olanların toplam kayıtlılar içindeki payı ise %15,2'dir.

Engel grupları açısından istatistikler incelendiğinde, zihinsel engellilerin payının diğer gruplar arasında yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Zihinsel engellilerin toplam engelliler içindeki payı %29,2 olup hemen hemen her üç engelliden birinin zihinsel engelli olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca, zihinsel engellilerin özür oranları açısından durumu incelendiğinde %70 ve üzeri engelle sahip olanların payı %50 olmakla birlikte, %40-69 arasında engelli olanların payı %43,3'tür. İstatistiklerden de anlaşılacağı gibi engelliler içindeki en dezavantajlı grup zihinsel engellilerdir. Süreğen hastalığa sahip olanlar ise ikinci büyük engel grubundur. Söz konusu engel grubunun oranı ise toplam içinde %25,6 olup, böylece her dört engelliden birinin süreğen hastalığa sahip olduğu söylenebilecektir. Ayrıca zihinsel engelliler ve süreğen hastalığa sahip olanların oranı %54,8'dir, buradan da anlaşılacağı gibi engellilerin yarısından fazlası bu iki engel grubunda yer almakta olup, en dezavantajlı grup yüksek engel oranlarının bulunduğu zihinsel engelliler grubudur. Diğer engel gruplarının payları ise; çoklu Engelliğe sahip olanların genel içindeki payı %18, ortopedik engellilerin payı %8,8, görme engellilerin payı %8,4, işitme engellilerin payı %5,9, ruhsal ve duygusal engellilerin payı %3,9 , dil ve konuşma engellilerin payı %0,2'dir.

Engellilerin İşgücüne katılma oranları incelendiğinde ise ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma, zihinsel engelliler arasında %21,71 olup, kentlerde bu oran %25,61 iken kırda %17,76'dır.

Tablo 4: İşgücü Durumuna Göre Engelli Nüfus

	Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma, zihinsel engelli nüfus (%)		
	İşgücüne Katılma Oranı	**İşsizlik Oranı**	**İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus**
Türkiye	21,71	15,46	78,29
Yerleşim Yeri			
Kent	25,61	17,43	74,39
Kır	17,76	12,58	82,24
Cinsiyet			
Erkek	32,22	14,57	67,78
Kadın	6,71	21,54	93,29

TÜİK, Türkiye Özürlüler Araştırması, 2002

Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma, zihinsel engelliler arasında, işsizlik oranı %15,46 iken; söz konusu grupta işgücüne dahil olmayanların oranı ise %78,29'dur.

Engelli Erkeklerin işgücü piyasasında kadınlara oranla çok daha aktif oldukları göze çarpmaktadır. İşgücüne katılım oranı engelli erkekler için % 32,22 iken, kadınlar için bu oran sadece %6,71'dir. İşgücüne dahil olma açısından durum incelendiğinde ise engelli erkeklerin %67,78'nin işgücü piyasasının dışında olduğu görülmekle birlikte, bu oran engelli kadınlar için %93,29'dur. İşsizlik oranı engelli kadınlarda %21,54 iken engelli erkekler için %14,57'dir.

Tablo 5: Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Engel Türüne Göre Çalışma Durumu

%			
	Ücretli, maaşlı, yevmiyeli	**İşveren, kendi hesabına**	**Ücretsiz Aile İşçisi**
Toplam	77,4	15	7,6

TÜİK Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010

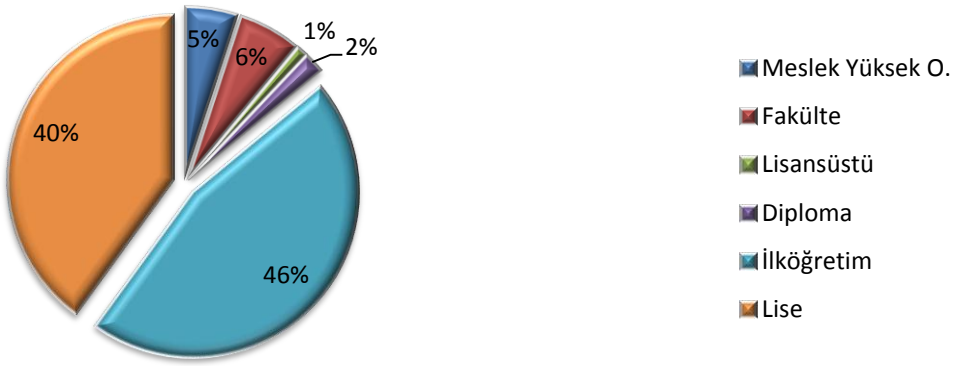
Kayıtlı engelliler daha çok maaşlı işlerde çalışmakta olup kayıtlı engellilerin %77,4 ücretli olarak istihdam edilmektedir. Bunların %15'i kendi hesabına çalışırken, %7,6'sı ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Çalışan engellilerin engel grupları açısından çalışma durumları incelendiğinde ise; görme engelliler, işitme engelliler ve ortopedik engellilerin diğer engel gruplarına

göre daha çok tercih edildiği görülmektedir. Çalışması en çok tercih edilen engel grubu ise işitme engellilerdir. Bu gruptakilerin %26,8'i istihdama katılmakla birlikte, bunların toplam içindeki payı %5,9'dur. Genel olarak bakıldığında bunun olumlu bir gelişme olarak değerlendirilemeyeceği söylenebilir. Şöyle ki, en büyük engel grubu olan zihinsel engelliler ve süreğen hastalığa sahip olanların istihdama katılma oranları sırası ile %5,8 ve %13,6'dır. Yukarıdaki istatistiki verilerden görüleceği üzere bu iki grubun hem engel oranları hem de toplam içindeki payları çok yüksek olmasına karşın istihdama katılmaları en düşüktür. Bu da bu iki engel grubunun özel politikalara olan ihtiyacı olduğunu ortaya koymaktadır. Yine işverenlerin daha çok tercih ettiği engel grubu olan ortopedik engelliler ise %25,5 ile istihdama katılmaktadır. Diğer engel gruplarının istihdama katılma oranları ise; görme engelliler için % 24,8, dil ve konuşma engelliler için %18, çoklu engelliliği olanlar için %11,4, ruhsal ve duygusal engelliler için ise %7,6'dır.

Öğrenim durumu yüksek olması istihdama katılma açısından normal çalışanlarda olduğu gibi engelli çalışanlar açısından da çok önemlidir. Engellilerin eğitim olanaklarına erişimde normal bireylere göre daha dezavantajlı bir konumda yer almaları ve engelliliklerine bağlı olarak eğitim sürecinin normal bireylere göre farklı işlemesi nedeniyle engelli bireylerin eğitim seviyeleri yüksek değildir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) tarafından 8.977 engelli ve 430.796 çalışan üzerinden yapılan araştırmada, çalışan engellilerin %46'sının ilkokul mezunu, %40'nın ise lise mezunu olduğu görülmüştür. Bir fakülte veya meslek yüksekokulundan mezun olan engellilerin toplam içindeki oranı ise %11'dir.

Grafik 1: Çalışan Engellilerin Öğrenim Durumu



ASPB, İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi,2011

Engellilerin eğitim seviyelerinin düşük olması, onların sektörel anlamda eğitim seviyesinin yüksek olmasını gerektiren işlerde istihdam edilmesini engellememiştir. Çünkü ülkemizde sektör ayrımı yapılmaksızın uygulanan mevcut kota sistemi sayesinde engelliler, bir sektöre yığılıp kalmamış, her sektörde normal çalışanların sektör ortalamalarını yakalamıştır.

Engellilerin en çok istihdam edildiği sektör imalat sektörüdür. İmalat sektörünün normal çalışanlar için sektörler arasındaki oranı %19,4 iken engelliler için bu oran %22,6'dır. İlköğretim mezunu olan engellilerin %33,2'si bu sektörde çalışırken fakülte ve lisansüstü mezunu olan engellilerin %10,7'si bu sektörde çalışmaktadır. Finans ve sigorta faaliyetleri alanında ise normal çalışanlar için sektör payı %12,6 iken engelli çalışanlar için bu oran %10'dur. İmalat sektörüne göre daha fazla bilgi isteyen bu sektörde engelliler tercih edilmemiştir. Bu tercih edilmeyişin sebepleri incelendiğinde ise engellilerin eğitim eksikliğinin ön plana çıktığı görülebilmektedir. Şöyle ki; finans ve sigorta faaliyetleri alanında çalışan engellilerin eğitim seviyeleri incelendiğinde, fakülte ve lisans üstü mezunu olanların oranının %29,3, ilk okul mezunu olanların oranının ise sadece %4.4 olduğu görülmektedir.[29]

Tablo 6: Sektörlere Göre İşletmelerde İstidam ve Engelli İstihdamının Görünümü

Sektörler	Normal Sektör Payı	Engelli Sektör Payı		Normal Sektör Payı	Engelli Sektör Payı
İmalat	19,4%	22,6%	İnşaat	4,7%	3,0%
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	12,6%	10,0%	Eğitim	3,6%	3,3%
Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı	10,2%	8,8%	İnsan Sağlığı ve sosyal Hizmet Faaliyetleri	3,3%	3,8%
Bilgi ve İletişim	8,8%	10,6%	Diğer Hizmet Faaliyetleri	2,8%	1,6%

[29] ASPB; **a.g.e.**, s.81.

Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretim ve Dağıtımı	8,7%	11,0%	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	2,7%	3,0%
Ulaştırma ve Depolama	8,7%	8,0%	Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	1,4%	1,8%
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	7,5%	6,5%	Gayrimenkul Faaliyetleri	0,7%	0,6%
Konaklama ve Yiyecek Hizmet Faaliyetleri	5,0%	5,4%			

ASPB, İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi,2011

İKİNCİ BÖLÜM

ENGELLİ İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

2.1 AYRIMCILIK

Kamu hizmetlerinden herkesin hakça, herhangi bir üstünlük gözetilmeksizin yararlanma hakkı Anayasa ile korunan bir haktır. Fakat kamunun sunduğu bu hizmetlere engelli bireyler erişimde sıkıntılar çekilebilmektedir. Bu sebeple, engellilerin kamu hizmetlerine herkes gibi herhangi bir ayrımcılığa uğramadan erişmelerini sağlamak kamu otoritelerinin sorumluluğundadır.

Dünya'da milyonlarca insan ayrımcılıktan muzdarip durumdadır. Bu durum sadece en basit insani hakların çiğnenmesiyle kalmayıp, tabanında geniş sosyal ve ekonomik sonuçlar barındırmaktadır. Ayrımcılık; ayrımcılığa maruz kalanların işgücü piyasasındaki fırsatlara erişimini engellemekte, işgücü piyasasındaki insan kaynağının, tecrübesinin doğru yerde kullanılmasını engelleyerek kaynakların boşa kullanılmasına neden olmakta ve çalışma hayatındaki gerginlikleri, mutsuzlukları artırmaktadır. Ayrımcılıkla mücadele, insana yakışır işlerin ve iş ortamındaki iş barışının geliştirilmesi kapsamında çok büyük önem arz etmektedir.[30]

İstihdamda genel olarak ayrımcılık; bir çalışanın herhangi bir durum karşısında diğerlerine göre farklı muamele görmesi olarak tanımlanabilir. İstihdamda ayrımcılık genel olarak 3 başlık altında sınıflandırılabilir bunlar;

- İşe girişte ayrımcılık,
- İşte çalışırken ayrımcılık,
- İş ilişkisini sona ererken ayrımcılık.

[30] Equality and Discrimination
http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm (05/08/2013)

Söz konusu başlıklar engelliler perspektifinden değerlendirilecek olursa;

İşe giriş aşamasında engelliler, işveren açısından değerlendirilmeye değer görülmeyebilmektedirler. Özellikle zihinsel engelliler işverenlerin değerlendirmeye değer görmedikleri engel grupları arasında başta gelmektedir.

Çalışma esnasında ise engelliler kendilerine uygun işlere yerleşememekte; kariyer olanakları ve iş için gerekli eğitimleri alma noktasında diğer çalışanlara nazaran ayrımcılığa uğramaktadırlar.

İş ilişkisinin ayrılması noktasında ise özellikle işverenler Türkiye'de çalıştırdıkları engellileri İş Kanunun 30 uncu maddesi doğrultusunda kota kapsamında istihdam etmektedirler. İşverenler kimi zaman kanunda öngörülen kota kapsamına girmemek, girseler bile istihdam edecekleri normal statüde ilave bir personel yüzünden bir fazla engelli istihdam etmemek için ilave personeli işe almada tereddüt etmektedirler. Bu tür durumlarda işveren kimi zaman istihdamı gerçekleştirmemekte veyahut ilave personeli kayıt altına almayarak engelli istihdam zorunluluğundan kaçınmaktadır. İşverenlerin engellilere karşı bu olumsuz bakışı; işyerindeki işçi sayısında azalma olmasıyla birlikte kotadan doğan yükümlülüklerinin kalmasının ardından, eğitim ve kariyer olanağı tanımadığı engelli işçisinden kolay bir şekilde vazgeçebilmesine sebep olmaktadır.

Engelli Haklarına İlişkin Sözleşmeye göre ayrımcılık tanımı; siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alandaki tüm insan hak ve temel özgürlüklerinin diğerleri ile eşit biçimde kullanılması veya bunlardan yararlanılması imkanını ortadan kaldıran veya bunu engelleyen her türlü ayrımın, dışlamanın veya kısıtlamanın engelliliğe dayalı olarak yapılmasıdır.[31]

[31] Çağlar, Selda; "Engelli Hakları Sözleşmesi'nde Ayrımcılık Yasağı Ve Türkiye'nin Uyum Sorunu" **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, sayı 96, Ankara, 2011, s 156.

2.1.1 Ayrımcılık Türleri

2.1.1.1 Doğrudan Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılığın odağında bir bireyin farklı muameleye tabi olması vardır.[32] Bu ayrımcılık türüne örnek verilmesi gerekirse, engellinin işyerinde; işveren tarafından sözlü taciz edilmesi, iş ortamında şiddete maruz kalması, eşit işte faklı ücret alması gibi uygulamalar/davranışlar doğrudan ayrımcılık kapsamında değerlendirilebilecektir.

2.1.1.2 Dolaylı Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılıkta olduğu gibi benzer durumdaki kişilere farklı davranılması ile olabileceği gibi, farklı durumlarda olan kişilere aynı şekilde davranılmasından da ortaya çıkabileceği kabul edilmektedir. İkinci duruma dolaylı ayrımcılık denilir. Burada uygulama farklı değildir, fakat uygulamanın sonuçları kişilerin özellikleri göz önüne alınarak değerlendirildiğine farklı olacaktır. Dolaylı ayrımcılığa örnek olarak Çek Cumhuriyetinde açılmış olan bir dava ile örnek verilecek olursa; "Çek Cumhuriyetinde çocukların genel eğitim seviyesinden sonra özel okullara (engelli okulları) gönderilmesinin gerekliliği üzerine bir takım zeka ve uygunluk testleri öğrencilere uygulanmaktadır. Söz konusu özel okullar zihinsel engelli olan veya öğrenme zorlukları çeken öğrenciler için tasarlamıştır. Sınava Çek Cumhuriyetindeki genel eğitim bitiren herkesin katıldığı gibi ülkede ikamet eden ve okullara giden Romanlar'da aynı sınava tabidirler. Fakat sınav içeriği itibariyle Çek nüfusunun özelliklerine göre düzenlenmiş bir sınav olduğundan söz konusu sınav Roman öğrencilere ağır geldiğinden, sınavdan sonra Roman öğrencilerin %50-90'ı genel eğitim sisteminin dışına itilmesiyle sonuçlanmaktadır. Sonuçta, sınavda roman öğrencilerin diğer Çek öğrencilere göre anlamlı bir şekilde düşük başarı gösterdiği gerekçesi ile Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AHİM) devreye girerek söz konusu durumun dolaylı ayrımcılık olduğuna kanaat getirmiştir."[33]

---

[32] Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı; **Avrupa Ayrımcılık Yasağı Hukuku El Kitabı**, 2010, ss.22-23 http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discri_law_TUR.pdf (06/12/2013)
[33] Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı; **a.g.e.** S.29-30

2.1.1.3 Makul Düzenlemelerin Yapılmamasında Doğan Ayrımcılık

Engelliler sosyal hayata entegrasyon aşamasında bir takım desteklere/düzenlemelere ihtiyaç duymaktadırlar. Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme engellilerin ihtiyaç duymuş olduğu bu düzenlemelerin yapılmasını öngörmektedir.[34]

Engelliler heterojen bir gruptur, bu nedenle gerekli olan düzenlemeler meydana gelen olaya göre kişinin ihtiyaçlarını tam karşılayacak şekilde yapılmalıdır. Yapılan makul düzenlemeler ile engelli bireyler ile diğer bireyler arasındaki fark kapatılabilmeli ve yapılan bu düzenlemeler sonucunda engelli birey mümkün olduğu ölçüde herkesle eşit konuma gelebilmelidir. Ancak yapılacak olan bu düzenlemeler, düzenlemeyi yapan üzerinde orantısız bir yük meydana getirmemelidir.[35]

İstihdama dayalı örnekle söz konusu ayırımcılık türü açıklanacak olursa; görme engelli olan bir işçinin bilgisayar kullanabilmesi için ihtiyaç duyduğu körler alfabesine uygun klavyelerden alınmaması; oturup kalkmada zorluk çeken engelli çalışanın oturacağı koltuğun çalışana özel olarak ayarlanmaması yine makul düzenlemenin yapılmamasından doğan ayrımcılık olacaktır.[36]

2.1.1.4 Engellilikten Doğan Ayrımcılık

Engellilikten doğan ayrımcılık genel olarak bireyin engelli olması nedeniyle farklı muameleye maruz kalmasından doğmaktadır.[37] Buradaki söz konusu ayrımcılıkta, kişinin ayrımcılığa uğraması ile engelli olması arasında sıkı bir bağ var olup, yapılan ayrımcılığın temelinde de bu bağ yatmaktadır.[38] Bu sebeple, engellilikten doğan ayrımcılık ile doğrudan ayrımcılık farklıdır. Doğrudan ayrımcılıkta, ayrımcılık yapan kişi/kurum engelli bireyi engelli olamayanlara oranla daha az kollamakta/iltimas geçmektedir. Engellilikten doğan ayrımcılıkta ise durum doğrudan olarak engellilikle alakalı olup yapılan ayrımcılıkta doğrudan olarak engellinin engelli olmasından

---

[34] **Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme**, RG. 14.7.2009 - 27288

[35] Hiagshi, Toshihiro; **The Prohibition of Discrimination and Three Types of Discrimination Identified in the Convention on the Rights of Persons with Disabilities,** Kumamoto Gakuen Universitesi yayınları**,** 2010**,** s. 9-10.

[36] ILO; **Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities Through Legislation: Guidelines** , ILO yayınları, 2007,s.30

[37]Discrimination Arising From Disability http://www.portsmouth.gov.uk/yourcouncil/13309.html (06/08/2013)

[38] http://www.epilepsy.org.uk/info/equality/different-types-disability-discrimination (06/07/2013)

kaynaklı bir ayrım yapılmaktadır.[39] Kısaca engellilikten doğan ayrımcılıkta ayrımcılığın kaynağı kişinin engelli olmaktadır.

İstihdama ilişkin bir örnekle söz konusu ayırımcılık türü açıklanacak olursa; görme engelli bir bireyin işe gidip gelebilmesi için eğitimli bir yol gösterici köpeğe ihtiyacı olduğunu varsayalım. İşveren bu kişiyi işine yaramasına rağmen sırf köpeği işyerinde koyabileceği bir yer olmadığı için engelliyi işe almaktan vazgeçmesi engellilikten doğan ayrımcılık kapsamında değerlendirilecektir. İşe alınan bir engelli için örnek verilecek olursa; depresyon geçiren bir engellinin son zamanlarda buna yönelik rahatsızlıkları artmış olsun ve depresyon sonucu işe devamında sorunlar meydana gelmiş ve işverenden bir kez daha işe geç gelmesi durumunda kovulacağı bildirilmiş olsun, uyarının ardından bir kez daha işe geç gelen engelli bireyin işine son verilmiş olursa engellilikten doğan ayrımcılık yapılmış olacaktır.[40]

2.1.1.5 Pozitif Ayrımcılık

Engellilerin çalışma hayatında karşılaştıkları güçlükleri azaltmak, onları istihdama kazandırmak ve istihdamda devamlılıklarını sağlamak amacıyla kamu otoriteleri, yukarıda sayılan olumsuz tutum ve negatif ayrımcılıkların etkisini azaltmak amacıyla engelli bireylere yönelik pozitif ayrımcılık kapsamında değerlendirilebilecek bazı haklar tanımaktadır. İstihdam boyutuyla pozitif ayrımcılık; taşıdığı özellikler nedeniyle diğerlerinden farklı görülen ve değerlendirilen kimselerin söz konusu dışlanmışlıklarını en aza indirmek için onlara yasalarla çalışma hayatında bazı ek haklar tanınmasıdır. Türkiye'de ve Dünya'da engellilere yönelik birçok pozitif ayrımcılık içeren uygulama bulunmakta olup, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde bu uygulamalardan bahsedilecektir.

---

[39] Goverment Equalities Office; **Equalıty Act 2010: What Do I Need To Know? Disability Quick Start Guide**, s.5.
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/85011/disability.pdf (06/08/2013)

[40] http://www.healthyworkinguk.co.uk/uploads/resources/resources/ID_OCC_01_003/d/ELFH_Session/325/new_4.html (06/08/2013)

2.1.2 İşverenlerin Engelli İstihdamına Bakışı

İşverenler, toplumda engellilerin istihdamına yönelik kanıksanmış olan olumsuz önyargının etkisiyle, engellileri toplumun algıladığından farklı algılamamakta ve engellilerin istihdamına sıcak bakmamaktadırlar.

İşverenler engellileri genellikle yasal zorunluluk veya sosyal sorumluluk gerekçeleriyle istihdam etmektedir. Her ne kadar engellilere yönelik toplum tarafından geliştirilmiş önyargılar bulunsa da, özellikle daha önce engelli çalıştırmış işverenler engelli istihdamına diğer işverenlere oranla daha pozitif bakmaktadır.

2.1.2.1 İşverenlerin Engelli İstihdam Etmeme Gerekçeleri

İşverenler tarafından genel olarak; zayıf, kapasite ve yetenekleri kısıtlı, bakıma ve yardıma muhtaç, sadece temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek kişiler olarak tanımlanan engellilerin istihdamda olması işverenler tarafından tercih edilememektedir.

Önyargılarla beslenen bu süreçte işverenler, engellilerin yetenek ve kapasitelerini sorgulamayı zaman kaybı olarak görerek; özellikle personel alma sürecinde zamanını enerjisini engelli olmayan bireylerden yana kullanmaktadır.

Bu önyargılar nedeniyle işgücü piyasasının dışında kalan engellilere yönelik kamu otoriteleri pozitif ayrımcılık olarak adlandırabilecek düzenlemelerle, engellileri işgücü piyasasında genellikle yasal zorunluluklarla korumaktadır. Fakat yasal zorunluluk kapsamında istihdam edilen engelliler, işyerinde kimi zaman işveren kimi zaman da çalışma arkadaşları tarafından bir yük ve yasal zorunluluk objesi olarak görülebilmektedir.

Yasal zorunluluklar toplumun engellilere bakışını değiştirmediği için engelliler iş yaşamına katılsalar dahi diğer çalışanlarla eşit olamamakta dolayısıyla tam bir sosyal entegrasyon tesis edilememektedir.

Engelli istihdamının engelliye kazandırabileceği en önemli şeylerden biri ona düzenli gelir sağlayarak onu sosyal ve ekonomik hayatın içine almaktır.[41] Burada

[41] Colin Barnes – Geof Mercer; "Disability, Work, And Welfare: Challenging The Social Exclusion Of Disabled People"**, Work Employment & Society** , Eylül, Clit: 19, sayı: 3, 2005, s.540.

önemli olan nokta engellinin istihdamda katılırken diğerlerinden farklı olmaması, diğer çalışanların çalışma hayatında gördüğü muameleden farklı bir muameleye tabi tutulmadan, aşağılanmadan ve insana yakışır koşullarda istihdam edilmesidir[42]. Fakat engelliler çalışma hayatında genel olarak yetenek ve becerilerinin altında, düşük ücretli işlerde istihdam edilerek ayrımcı muameleye maruz kaldıklarından sosyal ve ekonomik hayata sağlıklı bir entegrasyon sağlayamamaktadırlar.

İşverenlerin engellilere yönelik önyargılarının olumsuz etkileri, ilk olarak iş arama/iş başvurusu yapma safhasında başlamaktadır. Şöyle ki; işverenler en basit şekilde kendisine başvuranlar arasında herhangi bir sağlık problemi olmayan adayı seçmesinin kendisi için doğru bir tercih olduğuna inanmaktadır. Genellikle işverenler; engellilerinin verimli bir personel olacağına inanmamakta, onların diğer işçilere oranla daha az üretken olduklarını ve herhangi bir profesyonel meslekte başarılı olamayacaklarını düşünmektedirler.

İşverenlerin engelli istihdam etme konusundaki bir diğer çekinceleri ise; engelli işçinin, bir işi yaparken diğer işçilere oranla çok daha fazla yardıma ihtiyaç duyacağı ve engelli işçinin ihtiyaç duyduğu yardıma cevap veren personelin yavaşlaması sonucunda üretim seviyesinin düşeceğine inanmalarıdır. Bunun yanı sıra engellilerin diğer çalışanlarla uyum ve iletişim konusunda sorunlar yaşayacakları, depresif, sinirli ve garip tavırlar sergileyerek, iş ortamında var olan huzur ve düzeni sarsacağı düşüncesi de işverenlerin engelli istihdam etmemelerindeki çekinceleri arasında olduğu da söylenebilir.

Engellilerin kısıtlılıkları nedeniyle gerek temel eğitime gerekse mesleki eğitime katılma ve bu eğitimlere devamlılık sağlamada sorunlar yaşamaları; onların eğitim düzeylerinin düşük olmasına, kendilerini geliştirme konusunda yetersiz kalmalarına ve bunun sonucunda işgücü piyasasının gereklerine uygun yeterli mesleki bilgi ve becerilere sahip olamamalarına neden olmaktadır. Eğitim ve istihdam arasında sıkı bir ilişki olduğu düşünülecek olursa, işverenlerin vasıfsız işçileri tercih etmemesi anlaşılabilecek bir durumdur. Fakat işverenlerin kimi zaman işgücü piyasasının kendisine sunabildikleri doğrultusunda, ihtiyaçlarını tam olarak karşılayan bir işçiyi

[42] Jolanta KASNAUSKIENĖ - Džıugınta BARALDSNES; "The Best Practice Of The Disabled People Employment: The Approach Of Employees"**, Applied Research in Health & Social Sciences: Interface & Interaction / Sveikatos ir Socialiniu Mokslu Taikomieji Tyrimai: Sandura ir Saveika**, Cilt: 1 sayı: 9, 2012, s.76.

bulmaları her zaman mümkün olmayabilir. Bu durumda işveren, iş başvurusunda bulunan ancak istediği vasıfları tam olarak karşılamayan biri engelli diğeri engelli olamayan adaylardan engellilere yönelik var olan algı nedeniyle engelli olmayan işçiyi işe alma konusunda tercihte bulunabileceği söylenebilir. Kısaca işveren burada engelli bireye eğitim vererek ona yatırım yapmak yerine, engelli olmayan işçiyi işe alıp eğitmeyi daha akılcı ve az maliyetli olacağını düşünmektedir.

Engellilerin kendini ispatlama yükümlülüğü diğer çalışanlara göre fazladır. Çünkü işverenler engellilerin işyerinde ne yaptıklarını, ne kadar ürettiklerini diğer çalışanlarına oranla daha fazla sorgulamaktadırlar. Bu durum çalışma hayatında engelli nedeniyle güçlük çeken ve sosyal yönü kuvvetli olmayan engelliler üzerinde bir baskı yaratmakta ve onların işe adaptasyonlarını zorlaştırmaktadır.

İşverenlerin engelli istihdam etme konusundaki önemli bir diğer engel ise işyerinin fiziki koşullarının engelli bireylere uygun olmamasıdır. Engelli işçiler, işyerindeki diğer işçilerden farklı olarak engellilikleri ile paralel olarak birtakım özel düzenlemelere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu düzenlemeler gerek engelli işçilerin işyerinde istihdam edilebilmeleri gerekse iş güvenliği açısından önem taşımaktadır. İşyerinde engellilere yönelik ihtiyaç duyulan fiziki koşullar tam olarak sağlanmadan engelli bireylerin istihdam edilmesi, engelli bireyler açısından zor ve tehlikeli olabilecek iken işyerinde iş kazası riskinden ötürü de işverenin sorumluluğunu arttıracaktır. Engelli bireylere yönelik işyerinde gerekli fiziki koşulların sağlanması işverene ek maliyet yüklemekle birlikte, yaşanabilecek muhtemel iş kazalarının risk maliyeti de bir hayli yüksek olacaktır. Bu sebeplerle işveren, engelli işçiyi istihdam etmeyi uğraş gerektiren, masraflı ve riskli bir iş olarak görmekte, eşit koşullar söz konusu olduğunda engelli olmayan işçiyi engelli işçiye tercih etmektedir.

İşverenlerin engelliler için işyeri düzenlemelerini yapma eğilimleri ile olarak, ASPB Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünün yapmış olduğu İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi çalışmasının bir bölümünde işyeri büyüklüğüne göre engellilere yönelik işyeri düzenlemesi yapılma eğilimi sorgulanmıştır. Çalışmaya katılan işverenlerin; "işyerinde engelliler için işyeri düzenlemesi yaptınız mı" sorusuna %20'si evet cevabını verirken, %52,5 gibi büyük bir çoğunluğu hayır cevabını vermiştir. Soruya hiç cevap vermeyen işverenlerin oranı

%28'dir.[43] İstatistiklerden de görüleceği üzere işverenler engelliler için işyeri düzenlemesi yapma noktasında isteksizlerdir. Bu da engellilerin çalışma hayatına girmesinin önündeki en önemli engellerden biri olarak kendini göstermektedir. İşverenlerin engellilere yönelik gerekli fiziki koşulların iyileştirilmesi ve işyeri düzenlemelerinin yapılmasını maliyet unsuru olarak görmesi nedeniyle,[44] işverenler engelli istihdamında var olan cezai yaptırımlar ve teşviklere rağmen engelli istihdam etmekten kaçınarak ceza ödemeyi tercih etmektedirler.

Engelli çalışanlar engelli olamayan iş arkadaşlarına kıyasla çalışma ortamlarında daha fazla değişiklik yapılmasını istemektedirler. Söz konusu değişiklikler içinde en çok, engellinin işyerinde çalıştığı pozisyonu istemeyerek başka bölümlerdeki işlerde çalışmayı talep etmektedirler. Engellilerin işverenden talep ettikleri diğer değişiklikler ise, işyerinde fiziksel değişikliklerin yapılması, bir işin engelli çalışan tarafından yapılabilmesi için kullanılan aletlerin engellilere göre ayarlanması, işyerinde uygulanan bazı düzenlemelere ilişkin değişiklik talepleri, bir işin yapılış biçiminin değiştirilmesi talebi, iş şemalarının değiştirilmesi, yapılan eğitimlere ilişkin değişikler engelliler tarafından işverenden talep edilebilmektedir[45]. Söz konusu yapılması istenen değişikler, işveren açısından ek bir maliyet ve kurulu düzeninin değiştirilmesi anlamına geldiğinden işverenler bu tür değişiklikleri yapmaya sıcak bakmamaktadır.

ASPB'nin yapmış olduğu İşgücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizinde, engelli istihdamına şüphe ile yaklaşan işverenlerin, engellilerde yeterli görmedikleri yönler sorgulanmış olup, aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

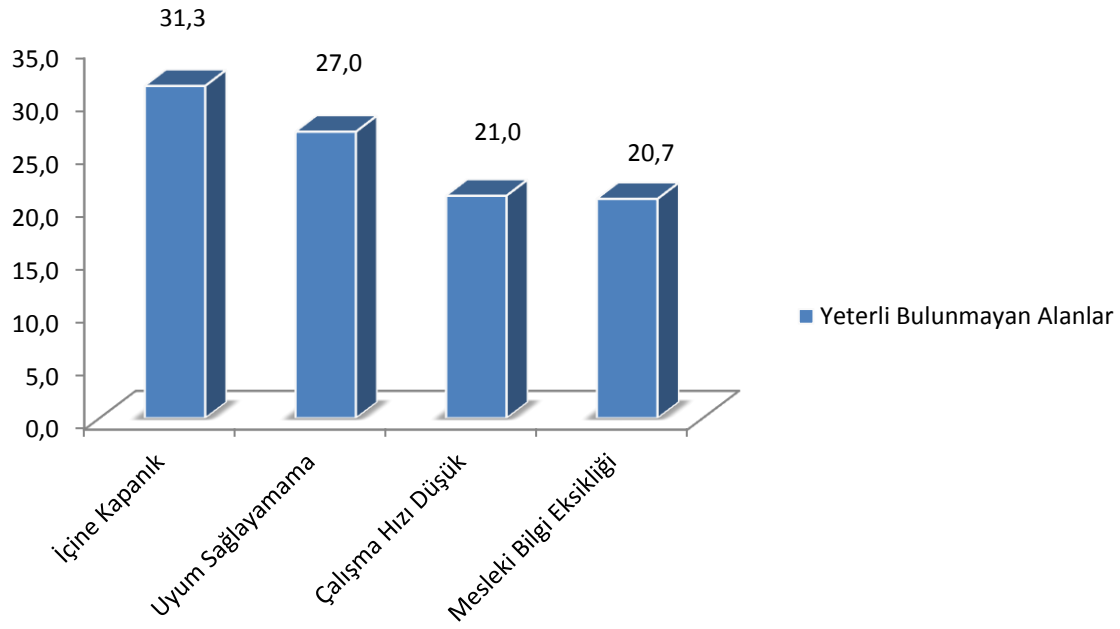
---

[43] ASPB; **a.g.e.**, ss.88-89.

[44] Australian Goverment, Departmant of Education; **Employer perspectives on recruiting people with disability and the role of Disability Employment Services**, ISBN:978-0-642-33265-3, 2011 , s.7.

[45] Bureau Of Labour Statistics, U.S. Departman Of Labor; "**Persons With A Dısabılıty: Barriers To Employment, Types Of Assıstance, And Other Labor-Related Issues**"; 24/04/2013 tarihinde Bureau Of Labour Statistics'in yayınladığı haber bülteni, s.3.

Grafik 2: İşverenlerin Engelli Çalışanlarında Yeterli Görmedikleri Alanlar



ASPB, İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi,2011

Grafik 1'e göre; araştırmaya katılan işverenlerin; %31,3'ü engellilerin içine kapanık olduğunu, %27'si engellilerin iş ortamına uyum sağlama problemlerinin olduğunu, %21'i çalışma hızlarının düşük olduğunu, %20,7'si ise engellilerin mesleki bilgi eksikliği olduğunu belirmektedirler. İşverenlerin %58,3'ü engellilerin çalışma hayatına uyum problemi olarak değerlendirilebilecek olan içine kapanıklık ve uyum sağlayamamaya dikkat çekerken, %41,7'si engellilerin iş yapma hızı ve mesleki bilgi eksiklikleri gibi daha çok iş ile bağlantılı noktalarda engellilerin başarısız olduğunu belirtmiştir.

Araştırmada ayrıca, işverenlerin neden engelli istihdam etmedikleri sorgulanmış olup, aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 7: İşverenlerin Engelli İstihdam Etmeme Gerekçeleri

	Sayı	Oran
İşe Uygun/sektöre Uygun Engelli Bulamıyoruz	175	31,6
Vasıflı/ mesleki eğitimli/ kalifiye engelli bulamıyoruz	106	19,2
İŞKUR işe uygun engelli aday göndermiyor	61	11
Çalışma isteksizliği / istikrarsızlık / devamsızlığı oluyor	41	7,4
Engelli çalışan bulamıyoruz	30	5,4
İş beğenmiyorlar	24	4,3
Uyum/ iletişim sorunları yaşanıyor	20	3,6
Nazlı/ kaprisli/agresif oluyorlar	19	3,4
Verimli olamıyorlar	11	2
Ücret konusunda yaşanan sıkıntılar oluyor	7	1,3
Taşrada şantiye bölgesinde özürlü bulamıyoruz	5	0,9
Ulaşım sorunu oluyor	5	0,9
Kota iniş çıkışları oluyor	5	0,9
İŞKUR'dan destek alamıyoruz	4	0,7
İşi yavaşlatıyorlar	4	0,7
Fiziksel koşulları uygunsuz kaçıyor	4	0,7
Toplumsal önyargılara maruz kalıyor	4	0,7
Ağır engelli olanları çalıştıramıyoruz	4	0,7
Mevzuattan kaynaklanan sorunlar oluyor	4	0,7
İş güvenliği sorunları oluyor	3	0,5

ASPB, İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi,2011

Araştırma sonuçlarına göre, işverenlerin engelli istihdam etmemelerin en büyük gerekçesi olarak %31,6 ile işe uygun/sektöre uygun engelli bulunamaması belirtilmiştir. Bu cevabın çalışmanın, birinci bölümde bahsedilen engellilerin eğitim eksikliği ve ikinci bölümünde bahsedilecek sosyal dışlanma sonucunda eğitime girişteki ve devamındaki zorluklar ile ilgili bölümlerle karşılaştırıldığında anlamlı bir sonuç vermektedir.

İşverenlerin %19,2'si vasıflı/ mesleki eğitimli/ kalifiye engelli bulamadıklarını belirtmiştir. Bu cevapta incelendiğinde ilk cevapla aralarında anlamlı bir bağlantı olduğu göze çarpmakta olup, yine yukarıda bahsedilen çalışmanın birinci ve ikinci kısımlarındaki bölümleri ile paralellik göstermektedir. Konuyla ilgili olarak yine aynı yıllarda TÜİK'in yapmış olduğu Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırmasında, engelli bireylerin, engelleri ortaya çıktıktan sonra mesleki eğitim alma durumları sorgulanmış ve engellilerin %96'sının mesleki eğitim almadığı görülmüştür.[46] Bu kapsamda, ilgili TÜİK istatistiği, yukarıda verilen ASPB'nin anket sonuçlarını destekler niteliktedir.

Özel ve kamu sektöründeki işverenler, 4857 sayılı İş Kanunun 30'uncu maddesinde öngörülen kota kapsamında İŞKUR'dan engelli işçi talebinde bulunmaktadır. İŞKUR, mevzuatta düzenlenen süreler içinde işverene işe uygun engelli adayları göndermekte ve göndermiş olduğu adaylardan işvereninin seçim yapmasını beklemektedir. Anket kapsamında, işverenlerin %11'i İŞKUR'un kendisine işe uygun eleman göndermediğini belirtmiştir. Söz konusu bu oran işverenlerin engellilere karşı olan önyargıları, engellilerin eğitim durumları ve diğer problemler ile birlikte değerlendirildiğinde anlamlı olabilecektir.

İşverenler %7,4 ile engellileri çalışma isteğinde olmayan ve işe devamlılığı olmayan işçiler olarak değerlendirdiklerini belirtmişlerdir. İlgili istatistikten işverenin engellileri verimli ve üretken bulmadıklarından dolayı istihdam etmediklerini göstermektedir.

İşverenlerin %20'si gibi büyük bir çoğunluğunun engelli istihdam etmemesinin arka planında engellilere yönelik önyargılar sonucu geliştirilen olumsuz tutumların etkisiyle; onların çalışmaya isteksiz (%7,4), istikrarsız, iş beğenmez (%4,3), uyumsuz nazlı (%3,4), verimsiz(%2), yavaş oldukları (%0,7), vb. düşünceler yatmaktadır.[47]

2.1.2.2 İşverenlerin Engelli İstihdam Etme Gerekçeleri

Günümüzde işverenler, engelli işçilerin üretken olabildiklerinin farkına varmaya başlamışlardır. İşverene bağlılıklarının diğer çalışanlara göre yüksek olduğu bilinen engelliler, çalışma hayatında katma değer sağlamakta ve işgücüne çeşitlilik katmaktadır.

[46] TÜİK; **Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması,** TÜİK yayınları, 2010, s.7.
[47] ASPB; **a.g.e.**, s.84.

Engellilerin işgücüne katılması dünyada büyük ölçekli şirketler açısından yasal zorunluluğun ötesine geçerek, verimlilik ve sosyal sorumluluk çerçevesinde arzulanan bir durum haline geldiği söylenebilir.[48]

Tablo 8: İşyeri Büyüklüğüne Göre Firmaların Özürlü İstihdam Etme Gerekçeleri

İşletme Büyüklüğü	Yasal Zorunluluk		Sosyal Sorumluluk		İşe Uygunluk		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Küçük-boy (49 ve altı İşçi)	56	53,8	30	28,8	18	17,3	104	7,9
Orta-boy (50-199 altı İşçi)	512	74,3	137	19,9	40	5,8	689	52,6
Büyük-boy (200+ işçi)	363	70,1	120	23,2	35	6,8	518	39,5
	931	71,0	287	21,9	93	7,1	1311	100

ASPB, İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi,2011

ASPB'nin yaptırdığı İşgücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi'nde işverenlerin niçin engelli istihdam ettikleri sorgulanmıştır. 1.311 İşveren üzerinde yapılan anket sonucunda işverenlerin %71'i engellileri yasal zorunluluklarını yerine getirmek amacıyla istihdam ettiklerini belirtmişlerdir. Araştırmada, engelli istihdamını sosyal bir sorumluluk olarak gören ve bu amaçla engelli istihdam eden işverenlerin oranı %21,9'dur. İstatistiklerden de görüleceği üzere engellilerin %92,9'u işverenler tarafından bir yükümlülüğün veya sorumluluğun yerine getirilebilmesi amacıyla istihdam edilmektedir.

Araştırmaya katılan işverenlerin sadece %7,1'i çalıştırdıkları engellinin işe uyguluğu nedeniyle istihdam ettiklerini belirtmiştir. Araştırmada sektörler bazında da işverenlerin engelli istihdam etme gerecekleri sorgulanmıştır. Engelliler en çok; Bilgi ve İletişim sektöründe %13,2 ile, Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretim Dağıtım sektöründe %9,4 ile, işe uygun bulunarak istihdam edilmektedirler.

Araştırmanın sonuçlarına göre, işverenlerin ağırlıkla engellileri yasal zorunluluk ve sosyal sorumluluk motivasyonları ile istihdam ettikleri göze çarpmaktadır. Çalışmada detaylı bir şekilde bahsedilen işverenin engellilere karşı olan önyargıları, söz konusu araştırmanın sonuçlarından da görülebilmekte olup, işverenler engellileri iş yaşamında üretken, faydalı ve kendileri için gerekli işçiler olarak görmemektedirler.

[48] ILO, Skills and Employability Department; **Disability in the Workplace: Company Practices**, ILO yayınları, 2010, s.i.

Yukarıdaki bu olumsuz tabloya karşın daha önce engelli çalıştırmış, onların yeteneklerinin farkında olan ve onlardan nasıl verim alacağını bilen başarılı işverenler/yöneticiler engelli istihdamına sıcak bakmakta ve istihdam ettiği engelliler sayesinde kamu otoriteleri tarafından kendilerine tanınan teşvik/sübvansiyon/vergi indirimleri gibi olanaklardan da istifade edebilmektedirler.

İşverenler tarafından engellilere yönelik geliştirilen önyargıların temelinde, engelli bireyleri iş ortamında görmemek ve onları tanımamak yatmaktadır. Oysa çeşitli ülkelerde yapılan bazı araştırmalar, bu önyargıların aksine işverenlerin engelli istihdam etmesinin her açıdan onlara yarar sağladığını ortaya koymaktadır. ASPB'nin işverenler üzerinde yaptığı ankette işverenlerin %7,4'ü engellilerin Çalışma isteği olmayan, istikrarsız olan ve işe devamlılığı olamayan bireyler olarak tanımlamıştır. Günümüzde birçok işçi kanunda öngörülen sürelerden fazla çalışmaktadır. Bazıları ise bu çalışmalarını yaparken baskı altında kalmakta, kendisine zor gelen işlerle uğraşmakta ve yapılan işin sonunda ise iş tatmini alamamaktadır. Bu yoğun tempo, iş stresi ve işten tatmin alınamaması çalışanların sağlıklarının bozulmasına ve dolayısıyla hastalık izinlerine dönüşmektedir. [49] Dolayısıyla engelliler sağlık açısından diğer çalışanlara göre daha hassas bireyler olduğundan, iş yaşamında olması gereken insana yakışır standartların olmaması durumda normal işçilere oranla daha çok zorlanabilecekleri bir gerçektir. 2010 yılında Avustralya'da engellilerin hastalık izinleri kullanmasına yönelik yapılan bir araştırmada, büyük ve orta ölçekli şirketlerin engelli çalışanlarının kullandığı hastalık izinlerinin diğer çalışanlarına oranla fazla olmadığı tespit edilmiştir.[50] Yine Avustralya'da yapılan bir araştırmaya göre engellilerin işte bulunmama oranının diğer çalışanlara oranla %85 daha olduğu az tespit edilmiştir.[51]

Amerikalı araştırma ekibinin (J. Levy, D. Jessop, A. Rimmerman ve P. Levy, 1992) yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre, daha önce engelli istihdam eden işverenlerin engelli işçiler hakkında olumlu yargılara sahip olduğunu ve bu işverenlerin tecrübelerinden sonra daha çok engelli istihdam etme yoluna gittiklerini göstermektedir.[52] Gelişen dünyada işverenler sosyal sorumluluklarının daha çok

---

[49] OECD; **OECD Thematic Review On Sickness, Disability And Work Issues Paper And Progress Report**; OECD yayınları, 2008, s.7.
[50] Australian Goverment, Departmant of Education; **a.g.e**., 2011, s.10.
[51] Equal Employment Opportunities Trust, **Employing Disabled People,** Equal Employment Opportunities Trust Yayınları, 2005, s.10.
[52] Equal Employment Opportunities Trust; **a.g.e.**, s.10.

bilincinde ve çeşitliliğin önemini çok daha iyi anlamaktadır. Engelliler işgücü piyasasında kendilerine yer buldukça kendilerini kanıtlama fırsatı elde edecekler ve böylece onlara yönelik önyargılar zamanla kırılacaktır. Daha önce engelli çalıştıran ve bu önyargılarını aşan firmalar, engelli istihdamına daha sıcak bakmakta ve kendilerine uygun engelli adaylarını ülkelerindeki istihdam kurumlarından talep etmektedirler.

Günümüzde müşteriler sadece bir malı veya hizmeti ucuza almakla ilgilenmemektedir. Kendisine sunulan hizmetin kalitesinin yanında diğer başka unsurlara da dikkat etmektedir. Örneğin, günümüzde geri dönüşümü kolay olan paketlemeler daha maliyetli olmasına rağmen firmalar, müşterilerinin gelişen çevre bilinci nedeniyle maliyeti yüksek olmasına rağmen çevre dostu ambalajları tercih etmektedir. İşletmeler canlı birer organizma olmaları sebebiyle çevresine duyarsız kalamazlar. Eğer engelli bireyleri günlük yaşamın her alanında görmek toplum tarafından arzulanan ve istenen bir durum ise, firmalar engelli istihdam ederek tıpkı çevre konusundaki hassasiyetini gösterdiği gibi bu tür sosyal konularda da hassas olduğunu içinde bulunduğu çevreye duyurma gayretinde olacaktır.

Rekabetçi ve efektif olabilmek için işverenler her zaman işgücü piyasasında en iyi olan adayı tercih eder, ona yatırım yapar ve onu geliştirir. Eğer yetenekli bir birey sırf engeli yüzünden işgücü piyasasının dışında kalmış ve yeteneklerini gösterme fırsatı bulamamış ise burada bir kaynak israfı söz konusu olacak ve işverenler belki de kendi işlerine en çok yarayacak olan personeli istihdam edemeyeceklerdir.[53]

Engellilerin problem çözme yetenekleri çok yüksek olup, kendisine verilen görevlerde diğer çalışanların bulamayacakları yaratıcı çözümleri bulup uygulayabilmektedirler.[54] ILO'nun iş yaşamında işveren deneyimlerini inceleyen bir çalışmasında; engellilerin günlük yaşamda karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilmeleri için geliştirdikleri problem çözme yeteneklerini iş yaşamına da aktarabilme yeteneğine sahip olduklarını göstermektedir.[55] Engelliler günlük yaşamda engelli olmayan bireylerin akıllarına dahi gelemeyecek birçok problemle baş etmekte olduklarından olaylara farklı bakış açılarıyla yaklaşarak yaratıcı çözümler sunabilmektedir. Bu farklı bakış açılarını çalıştıkları iş ortamına aktaran engelliler, iş ortamındaki problemlerin

[53] Equal Employment Opportunities Trust; **a.g.e**.,ss.10-11.
[54] Kasnauskienė - Baraldsnes; **a.g.e.** s.76.
[55] ILO, Skills and Employability Department; 2010, s.1.

çözümü noktasında herkese yenilik ve hız kazandırmaktadır. Engellilerin bu özelliklerini keşfeden işverenler ise engelli çalıştırmaya daha sıcak bakmaktadırlar.

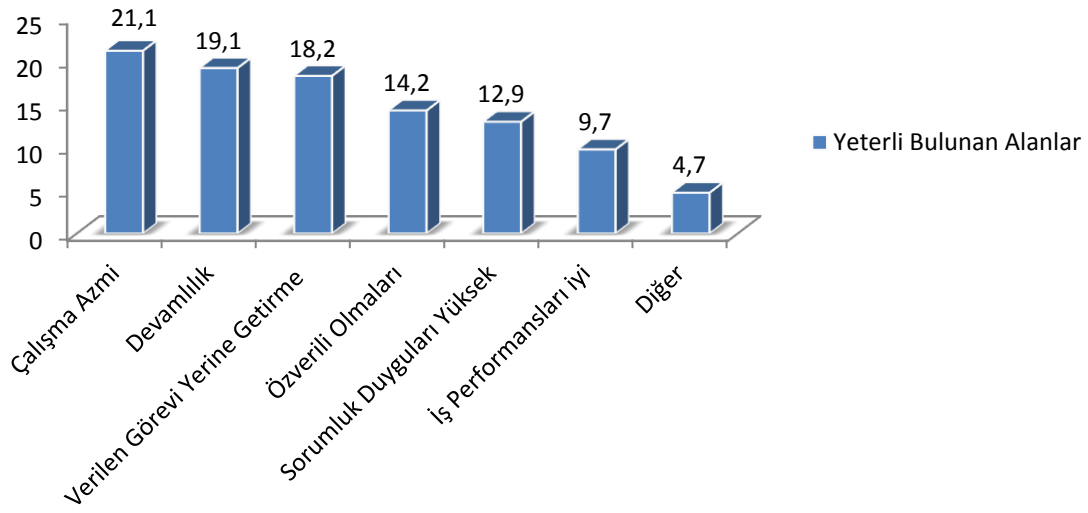
Engelli çalışanların çalıştıkları ortama sağladıkları bir diğer olumlu katkı ise iş ortamındaki morali yükseltmeleridir. Engellilerin iş ortamına kazandırdığı çeşitlilik sayesinde çalışma ortamındaki moral düzeyinin artmasına müteakip üretim seviyesinde de artış olacaktır. Özellikle tehlikeli işlerde çalışan engelli olamayan işçilerin engelli iş arkadaşlarını iş ortamında görmeleri, gelecekte kendisinin başına bir iş kazasının gelmesi halinde işgücü piyasasında çekilmek zorunda kalacağı düşüncesinin kendilerinde yaratacağı stresi azaltacak olup, çalışanların kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlayacaktır.[56]

İşverenler engelli çalışanlarını kendilerine bağlı, güvenilebilir çalışanlar olarak görmektedir. [57] Çünkü engellilerin işgücü piyasasında kendilerine uygun iş bulmalarının zor olması ve iş olanaklarının kısıtlı olması nedeniyle, engelliler kendilerine verilen işe diğer çalışanlara oranla daha sıkı sıkıya bağlanırlar. Her işveren güvenebileceği ve gelecekte de istihdam etmeye devam edeceği kalıcı personeller istihdam etmek ve onlara yatırım yapma isteğindedir. Engellilerin görev bilincinin yüksek olması ve iş değiştirme eğilimlerinin diğer çalışanlara göre düşük olması, sadık ve güvenilir olmaları işverenler tarafından olumlu bir şekilde karşılanmakta olup, işveren açısından engelli istihdamını cazip hale getirmektedir.

ASPB'nin yapmış olduğu İşgücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizinde, engelli istihdamına olumlu yaklaşan işverenlerin, engellilerde işverenlerin olumlu buldukları yönler sorgulanmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

[56] Equal Employment Opportunities Trust; **a.g.e.**, s.10.
[57] Equal Employment Opportunities Trust; **a.g.e.**, s.16.

Grafik 3: İşverenlerin Engellilerde Olumlu Bulduğu Özellikler



ASPB, İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi,2011

Araştırmanın sonuçlarına göre araştırmaya katılan işverenlerin; %21,1'i engellileri çalışma azmi yüksek olan, %19,1'i engellileri işe devamlılıkları yüksek olan, %18,2'si kendilerine verilen göre yerine getirebilen, %14,2'si engellileri çalışmalarında özverili olan, %12,9'u engellileri sorumluluk duyguları yüksek olan, %9,7'si engellileri iş performansı yüksek olan bireyler olarak tanımlamıştır.

Günümüzde birçok işletme engellilerin kendilerine uygun işlerde çalıştıkları zaman üretken olabileceklerinin farkına varmıştır.[58] Engellilerin işe bakışları pozitif olduğu için gerek öğrenmek gerekse üretmek için engelli olmayan işçilere göre daha gönüllü çalışılarak ek bir şeyler katma ve kendilerini ispatlama hususunda daha isteklidirler.

[58] ILO, Skills and Employability Department; 2010, s.i.

2.2 SOSYAL DIŞLANMA OLGUSU

Her birey, parçası olduğu sosyal çevrenin kabul görmüş bir üyesi olmak için uğraş vermektedir. Fakat bu sosyal çevreye entegrasyon noktasında her birey eşit değildir. Bu entegrasyon sürecinde ekonomik, sosyal, kültürel, istihdam ve diğer boyutlarıyla toplumla bütünleşmeyi sağlayamayan bireyler sosyal dışlanmaya maruz kalırlar. Toplumdan dışlanan bireyler psiko-sosyal sorunlarla karşı karşıya kalırken, bu durum sadece bireyi değil içinde bulunduğu çevreyi de etkileyerek toplum geneline yayılır.

Sosyal dışlanma; bireyin toplumla bütünleşmesini sağlayan ve bireyin kendi geleceğini oluşturmasında fırsatlara tam olarak erişimini engelleyen temel gereksinmelerden yoksun kalması, toplumla olan bağlarının kopması, sivil, siyasal, ekonomik ve sosyal yurttaşlık haklarından yoksun olma/bırakılma durum ve süreçleri olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda, bir bakıma sosyal dışlanma fiziksel, ruhsal ve toplumsal bir engellilik halidir ve sosyal dışlanmış birey veya gruplar, eşitsizliğe uğramış ve her türlü riske karşı korunmasız, savunmasız ve zayıf kişilerdir. Bu nedenle dışlanma bir çeşit "sosyal hastalık" olarak da ele alınabilir.[59]

Sosyal, politik, kültürel ve ekonomik dezavantajların birikmesiyle beraber sosyal dışlanmanın ortaya çıkmasına neden olan bir kısır döngü vardır. Sosyal dışlanma toplumsal düzeyde ele alındığında, eksik sosyal uyum ve bütünleşmeyi ifade ederken, bireysel düzeyde ele alındığında ise toplumdaki sosyal nitelikteki aktivitelerde yer alma eksikliği ile iyi sosyal ilişkiler tesis edememeyi ifade etmektedir.[60] Bu kapsamda, bireyin kendini gerçekleştirmesinde en önemli aktör istihdamdır. İstihdam; kişiye sadece gelir kazandırmakla kalmayıp, bireyin toplumsal çevreyle bütünleşmesini sağlayan, sosyal ilişkilerini güçlendiren en önemli araçtır.[61]

Engelli bireyler günlük yaşamda sıkça ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Sokaktaki kaldırımlarda diğer insanlar gibi yürüyemeyen, karşıdan karşıya geçemeyen, çalışma hayatında kabul görmeyen, toplu taşıma araçlarını rahatça kullanamayan,

---

[59] Sapancalı, Faruk; "Avrupa Birliği'nde Sosyal Dışlanma Sorunu Ve Mücadele Yöntemleri", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı:6, 2005, s.53

[60] Şahin, Tijen; "Sosyal Dışlanma ve Yoksulluk İlişkisi"; **T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Hakemli Araştırma Dergisi Yardım ve Dayanışma**, Yıl:1 Cilt:1 Sayı:2 Temmuz-Aralık 2010, s.71

[61] OECD; **Combating Poverty And Social Exclusion**, OECD yayınları, 2007b, s.49

herhangi bir ortamda diğerlerine göre kolay kabul görmeyen, eğitimini sürdüremeyen engelliler hayatın her alanında dezavantajlı konumdadırlar.

Genel olarak otoriteler engelliğin neden olduğu sosyal dışlanma konusuna eğilmemekle birlikte, engellilerin içinde bulunulduğu yoksulluk ve yaşam koşullarını da tartışılmamaktadır. Bunun yerine genel olarak engelliliğin bir sağlık problemi olduğu değerlendirilmekte bu konu üzerine enerji harcanmaktadır. Ayrıca bu yeni bir durum da değildir. Çünkü teoriksel olarak sosyolojide de bu konu çok tartışılmamıştır. En önemli tartışılması gereken konu engellilerin istihdamda olmamasının yarattığı sosyal dışlanmanın boyutlarıdır.[62]

Sosyal dışlanma terimi, ilk olarak 70'li yıllarda Fransa'da gündeme gelmiş, seksenli yıllardan itibaren ise artık tüm dünyanın bildiği ve kullandığı bir terim halini almıştır. 90'lı yıllarda AB içinde, işsizliğin artması, göçmenlerin sayısında meydana gelen artış ve refah seviyesinin gerilemesi gibi artan sosyal sorunlar, sosyal dışlanma teriminin üzerindeki ilgiyi artırmış ve daha çok tartışılmasına neden olmuştur.[63]

Sosyal dışlanmadan en çok dezavantajlı gruplar olan; engelliler, uzun süreli işsizler ve kadınlar etkilenmektedir. Bu kapsamda, engelliler başta istihdam olmak üzere birçok alanda dışlanmaya maruz kalmaktadır. Dışlanma neticesinde engellilerin umutları kırılmakta, kendilerini başarısız birey olarak tanımlamalarına yol açmakta ve bu durum istihdamdan uzak kalmalarına yol açmaktadır. İstihdamda olmayan engelli bireyler sosyal bir varlık olmamakta, ekonomik ve sosyal açılardan toplumun dışında kalmaktadırlar.

Sosyal dışlanmanın istihdama etki eden birçok sonucu vardır. Bu sonuçlar, engelli bireyin sosyal bir varlık olmasını zorlaştırmakta, istihdama giriş noktasında karşısında aşılması gereken bir engel olarak durmaktadır.

---

[62] Barnes - Mercer; **a.g.m.**, s.532

[63] Çakır, Özlem; "Sosyal Dışlanma", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitülüsü Dergisi** Cilt: 4, Sayı: 3, 2002, s.84-85

2.2.1 Toplumsal Önyargılar

Engelli bireyler, geçmişten günümüze toplum tarafından acınası, merhamet edilmesi gereken, yardıma muhtaç kişiler olarak algılanmıştır.[64] Toplum tarafından aciz olarak görülen bu bireylerin yetenekleri hiç sorgulanmamış ve bir işe yaramadıkları düşüncesi toplumların hafızasına kazınmıştır.

2009 yılında Özürlüler İdaresi Başkanlığının yapmış olduğu "*Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor Temel Araştırmasında*", toplumun engelliliği nasıl tanımladığı sorgulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların %24,2'si engellileri yardıma muhtaç kişiler olarak tanımlamış, %16,2'si engelliliği bedensel engellilik olarak tanımlamış, %13'ü engellileri sakat olarak, %10,8'i zihinsel engeli olan bireyler olarak tanımlamıştır. Araştırma kapsamında toplumun engellilere yönelik önyargı sonucunda oluşturulan tutumlarına işaret eden diğer sonuçlar değerlendirildiğinde ise; katılımcıların %6,5'i engellileri hareket ve düşünce kısıtı olan bireyler olarak, %5,3'ü sağlıklı olmayan bireyler olarak, %3,9'u acınacak bireyler olarak, %3,7'si normal olmayan bireyler olarak, %2,7'si zorluk çeken bireyler olarak, %2,3'ü eli ayağı olmayan bireyler olarak, %1,6'sı toplumdan dışlanan bireyler olarak görmektedir.[65]

Yukarıdaki araştırmanın sonuçlarından anlaşılabileceği üzere engellilere yönelik toplumun olumlu bir bakışı bulunmadığı görülmektedir. Önyargılarla, bilgisizlikle ve iletişimsizlikle başlayan süreç, ötekileştirmeye ve dışlamaya yol açmakta, bunların bir sonucu olarak engellilere yönelik ayrımcı tavırlar her alanda kendini göstermektedir.[66] Bu ayrımcı tavırlar ve içselleştirilmiş önyargılar engellilerin topluma entegrasyonunda en büyük engeldir. Şöyle ki, Özürlüler İdaresinin yaptırmış olduğu yukarıda bahsedilen araştırmanın bir diğer bölümünde engellilerin topluma katılmalarındaki engeller sorgulanmış olup, saptanan en büyük engel %45,4 ile toplumsal önyargılar olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarının da desteklediği gibi engellilerin topluma katılımında en önemli sorun olarak görülen toplumsal önyargılar var oldukça;

---

[64] Kenan Çayır - Müge Ceyhan; **Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar**, İstanbul Üniversitesi Bilgi Yayınları, 1. Baskı, 2012, s.151.

[65] T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı; **Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor Temel Araştırması**, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı yayını, 2009, s.63.

[66] Akbulut, Süleyman; "Gerçekten Eşit miyiz? Acı(ma), Zayıf Gör(me) ve Yok Say(ma) Ekseninde Engelli Ayrımcılığı" s.151. http://www.secbir.org/wp-content/uploads/2011/01/13-SULEYMAN-AKBULUT.pdf (06/12/2013)

engellilerin sosyal yaşama katılmalarının, toplumla bütünleşmelerinin gerçekleşmesi güç olacaktır.[67]

2.2.2 Sosyal Dışlanmanın Sonuçları

2.2.2.1 Engelli Bireyin Ekonominin Dışında Kalması

Engelliler istihdama girişte ve istihdamda kalmada normal bireylere göre dezavantajlı konumdadırlar. Engellilerin çalışma hayatında tercih edilememesi ve bunun sonucunda hayatlarını devam ettirebilmeleri için kazanmaları gereken geliri kazanamamaları onların ekonomiden dışlandığının bir göstergesidir.

Bir iş sahibi olmak engelli bireyi muhtemelen içinde bulunduğu yoksulluktan ve olumsuz yaşam koşullarından kurtarmakla kalmayıp, onu sosyal hayatın içine sokan temel bir unsurdur. Fakat engelli birey için iş sahibi olmak tek başına ekonominin dışında kalmanın getirmiş olduğu olumsuz etkileri silememektedir. Engelliler genel olarak nitelik gerektirmeyen beden işçisi gibi kadrolarda istihdam edilmektedir. Bunun nedeni ise engellilerin eğitimlerinin yüksek olmaması ve vasıflı olmamalarından kaynaklanmakladır. Bir önceki bölümde incelenen engelli bireylerin eğitim durumlarına bakıldığında nerdeyse yarısının (%46) ilköğretim mezunu olduğu görülmekte olup, genel olarak engelli bireyler içinde meslek sahibi olanların fazla olmadığı göze çarpmaktadır. Engelliler, genel olarak işveren tarafından yasal zorunluluklar kapsamında istihdam edilmekte ve düşük ücretle çalıştırılmakta olduğundan, istihdamda olan engelliler tam olarak sosyal dışlanmanın getirmiş olduğu etkilerden kurtulamamaktadırlar.

2.2.2.2 Engelli Bireyin Sosyal Çevrenin Dışında Kalması

Engelliler fırsatlara erişim noktasında engelli olmayan bireylere oranla dezavantajlı konumdadırlar. Bu sebeple engelliler, istihdama girerken desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Söz konusu bu destek engelli bireye kimi zaman ailesinden kimi zaman da devlet tarafından sağlanarak istihdam gerçekleşmiş olsa da engelli birey sosyal dışlanmanın etkilerinden tam olarak kurtulamamaktadır.

---

[67] T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı**; a.g.e**., s.85.

Tablo 9: İşgücü Piyasasına Katılma/Katılmama ve Sosyal Dışlanma/Bütünleşme İlişkisi

	Sosyal Bütünleşme	Sosyal Dışlanma
İşgücü Piyasasına Katılma	A	B
İşgücü Piyasasına Katılmama	C	D

Gerrit Van KOOTEN, "Social exclusion and the flexibility of labour", Social exclusion in Europe, Paul LİTTLEWOOD, Asgate, 1999

A grubunda yer alanlar işgücü piyasasına katılmış ve sosyal bütünleşmeyi geçekleştirmiş olan kişilerdir. Bu kişiler; işlevsel esnekliğe sahip, çekirdek işgücünü oluşturan çalışanlar arasında yer almaktadır. B kategorisi, çalışan engellilerin bulunduğu kategoridir. Bu kategoride, çevresel işgücünü oluşturan, düşük ücretli, geçici ve kısmi süreli çalışanlar ve kısa süreli işsizler yer almaktadır. C kategorisi işgücü piyasasında olmayan fakat yaşamlarını idame ettirmek için yeterli geliri olan kimselerdir. Bu kişiler, D grubundakilere kıyasla en azından yoksulluktan kurtulma umudu olan ve geleceğe dair olumlu beklentileri olan kişilerdir. D kategorisi ise en dezavantajlı kategoridir. Bu kategoride; engelliler, yoksullar, uzun süreli işsizler, yoksulluk sınırında olanlar, yaşlılık aylığı alanlar gibi sosyal dışlanmayı en çok hissedenler yer almaktadır.[68] Yukarıdaki tablo engellilerin gelir düzeyleri, aldıkları ücret ve yaşam koşulları açısından değerlendirildiğinde, engelli bireylerin genellikle D ve B kategorilerinde bulunabileceği söylenebilir.

2.2.2.3 Hizmetlere Erişimde Karşılaşılan Zorluklar

Eğitim, çalışma hayatına yeni katılacak bir birey için belki de en büyük sermayedir. Engellilerin örgün eğitime erişmede güçlük çekmeleri ve giderek önemi artan bilgi teknolojileri alanında kendilerini yetiştirememeleri, onları çalışma hayatı için çok değerli olan eğitim sermayesinden mahrum bırakmaktadır.

Engelli bireyler, günlük yaşamda bir yerden bir yere ulaşımda zorlu çevresel engellerle karşı karşıyadırlar. Çevresel engellerin yanı sıra, genel olarak yoksul olan engelli bireyler kimi zaman işe ulaşım masraflarını dahi karşılayamamaktadırlar.[69]

Eğitime erişememe engelli bireyin istihdama katılamamasında belki de en önemli etkendir. Bu bağlamda AB'nin aldığı önlemlere bakacak olursak; tüm ulusal

[68] Gerrit Van Kooten, "Social exclusion and the flexibility of labour", Social exclusion in Europe, Paul LİTTLEWOOD, Asgate, 1999, s.63.; aktaran ÇAKIR; s.96.
[69] World Health Organization - World Bank ; **a.g.e.**, s.239

eylem planlarında eğitime erişime çok önem verilmektedir. Çünkü eğitime erişim temel bir hak olup, sosyal dışlanmayı azaltan, bireyin toplum ve işgücü piyasası ile bütünleşmesini sağlayan en önemli unsurdur. Ancak burada bahsedilen sadece formel eğitim değildir. Enformel eğitimi de kapsayan hayat boyu öğrenme istihdamın devamlılığı açısından önem taşımaktadır. AB, bilgi toplumuna geçiş sürecinde eğitime çok yönlü bir bakış açısıyla yaklaşmış ve birbirini tamamlayan belirli bazı unsurlar ortaya koymuştur. Bunlar;

- Yaş, cinsiyet, sakatlık, yetersizlik, kültür, din, dil, ırk gibi ayrımlar dikkate alınmaksızın herkesin, eğitim ve öğretimin her aşamasına erişiminin sağlanması,
- Öğrenim sürecinin her aşamasında öğrencilerin katılımının özendirilmesi,
- Yaşam boyu öğrenme içinde sosyal içermenin düşünülmesi,
- Herkesin okuma yazmayı öğrenmesi ve özellikle de bilgi toplumu için gerekli olan temel becerilere sahip olmasının kesin bir şekilde sağlanması,
- Uzmanlık gerektiren rehberlik ve danışmanlık ağlarının geliştirilmesi ve eğitimin ilk aşamasından son aşamasına kadar bu hizmetlerin bireylere sunulması,
- İşte ve toplumda açık öğrenme ortamının yaratılmasıdır.[70]

Sonuç olarak, sosyal dışlanma engellilerin istihdama katılmasında önlerinde aşmaları gereken bir engeldir. Bu engel kimi zaman aile ve çevrenin desteği, kimi zaman ise kamu otoriteleri tarafından yapılan düzenlemelerle kaldırılmaya çalışılsa da çoğu zaman yeterli olmamaktadır.

[70] Sapancalı; **a.g.m.**, s.96

2.3 ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMA BAKIŞI

Engelliler çalışma çağına geldiklerinde diğer bireyler gibi çalışmak istek ve arzusunda olurlar. Fakat toplum tarafından acınası, merhamet edilmesi gereken, yardıma muhtaç kişiler olarak algılanan engelli bireylerin[71] işgücü piyasasına girmelerinin onlar için gerekli durum olmadığına inanılmaktadır. Engelli birey toplumun kendisine bakışından etkilenerek çalışma hayatında başarısız olacağına düşünmekte ve çalışma hayatına korku ile yaklaşmaktadır.

İşgücü piyasasında var olan tüm açık işler engellilere uygun değildir. Çünkü işverenler genellikle uzmanlık ve vasıf gerektiren pozisyonlarında engellileri tercih etmemektedirler. Bu ayrımcı tutumlar (düşük ücret, kariyer olanaklarının kısıtlılığı, kendini gerçekleştireme fırsatının olmaması, vb.) engellilerin motivasyonlarını ve çalışma isteklerini azaltmakta ve onları işgücü piyasasının dışına itmektedir.

Engellilerin işgücü piyasasına girerken yaşadıkları en önemli sorunlardan birisi kendilerine uygun bir iş bulamalarıdır. İşgücü piyasasındaki fiziksel koşulların engellilere göre düzenlenmemiş olması ve işverenlerin engellilerin ihtiyaç duyduğu düzenlemeleri yapma konusunda isteksiz olmaları, engellilerin işgücü piyasasındaki iş seçeneklerini daraltmaktadır. Söz konusu yetersizlikler ve olumsuz tutumlar engellinin çalışma hayatına katılma isteğini azaltmaktadır veya imkansız hale getirmektedir.

Günlük hayatta var olan engeli nedeniyle birçok alanda güçlük çeken engellilerin yaşamlarını sürdürürken ve sosyal hayata katılırken karşılaştıkları en önemli sorunlardan biri ulaşımdır. Engellilerin bir yerden bir yere giderken ulaşım sorunu yaşamaları, günlük hayatlarında hareket kabiliyetlerini kısıtlamakta, bu durum sosyal çevreden ve çalışma hayatından uzak kalmalarına neden olmaktadır. Engellilerin işe gidip gelmeleri, iş başvurusunda bulunmaları, iş görüşmelerine katılmaları, ihtiyaç duyduğu mesleki eğitimleri almaları ve buna benzer çalışma hayatına katılmada önemli olan hususlara erişim noktasında ulaşım problemi yaşamaları, onların işgücü piyasasından kendi isteği dışındaki nedenlerden ötürü uzak kalmalarına neden olabilmektedir. Engelliler işyerine kendileri için tasarlanmış özel araçlar, aile yakınlarının araçları veya toplu taşıma vasıtaları ile çalışma ortamına

[71] Çayır – Ceyhan; **a.g.e.**, s.151.

ulaşabilmektedirler.[72] İşveren tarafından bir ulaşım aracı temin edilmemiş, toplu taşıma araçlarını kullanamayan ve yakınında ulaşım konusunda kendisine yardım edebilecek birilerini bulamayan engelli bireyler istihdama erişemeyecektir.

Dışarı çıkmayı bir yerden bir yere ulaşmayı problem olarak gören engelliler yukarıda bahsedilen ulaşım problemlerine paralel olarak daha çok evde çalışmayı tercih etmektedirler. Evde çalışma, özellikle yüksek eğitim seviyesine sahip olan engelliler arasında yaygın olan bir çalışma biçimidir.[73] Ancak bu çalışma biçiminde, engelli bireyin sosyal çevre ile bütünleşme olanağının kısıtlı olması nedeniyle, istihdam ile gelir dışındaki amaçlanan unsurlar tam karşılanamamaktadır.

Engellilerin sosyal hayatta engelli olmayanlara göre daha az aktif olmaları, onların içine kapanık olmalarına neden olmakla birlikte bu durum onları sosyal ilişkilerde de tecrübesiz kılmaktadır. Bu sebeple, engellilerin işe adaptasyonları özellikle uzun süredir işsiz olan engelliler açısından[74] normal çalışanlara göre daha fazla zaman almaktadır. İşe alışma sürecinde, engelli birey özellikle çalıştığı ortamda desteğe ihtiyaç duymaktadır. Ancak işverenden ve çevresinden beklediği ölçüde anlayış göremeyen engelli birey, çalışma ortamına sosyal ilişkilerdeki başarısızlığı nedeniyle kabul görmemektedir. Söz konusu başarısızlık sonucunda kimi zaman engelli birey çalışma istek ve arzusunu kaybederek işten ayrılırken, kimi zaman da işveren tarafından engellinin iş ortamına uyum sağlamasını beklemeden iş ilişkisini sonlandırmaktadır. Her iki durum sonucunda da iş ilişkisi sonlanan engelli birey bu olumsuz tecrübesinin kendisinde yarattığı düşünceler nedeniyle tekrardan işgücü piyasasına dönmeye kuşku ile bakacaktır.

İşgücü piyasasına katılma isteğinde olan tüm bireyleri bu piyasaya yönelten en büyük motivasyon, gelirdir. Engellilerin çalışmasalar dahi genellikle devlet tarafından kendilerine sağlanan belli bir miktar gelirleri vardır. Engelliler, çalışmaya başladıkları zaman kendisine yapılan yardımların kesileceğini bildiği için çoğu zaman çalışmaya sıcak bakmamaktadırlar. Ayrıca çalışmaya başlamaları halinde kesilecek olan gelirlerin çalışma sona erdikten sonra tekrar başlayıp başlamayacağı riski engellileri kuşkuya sevk

[72] Bureau Of Labour Statistics, U.S. Departman Of Labor; 24/04/2013.
[73] Bureau Of Labour Statistics, U.S. Departman Of Labor; 24/04/2013.
[74] Arthur - Zarb; **a.g.e.,** s.5.

etmekte ve bu durumu bir risk olarak algılamaktadırlar.[75] Ayrıca engellinin çalışmaya başlaması halinde yol masrafları ve giyim masrafları gibi çalışmanın getirdiği ekstra maliyetlere katlanmak zorunda kalacaktır. Engelli bireyin gelir elde etmek için yardımlarından vazgeçecek olması ve üstüne masraflarının artacak olması, onun her ücretten seviyesinden işe girmesi konusunda isteksiz olmasına neden olacaktır. Bu sebeple engelli birey çalışması halinde kaybedeceği yardımlar ve yapacağı ek harcamalar ile çalışmasından kazanacağı gelir arasında bir kıyasa gidecek ve bu kıyas sonucunda piyasadaki ücretleri yeterli bulamayabilecektir.

Engellilerin istihdama bakışları engelliliklerinin nasıl meydana geldiğine göre değişebilmektedir. Çalışırken engelli olan birey ile doğuştan engelli olan birey arasında fark olacaktır. Doğuştan engelli olan birey, fırsatlara erişme noktasında en başından beri dezavantajlı olması nedeniyle kendini daha az geliştirme olanağı yakalamış olmakta iken; çalışırken engelli olan birey gerekli eğitimlerini engelliliğin getirdiği dezavantajları yaşamadan almış, sosyal çevresi ile ilişkiler kurmayı öğrenmiş ve belki de en önemlisi çalışırken engelli olduğundan dolayı belli bir iş tecrübesine sahip olmuş olacaktır. Bu sebeplerden dolayı çalışırken engelli olan bireylerin doğuştan engelli olan bireylere oranla istihdama bakışları daha pozitif olabilmektedir.

Türkiye'de engellileri işgücü piyasasından uzaklaştıran sebeplerin tespiti amacıyla TÜİK tarafından 2010 yılında Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması yapılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre; çalışmayan engelli bireylerin; %51,4'ü çalışamayacak derecede ağır engelli olması, %29,2'si emekli/öğrenci/ev işleri ile meşgul olunması, %16,6'sı engeli nedeniyle kendisine iş verilmeyeceğini düşünmesi, %3,3'ü ise ailesi tarafından çalışmasına izin verilmemesi, %10,7'si diğer sebepleri çalışmasına engel olarak gördüğünü belirtmiştir. Sonuçlara göre, çalışmayan engellilerin yarısı çalışamayacak durumda olduğu için çalışamamakta iken diğer yarısı ise çalışabilecek durumda olduğu halde sayılan sebeplerden ötürü çalışmadığını belirtmiştir.

İş arayanın iş arama becerilerinin gelişmiş olması, onun iş bulmasında çok önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle gelişen teknolojiyle bilgiye ulaşma hızının artması, işgücü piyasasında iş arama kanallarını değiştirmiştir. Artık birçok iş arayan

[75] Arthur - Zarb; **a.g.e.,** s.12.

kişi, işveren ile ilgili bilgileri internet üzerinden elde etmekte ve iş başvurularını yine bu kanal üzerinden yapmaktadır. Bu sebeple, engelli bireyin teknolojiye yabancı olmaması, onun hakkında bilgi sahibi olması ve onu kullanabilmesi iş aramasında elzemdir. Engellilerin %60,6'sı gibi büyük bir çoğunluğunun cep telefonu, bilgisayar ve internet kullanamaması onların iş arama becerilerinin yüksek olamayacağına işaret etmektedir. Özellikle internet kullanım oranın %10,4 olması çok düşük bir oran olarak nitelendirilebilir. Aynı araştırmada internet kullanan engellilerin interneti kullanma amaçları sorgulandığında ise engellilerin sadece %24,9'u iş arama ve iş başvurularında bulunmak için interneti kullandığını belirtmiştir.[76]

Engellilerin istihdama erişimlerindeki en büyük problemlerinin başında ulaşım gelmektedir. TÜİK tarafından 2010 yılında Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırmasında engellilerin ulaşım problemleri ele alınmış olup, istihdama ulaşma açısından araştırma sonuçları değerlendirildiğinde; engellilerin %66,9'u kaldırım, yaya yolu ve yaya geçitlerinin kendilerine uygun olmadığını, %58,4'ü kamu binalarının kendilerine uygun olmadığını ve %55,4'ü ise postane, banka vb. yerlerin kendileri açısında ulaşılabilir olmadığını belirtmiştir.[77] Bir diğer önemli ulaşım problemi ise engelliler için toplu taşıma araçlarının kullanımına ilişkindir. Şöyle ki, engellilerin; %68,3'ü metro, tramvay ve banliyö; %68,4'ü tren; %75,7'si vapur, feribot ve yolcu gemisi kullanamamaktadır. Ayrıca toplu taşıma araçlarını kullananların ise %69,1'i kendi başına bu söz konusu ulaşım araçlarını kullanamamaktadır.[78] Engellilerin toplu taşıma araçlarını rahat bir şekilde kullanamaması onların istihdama olumsuz bakışlarını artırmaktadır.

Engellilerin kendilerini istihdamda yetersiz görmelerinin bir diğer nedeni yeterli mesleki eğitime sahip olmamalarıdır. Engelliler birçok alanda olduğu gibi mesleki eğitimde de geri kalmışlardır. Bu geri kalmışlığın en büyük nedeni engellinin işgücü piyasasına girme umudun olamamasıdır. TÜİK tarafından 2010 yılında Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırmasında, engellilerin mesleki eğitime olan bakışları sorgulanmıştır. Buna göre; engellilerin; %88,4'ü mesleki eğitimin iş bulmasına katkısı olmayacağı, %36,1 sağlık problemleri, %29,5'i yaşının geçtiğini düşünmesi, %18,6'sı hizmetlerden haberdar olmaması, %14,6'sı uygun meslek edindirme hizmetinin

[76] TÜİK; 2010., ss.23-24.
[77] TÜİK; 2010., s.25.
[78] TÜİK; 2010., ss.29-30.

olamaması, %8,1'i eğitime devam etmesi nedenleriyle mesleki eğitimlere katılmayı tercih etmemektedirler.[79]

[79] TÜİK, 2010, s.34.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ENGELLİLERİN İSTİHDAMI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR

3.1 DÜNYA'DA ENGELLİ İSTİHDAMINI GELİŞTİRMEYE YÖNELİK GETİRİLEN DÜZENLEMELER

3.1.1 Uluslararası Kuruluşların Getirmiş Olduğu Düzenlemeler

3.1.1.1 Birleşmiş Milletler

3.1.1.1.1 Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme

Sözleşmenin amacı sözleşmenin 1'inci maddesinde açıklanmıştır;

> *"Sözleşmenin amacı; engellilerin tüm insan hak ve temel özgürlüklerinden tam ve eşit şekilde yararlanmasını teşvik ve temin etmek ve insanlık onurlarına saygıyı güçlendirmektir. 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 (md.1)."*[80]

Sözleşme ile taraf devletler engellilerin istihdama erişiminde diğer bireyler ile eşit olmasını sağlayacak önlemleri alacağını taahhüt etmişlerdir. Ayrıca sözleşmenin 5'inci maddesinde; engellilerin fiili eşitliğini hızlandırmak veya sağlamak için gerekli özel tedbirler, sözleşmenin amaçları doğrultusunda ayrımcılık olarak nitelendirilmez. Bu durum ile engellilere yönelik pozitif ayrımcılık yapılmasının önü açılmıştır.*

Çalışmanın önceki bölümlerinde detaylı bir şekilde açıklanan ayrımcılık, engellilerin çalışma hayatına girmelerinin önünde büyük bir engeldir. Sözleşmeye göre Engelliliğe dayalı ayrımcılık;

> *"siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya*

---

[80] **Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme**

* Bu kapsamda, 2010 yılında yapılan anayasa değişikliği ile mevcut anayasanın eşitlik ilkesini düzenleyen onuncu maddesine ek yapılarak, "Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz" ifadesi eklenmiştir. Böylelikle engellilerin hayata katılmasını, kamu hizmetlerinden yararlanmasını kolaylaştıracak her türlü tedbir ayrımcılık sayılamayacaktır.

bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayrım, dışlama veya kısıtlamayı kapsamaktadır. Engelliliğe dayalı ayrımcılık makul düzenlemelerin gerçekleştirilmemesi dahil her türlü ayrımcılığı kapsar."[81]

Makul düzenleme ile ifade edilmek istenen, engellilerin sahip oldukları haklarını herkesle birlikte eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını mümkün kılmak amacıyla belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve düzenlemeleri kapsamaktadır (md.2).[82] Makul düzenleme kapsamında taraf devletler engellerin çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukları aşmalarını sağlayacak tedbirler almak, onları engelli olmayanlarla eşit seviyeye taşıyacak faaliyetleri yürütmekle yükümlü olup; alınacak tedbirler, tedbiri alan tarafa çok büyük yükler getirmeyecek oranda makul olmalıdır.

Makul düzenlemeler, iş yaşamında genellikle işveren tarafından yapılacak düzenlemelerdir.[83] İşverenler bu düzenlemeleri yaparken kamu otoritesi tarafından genellikle kredi, sübvansiyon veya hibe gibi desteklerle desteklenmektedirler.

Sözleşmemenin 3'üncü maddesinde sözleşmenin nasıl uygulanacağı konusunda bir çerçeve çizmek amaçlanmıştır;

- *Kendi seçimlerini yapma özgürlükleri ve bağımsızlıklarını da kapsayacak şekilde, kişilerin insanlık onuru ve bireysel özerkliklerine saygı gösterilmesi;*
- *Ayrımcılık yapılmaması;*
- *Engellilerin topluma tam ve etkin katılımlarının sağlanması;*
- *Farklılıklara saygı gösterilmesi ve engellilerin insan çeşitliliğinin ve insanlığın bir parçası olarak kabul edilmesi;*
- *Fırsat eşitliği;*
- *Erişilebilirlik;*
- *Kadın-erkek eşitliği;*
- *Engelli çocukların gelişim kapasitesine ve kendi kimliklerini koruyabilme haklarına saygı duyulması.*[84]

İlgili madde istihdam boyutu ile değerlendirildiğinde, devletler engellilerin istihdama erişmede karşılaşacakları muhtemel engellerin (ayrımcılık, fırsat eşitliği, erişilebilirlik) kaldırılmasına yönelik tüm idari, yasal ve diğer tedbirleri kaynakları ölçüsünde almayı taahhüt etmişlerdir (md.4).

Sözleşmenin 9'uncu maddesi engellilerin istihdama katılmalarının önündeki bir diğer önemli engel olan erişebilirlik ile ilgilidir. Madde hükümlerine göre;

---

[81] **Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme**
[82] **Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme**
[83] ILO; **Employment of People With Disabilities The Impact of Legislation**; ILO yayınları, 2002, s.6.
[84] **Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme**

"*Taraf devletler, engellilerin bağımsız yaşayabilmelerini ve yaşamın tüm alanlarına etkin katılımını sağlamak ve engellilerin diğer bireylerle eşit koşullarda fiziki çevreye, ulaşıma, bilgi ve iletişim teknolojileri ve sistemleri dahil olacak şekilde bilgi ve iletişim olanaklarına, hem kırsal hem de kentsel alanlarda halka açık diğer tesislere ve hizmetlere erişimini sağlamak için uygun tedbirleri alacaklardır*."[85]

Bu kapsamda, binalar, yollar, ulaşım araçları ve okullar, evler, sağlık tesisleri ve işyerleri dahil diğer kapalı ve açık tesisler; engelliler açısından erişebilir olmalıdır (md.9).

Engellilerin yeteri kadar eğitim alamaması, mesleksiz olmaları onların çalışma hayatına katılmalarının önünde önemli bir engeldir. Sözleşmenin 24'üncü ve 26 maddeleri bu hususlara ilişkin düzenlemeler getirmiştir. Sözleşmenin 24 üncü maddesi;

"*taraf devletler engellilerin eğitim hakkını tanıyacağını öngörür ve bu hakkın; fırsat eşitliği temelinde, ayrımcılık yapılmaksızın sağlanması için eğitim sisteminin bütünleştirici bir şekilde her seviyede engellileri içine almasını ve ömür boyu öğrenim imkanı sağlayacak şekilde olacağını taraf devletler taahhüt etmişlerdir*."

Sözleşmenin 26'ncı maddesinde ise habilitasyon* ve rehabilitasyona ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Madde hükümlerine göre;

"Taraf Devletler engellilerin azami bağımsızlığını, tam fiziksel, zihinsel, sosyal ve mesleki becerilerini elde etmelerini ve yaşamın her alanına tam katılımlarını sağlamak için akran desteği dahil uygun tedbirleri etkin bir şekilde alır. Bu bakımdan Taraf Devletler özellikle sağlık, istihdam, eğitim ve sosyal hizmetler alanlarında kapsamlı habilitasyon ve rehabilitasyon hizmetlerini sunmayı taahhüt etmiştirler."[86]

Sözleşmenin 27'nci maddesi doğrudan çalışma ve istihdam ile ilgilidir. Maddeye göre;

"*Taraf Devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu hak, engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Taraf Devletler çalışırken engelli olanlar dahil olmak üzere tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına alır*."[87]

Sözleşmenin maddeleri incelendiğinde her birinin diğeri ile ilişkili olduğu ve her maddenin konusuna giren alanda detaylı bir çerçeve çizdiği göze çarpmaktadır. Bu

---

[85] **Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme**

[*] **Habilitasyon:** "Engellinin bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılayabilmesini ve yaşamını bağımsız bir şekilde sürdürebilmesini sağlamayı amaçlayan fiziksel, sosyal, zihinsel ve mesleki beceriler kazandırmaya yönelik hizmetleri" ifade etmektedir.

[86] **Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme**

[87] **Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme**

kapsamda, sözleşmenin 27'nci maddesi uyarınca devletlerin alacağı tedbirlerin kapsamı ise şu şekildedir;

- *İşe alım ve istihdam edilme koşullarında, istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dahil olmak üzere, istihdama ilişkin her hususta, engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklar;*
- *Fırsat eşitliği, eşit değerde işe eşit ücret ilkesi, tacizden korunma ve mağduriyetin giderilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları dahil olmak üzere diğer bireylerle eşit koşullar altında adil ve uygun çalışma koşullarının sağlanmasına ilişkin olarak engellilerin haklarını korur.*
- *Engellilerin iş ve sendikal haklarını diğer bireylerle eşit koşullar altında kullana bilmelerini sağlar;*
- *Engellilerin genel teknik ve mesleki rehberlik programlarına, yerleştirme hizmetlerine, mesleki ve sürekli eğitime diğer bireylerle eşit koşullar altında etkin bir şekilde erişimini sağlar;*
- *İş piyasasında engellilerin istihdam olanaklarının ve kariyer gelişiminin desteklenmesine ve engellilerin iş aramasına veya işe başlamasına, çalışmaya devam etmesine ve işe geri dönmelerine yardım eder;*
- *Serbest çalışma, girişimcilik, kooperatif kurma ve kendi işini kurma konusundaki fırsatları geliştirir;*
- *Engellileri kamu sektöründe istihdam eder;*
- *Olumlu eylem programları, teşvikler ve diğer tedbirleri de içerebilecek uygun politika ve önlemlerle, engellilerin özel sektörde istihdam edilmelerini destekler;*
- *Engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasını sağlar;*
- *Engellilerin açık iş piyasasında iş deneyimi kazanmasını temin eder;*
- *Engelliler için mesleki rehabilitasyon, işte kalma ve işe dönüş programları yürütür.*[88]

3.1.1.2 Uluslararası Çalışma Örgütü

3.1.1.2.1 Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkında Sözleşme (No.159)

Sözleşmenin temel amacı üye devletlerin mesleki rehabilitasyon aracılığıyla; engellilerin kendilerine uygun bir iş bulabilmeleri, buldukları işte kalıcı olmalarını ve ilerlemelerini sağlamalarına yönelik olarak mesleki rehabilitasyonu kullanacağını taahhüt etmesidir.[*] Sözleşmenin hükümleri, üye devletler tarafından ulusal imkanlara ve uygulamalara uygun olarak alınacak önlemlerle uygulanacaktır. Ayrıca sözleşme hükümleri kapsamına, hiçbir engel grubuna yönelik ayrım gözetilmeksizin tüm kategorideki engel grupları dahil edilecektir (md.1).[89]

Üye devletler mesleki rehabilitasyon faaliyetleriyle, engelli bireylere açık iş gücü piyasasında iş bularak, engelli bireyleri engelli olmayanlar ile eşit seviyeye

---

[88] **Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme**

[*] 159 numaralı Sözleşme yalnızca ILO üyelerinden bu Sözleşmeyi onaylayanlar için bağlayıcıdır (md.11). Sözleşme 1 Haziran 1983 tarihinde düzenlenmiş 10 Temmuz 1999 tarihinde Türkiye tarafından onaylanmıştır.

[89] **Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkında Sözleşme**; RG. 10.7.1999 -23751

getirmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda, engelli işçilerin lehine alınacak olan olumlu tedbirler engelli olmayan işçiler aleyhine bir ayrımcılık olarak kabul edilemeyecektir.[90]

3.1.1.2.2 Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam Hakkında ILO Tavsiye Kararı (No.168)

Sözleşme, mesleki rehabilitasyon ve istihdam seçeneklerinin nasıl sağlanabileceği; işveren, işçi ve engelli örgütlerinin mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin geliştirilmesine nasıl katkıda bulunabileceği hususlarını düzenler.[91]

Tavsiye kararına göre mesleki eğitim mümkün olduğunca erken başlamalıdır. Bu kapsamda özellikle sağlık sistemi ve diğer paydaşlar engelli bireyi mümkün olduğunca erken bir şekilde mesleki rehabilitasyona yönlendirmelidir (md.6).[92]

İşverenlere teşvikler sağlanarak, işverenlerin engellileri eğitmesi ve daha sonra eğitilen kişileri işe alması hususunda cesaretlendirilmelidir. Ayrıca yine işverenler yapacakları makul düzenlemeler için teşvik edilmelidirler (md.11).[93]

Açık işgücü piyasasında katılması mümkün olmayan engelliler için kurulacak olan korumalı işyerleri devlet tarafından desteklenmelidir. Ayrıca korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin açık işgücü piyasasına dönüşleri için kamu otoriteleri gerekli tedbirleri almalıdırlar (md.11).[94]

Türkiye 1988 yılında çıkarılan 168 numaralı ILO tavsiye kararını hali hazırda onaylamamıştır.[95]

3.1.1.2.3 Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (No.111)

İş ve Meslek boyutuyla ayrımcılığın ele alındığı 111 numaralı İLO sözleşmesinde kullanılan "ayrım" kelimesi ile ifade edilmek istenen amaç sözleşmenin 1'inci maddesinde açıklanmıştır. Buna göre;

---

[90] **Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkında Sözleşme**
[91] Uşan, Fatih; "Mesleki Eğitim Ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı**", e-akademi Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, sayı:15, 2003. http://www.e-akademi.org/makaleler/fusan-1.htm (09/11/13)
[92] ILO; 2008, s.15.
[93] ILO; 2008, s.16.
[94] ILO; 2008, s.17.
[95]http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102893 (09/11/2013)

"Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,

İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, İfade eder.

Belirli bir iş için, o işin mahiyeti icabı yapılan, herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayırım sayılmaz. (md.1)."[96]

Sözleşmeye taraf devletler imkanları dahilinde sözleşmede ele alınan her türlü ayrımcılığı ortan kaldırmak için politikalar geliştireceğini taahhüt etmektedir (md.2,3).[*] Ayrıca engellilerin çalışma hayatına katılmasını sağlayacak her türlü olumlu tedbir başkaları açısından ayrımcılığa sebep vermeyeceği sözleşme kapsamında yer almaktadır.

3.1.1.3 Avrupa Birliği

3.1.1.3.1 2010-2020 - Avrupa Engellilik Stratejisi

AB tarihinde ilk defa, bir insan hakları sözleşmesine taraf olarak Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmeyi imzalamıştır. AB'yi sözleşmeyi imzalamaya iten etmenler ise; AB'nin bünyesinde yaklaşık 80 milyon engelli bireyin yaşaması, nüfusunun hızla yaşlanması ve 75 yaşın üzerinde olan nüfusun üçte birinin engelli olmasıdır.[97] AB gerek sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmek gerekse yaşlılığa bağlı olarak artan engelli nüfusunun yaşam standartlarını yükseltmek amacıyla 2010-2020 engellilik stratejisine ihtiyaç duymuştur.

Stratejinin genel amacı; engelli bireylerin haklarını tam kullanabilmelerini, sosyal hayata katılımlarını ve ekonomiye katkı sağlamalarını (istihdam) sağlamak/güçlendirmektir.

---

[96] **Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi**; RG. 21.9.1967 - 12705

[*] 111 numaralı Sözleşme yalnızca ILO üyelerinden bu Sözleşmeyi onaylayanlar için bağlayıcıdır (md.8). Türkiye sözleşmeyi 2.9.1967 tarih 6-8730 Bakanlar Kurulu kararı ile onaylamış, 21.9.1967 tarihinde de resmi gazetede yayımlamıştır.

[97] EU Ratifies UN Convention on Disability Rights
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-4_en.htm (10/11/13)

Strateji, temelde engellilerin sosyal hayata katılmalarını engelleyen 8 temel alan üzerine odaklanmıştır. Stratejide engellilerin önünde engel olarak görülen alanlar; erişilebilirlik, katılım, eşitlik, istihdam, eğitim ve öğretim, sosyal koruma, sağlık ve dış eylemdir.[98]

3.1.1.3.1.1 Stratejinin Uygulanması

Yukarıda sayılan 8 temel engelin aşılması için Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-2020'ye göre kullanılacak politikalar ise;[99]

- Bilinçlendirme; Konsey, engellilerin sahip olduğu haklar konusunda onları bilgilendirmek amacıyla engellilerin bilgiye ulaşmasındaki engellerin kaldırmak için özel bir çaba sarf edecektir. Ayrıca AB, ülkelerin engellilerin haklarına ilişkin farkındalığı artırma çabalarını destekleyecektir.
- Mali Destek; AB, erişebilirliğin artması ve ayrımcılığın önlenmesi amacıyla yapılacak faaliyetlerde üye ülkeleri finansal olarak destekleyecektir.
- İstatistik, Veri Toplama ve İzleme; AB genelinde uygulanacak anketlerle engelliler hakkında veriler toplandıktan sonra bu toplanan veriler 2020 stratejine ulaşmada yol gösterici olacaktır. Söz konusu verilerin toplanması aşamasında AB üye devletleri destekleyecektir.
- Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin gerektirdiği mekanizmalar; Sözleşmenin ilerletilmesi, korunması, takip edilmesi amacıyla bağımsız mekanizmaların da dahil olduğu bir izleme modeli kurulacaktır.

3.1.1.3.2 İstihdam ve İşte Eşit Davranma İlkesine İlişkin Genel Bir Çerçeve Oluşturan 2000/78 sayılı Konsey Direktifi

Bu direktif ile Konsey, iş yaşamında eşit davranma ilkesini uygulamak amacıyla; din, yaş, cinsel yönelim ve maluliyet gibi alanlarda ayrımcılıkla mücadele için bir çerçeve oluşturmayı amaçlamıştır (md 1).

---

[98] European Disability Strategy 2010-2020 - Guide http://www.eubusiness.com/topics/social/disability-2010-20/ (10/11/13)

[99] European Commission; **European Disability Strategy 2010-2020: a Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe,** 2010; ss.3-11. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:EN:PDF

Direktifin kapsamı çok geniş olup, sektör ayrımı yapılmaksızın tüm sektörleri kapsamaktadır. Direktif;

- Faaliyet kolu ne olursa olsun profesyonel hiyerarşinin her aşamasında; işe kabul edilme ölçütlerinde, işe alma koşullarında, terfi olanaklarında, kendi hesabına çalışmada veya bir mesleğin icra edilmesinde (md.3/a),
- Her tür ve her düzeydeki; mesleki rehberliğe, mesleki eğitime, yeniden eğitime, iş başı eğitime, ileri mesleki eğitime erişimde (md.3/b),
- İşten çıkarma, ücret dahil olmak üzere istihdam ve çalışmanın koşullarında; (md. 3/c)
- İşçi ve işveren sendikalarına üyelik aşamasında(md.4/c),

uygulanabilmektedir.

Konsey dolaylı ve dolaysız ayrımcılık yapılamayacağını öngörmüştür. Böylelikle direktif kapsamında engellilerin çalışma hayatında (işe alma, çalışma koşulları, terfi imkanları, işbaşı eğitim, vb.) engelli olmayanlardan farklı bir muamele görmelerini önleyecek düzenlemeler 2000/78/EC konsey direktifi doğrultusunda üye ülkelerin iç hukuklarına işlenmiştir.

3.2 DÜNYA'DA ENGELLİ İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK UYGULANAN BAŞLICA POLİTİKALAR

3.2.1 İstihdam Kotaları

Engelliler açısından istihdam kotaları, engellilerin istihdama entegrasyonlarının gerçekleşmesi ve onların istihdamda tutunmasının sağlanması noktasında dünyaca bilinen en olumlu önlemlerden biridir. Kotalar kimi zaman kamu otoritelerinin düzenlemiş oldukları yasalara dayanmakla birlikte kimi zamanda onların aldıkları karar ve düzenlemelere dayanabilmektedir.[100]

İstihdam kotaları basit bir şekilde işverenlerin çalışanları arasından belirlenen belli miktarda veya oranda çalışanın kamu otoritesinin öngördüğü kişilerden olmasının sağlanmasıdır. Burada kotaya konu olacak personelin kimler olacağı söz konusu otorite tarafından tanımlanmaktadır.

Kota sistemini işler halde tutan en önemli faktör idari para cezaları olup, kotadan doğan sorumluluklarını yerine getirmeyen işverenler idari para cezasına çarptırılırmaktadır.

Kota miktarları belirlenirken temel değişkenler; genel olarak işyerlerinin büyükleri ve içinde bulundukları sektörlerdir. Örnek olarak, İspanya ve Güney Kore aynı oranda engelli istihdam kota yüzdelerini uygulamalarına rağmen işletme büyüklükleri açısından kota kapsamları farklıdır. Yakın zamana kadar Güney Kore'de 300[*] ve daha fazla çalışanı olanlar kota kapsamında iken İspanya'da 50 ve daha üzeri işçi çalıştıran işverenler kapsama alınmaktadır. Dünya genelinde ise küçük işletmelerin sayıca büyük işletmelere göre bir üstünlüğü olduğundan, kota için belirlenen işyeri büyüklükleri sebebiyle ekonomideki birçok işveren kota kapsamına dahil edilememektedir.[101] Böylelikle az işçi çalıştıran fakat büyük karlar elde eden enerji gibi sektörlerde yer alan işletmeler kota kapsamında yer almayacak iken daha çok işçi çalıştıran fakat karlılığı yüksek olamayan tekstil gibi sektörlerde bulunan işletmeler ise kota kapsamında daha çok engelli çalıştırmak durumunda kalacaktır.

---

[100] ILO; 2007, s.35.

[*]Bu rakam 2004 ve öncesinde Güney Kore'de uygulanan engelli kotasına ait olup, söz konusu rakam 2004 ve 2009 yıllarında değişikliğe uğramış ve işletme büyüklüğü 300'den 50'ye çekilmiştir.

[101] Mont, Daniel; **Disability Employment Policy**, Social Protection Discussion Paper Series No: 0413, Dünya Bankası Yayınları, 2004, s.20-21.

Engellilerin istihdamı artırmaya yönelik olarak düzenlenen istihdam kotaları, ilk olarak I. Dünya Savaşından sonra Avrupa'da görülmüştür.[102] 1923'lerin sonunda Avusturya, Fransa, İtalya ve Polonya istihdam kotalarını savaşta engelli olan askerler için getirmişlerdir. Avrupa'da I. ve II. Dünya Savaşından sonra savaşta yaralanarak engelli olanların istihdam kotaları ile istihdam edilmesi ILO tarafından da desteklenmiş ve Avrupa'da yaygın kullanılan bir istihdam metodu haline gelmiştir.[103]

Birçok Avrupa ülkesi istihdam kotalarını özellikle II. Dünya Savaşından sonra meydana gelen işsizlik ve özellikle engellilerin istihdamda tercih edilmemesi sebepleriyle uygulanmaya başlanmıştır.[104] Dünya'da engellilere yönelik olarak uygulanan ilk istihdam kotaları sırasıyla; 1919 yılında Almanya'da,1920 yılında Avusturya, 1921 yılında İtalya ve Polonya, 1923 yılında Fransa'da[105] uygulanmıştır. Avrupa'dan sonra 1960'larda Japonya'da kota, engellilerin istihdamında etkin olarak kullanılan bir politika aracı olmuştur.[106]

Dünya'da birçok ülke engellilere yönelik istihdam kotaları getirmişken bazı ülkeler ise istihdam kotalarını kullanmayı tercih etmeyerek başka yollarla engelli istihdamını geliştirmeyi uygun görmüşlerdir. Dünya'da istihdam kotalarını tercih eden ülkelere bölgesel bazda birkaç örnekle bakılacak olursa;[107]

- Asya kıtası bazında; Hindistan, Çin, Japonya, Moğolistan, Filipinler, Sri Lanka, Kuveyt ve Tayland,
- Afrika kıtası bazında; Etiyopya, Mauritius ve Tazmanya,
- Amerika kıtası bazında; Brezilya,
- Avrupa kıtası bazında; İspanya, İtalya, Fransa, Polonya, Avusturya,

Görüleceği üzere engellilere yönelik istihdam kotaları dünyaca tercih edilen ve uygulanan bir istihdam tedbiridir. Bunun yanı sıra engelli istihdamında istihdam kotalarını uygulamayan ve sosyal politika alanında içinde bulundukları coğrafyada

---

[102] ILO; 2007, s.35.
[103] Thornton, Patricia; **Employment Quotas, Levies And National Rehabilitation Funds For Persons With Disabilities: Pointers For Policy And Practice,** ILO yayınları, 1998, s.6.
[104] Dr. O'reilly, Arthur; **The Right To Decent Work Of Persons With Disabilities,** ILO yayınları**,** 2007, s.90.
[105] Uşan, M. Fatih; "İş Hukukunda Sakat İstihdamı**", Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayınları**, Ankara, 1999, s.90.
[106] Thornton, Patricia; a.g.e, s.6.
[107] Dr. O'reilly; **a.g.e,** s.90.

başarılı sayılabilecek ülkeler; Avrupa (Danimarka, Finlandiya, İsveç); Amerika (Amerika Birleşik Devletleri, Kanada); Afrika (Güney Afrika) ve Avustralya'dır.[108]

Bazı ülkeler engelli istihdamında istihdam kotalarını uygulamayı tercih etmemekte bunun yerine diğer politika araçlarını ön plana çıkarmaktadırlar. Çünkü kota sisteminde, engelliler işverene çalışmak istemeyen veya çalışamayan bireyler gibi sunularak, işverenlerden yasal zorunluluktan ötürü kendisine bildirilen engellileri istihdam etmesi dayatılmaktadır.[109] Bu sebeple; Avustralya, Amerika, İngiltere ve Kanada'da engelli birlikleri kota uygulamasıyla işverenler üzerinde devlet eliyle baskı yaratılarak, işverenleri engelli istihdam etmeye zorlamanın yanlış olduğunu vurgulamaktadırlar. Söz konusu birlikler kota kapsamında istihdam edilen engellilerin istihdam edildikleri alana büyük ihtimal ile uygun olmayacaklarını, çalıştıkları alana uygun olsalar ve kendilerinden verim alınsa bile gerek işverenler gerekse çalışma arkadaşları tarafından yine de bir yük olarak görülmeye devam edileceklerini belirtmektedirler.[110] Bunun için engelli birlikleri, kotalarla işvereni engelli istihdam etmeye zorlamak yerine işverene teşvikler vererek onları engelli istihdam etmeye teşvik etmenin daha doğru bir yol olduğunu savunarak zorlayıcı istihdam kotalarına karşı çıkmaktadırlar.[111]

Kota sistemi sadece engelliler açısından uygulanan bir sistem olmayıp ülkeler ihtiyaçlarına göre kota sisteminin hedefindeki kitleyi belirlemişlerdir. Örneğin Japonya birçok OECD ülkesinin aksine yaşlı bireylerin istihdamını artırmaya yönelik politikalar geliştirmektedir. Bu kapsamda Japonya'da 70'li yıllarda orta yaşlı ve yaşlılar için kota sistemi uygulanmaya başlanmıştır. 2008'de getirilen yeni istihdam stratejisi ve uygulanan kota sistemi sayesinde 60-64 yaş aralığında çalışanların sayısı 1 milyona yükseltilmiş olup, bu yaş grubunun istihdam oranı ise %55'ten %57'ye yükseltilmiştir.[112]

---

[108] Dr. O'reilly; **a.g.e.**, s.96.
[109] Australian Chamber of Commerce and Industry; **Improving the Employment Participation of People with Disability in Australia**, Australian Chamber of Commerce and Industry yayınları; 2013, s.6.
[110] Australian Chamber of Commerce and Industry; **a.g.e.**, s.3.
[111] ILO; **Achieving Equal Employment Opportunities For People With Disabilities Trough Legislation**, ILO yayınları, 2011, s.75.
[112] Nicola Duell - David Grubb - Shruti Singh - Peter Tergeist; **Activation Policies in Japan**, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 113, OECD yayınları; 2010; ss.135-136

Japonya gibi İtalya da istihdamda kota rejimini kendi ihtiyaçları doğrultusunda kurgulamıştır. İtalya zamanın ihtiyaçlarına göre tasarlanmış olduğu eski istihdam kotasının kapsamına[*]; savaş sebebiyle engelli olan sivil ve askerler, çalışırken meslek hastalığına yakalananlar, çalışırken kaza geçirenler, sağır ve dilsizler, yetimler, eşini kaybetmiş dul kadınlar, verme hastaları ve mülteciler girmektedir.[113]

Kota sistemi dünyada engelli istihdamında en çok başvurulan istihdam tedbirlerinden biri olmasına karşın uygulaması ve takip etmesi oldukça zor bir politika aracıdır. Genel olarak engelli kota sisteminin uygulanması zorlaştıran etmenler ise şu şekilde sıralanabilir;[114]

- İşverenlerin engelli çalışanların yeteneklerine ve işe uygunluklarına karşı olan mevcut önyargıları,
- Engelli çalışanların işverenler tarafından devletin başlarına getirdiği bir yük olarak görülmesi,
- İşverenler engelli istihdam etmek yerine kimi zaman kamu otoritesi tarafından öngörülen cezayı ödemeyi tercih etmeleri,
- Kota sisteminin işverenlerin tamamını kapsama noktasında yeterli olmaması, genellikle ölçeği büyük olan işletmelerin kapsama alınması, küçüklerin ise kapsamın dışında bırakılmasının doğurduğu adaletsizlik,
- Kota sistemi kapsamına girecek olan engellilerin tanımlanmasının oldukça karmaşık ve zor bir iş olması,
- Kota sisteminin takibinin yapılmasının zor ve maliyetli bir iş olmasıdır.

Kota sistemi her ne kadar engelli istihdamında çok tercih edilen bir yöntem olsa da yukarıda sayılan nedenlerden ötürü uygulaması ve etkinliği açısından tartışılması gereken bir yöntemdir.

Avrupa Komisyonu tarafından 2000 yılında yapılan endüstrileşmiş 18 ülkenin engelli istihdamını geliştirmeye yönelik politikaları incelenmiş olup, bu kapsamda kota sisteminde istenilen noktaya erişebilen herhangi bir ülke tespit edilememiştir. Her ne kadar araştırmanın sonucunda kotaların engelli istihdamını artırdığı ve yükümlülüklerini

---

[*] Günümüzde İtalya'da uygulanan kota sistemi çalışmanı ileriki safhalarına incelenecektir.

[113] Avrupa Komisyonu; **Compendium: Good practice in employment of people with disabilities,** Avrupa Toplulukları yayınları, Lüksemburg, 1999 s.68.

[114] Wan, Deborah; **Training and Employment of People with Disabilities:Hong Kong SAR 2002,** ILO yayınları, 2004, ss.46-47.

yerine getirmeyen işverenlerden toplanan ceza paralarının engellilerin istihdamını geliştirecek alanlara harcanmasının olumlu olduğu belirtilse de kota sisteminin amaçladığı istihdam oranların yakalanmadığı görülmüştür.[115]

Kotanın ortalama doluluk oranı OECD ülkeleri arasında 50-70 civarında[*] seyretmektedir. Bu doluluk oranlarında ülkelerin gelişmişlik seviyeleri, kotadan doğan yükümlülüklere uyulmaması durumunda işverenlere uygulanan cezalar ve engelli istihdamına bakışları önem arz etmektedir. İstihdam kotalarına uyulması hususu, özellikle Asya ve Afrika'da yeteri kadar takip edilmemekte ve işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmesini sağlayacak tedbirler alınmamaktadır.[116]

Engelli istihdamında istihdam kotalarını doldurmak için sadece kontrol mekanizmalarını güçlendirmek veya ceza sistemini ağırlaştırmakla mümkün görünmemektedir. Kotaların dolmasını etkileyen birçok unsur bulunmakta olup bunlardan başlıcaları;

- İşverenlerin engellilerin neler yapabileceği hakkında bilgilendirilmesi,
- Engellilerin ulaşım olanaklarının geliştirilmesi daha fazla engellinin işgücü piyasasına kazandırılması sağlanması,
- Engellilere yönelik kota kapsamında teşvikler verilmesi,
- İşverenler düzenli bir şekilde takip edilmelidir. Birçok ülke işverenlerin kotadan doğan sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini iyi bir şekilde denetlemelidir.

İstihdam kotaları Dünya'da temelde iki farklı (yaptırımı olanlar ve olmayanlar) şekilde uygulanmaktadır. Bunlar;

- Yaptırımı olan istihdam kotaları (Kota ceza sistemi)
- Yaptırımı olmayan tavsiye niteliğinde olan istihdam kotaları

---

[115] Dr. O'reilly; **a.g.e**, s.96.
[*] Söz konusu oranlar OECD ülkelerinde genel olarak rastlanan rakamları ifade etmekte olup en yüksek ve en az oranları temsil etmemektedir.
[116] MONT; **a.g.e**, s.21.

3.2.1.1 Yaptırımı Olan İstihdam Kotaları (Kota ceza sistemi)

Yaptırımı olan istihdam kotalarında, kamu otoriteleri tarafından öngörülen oranda engelli istihdam etmeyen işverenlere belli miktarda idari para cezası kesilmektedir. Yaptırımı olan istihdam kotaları, tavsiye niteliğinde olanlara göre çok daha etkin bir yöntem olduğundan ülkeler tarafından daha çok tercih edilmektedir. Sisteme konu olan ceza miktarları ise o ülkedeki gelişmişlik seviyesine, asgari ücrete, ve uygulanan politikalara göre değişmektedir.

Yaptırımı olan kotalarda, öngörülen yaptırım her zaman için ceza olmayıp işverene engelli istihdam etmemesi karşılığında önceden kamu otoritesi tarafından belirlenmiş bir miktar parayı yine bu otorite tarafından gösterilen hesaba yatırması da istenebilmektedir (Fransa). Bu uygulama özellikle engelli istihdamının zor olduğu sektörlerde işverenler açısından tercih edilebilecek bir seçenek olmakla birlikte istihdam kotalarının doluluk oranını yukarı çekecek bir uygulamadır.[117]

İstihdam kotalarının yaptırım gücü ve doluluk oranları birçok ülkede beklenen seviyede değildir. Bazı ülkelerde işverenler engelli istihdam etmek yerine kamu otoritesi tarafından öngörülen cezayı ödemeyi tercih etmektedirler. Bu sebeple ceza miktarları düzenlenirken, ceza miktarları işveren açısından engelli istihdam etmemeyi maliyetli kılacak bir şekilde düzenlenmeli ve iyi bir şekilde takip edilmelidir. Aksi halde kurulan sistemin devamlılık arz etmesi mümkün görünmemektedir.

İyi kurgulanmamış engelli kotasına, 1993 yılında İngiltere'de engellilere yönelik getirilmiş olan %3 istihdam kotası örnek olarak verilebilir. İngiltere'deki istihdam kotasının başarısız olmasındaki en büyük etken dönemin hükümetinin engelli kotalarını uygulamada istekli ve yetkin olmaması olduğu söylenebilir. Açılan davalar ve sistemin işlerliğinin bozulmasının ardından 1996 yılında İngiltere'deki kota sistemine son verilmiştir.[118]

Kotasını doldurmayan işverenlerden toplanan cezalar, yıllık olarak toplanabildiği gibi kimi zaman bir yıl içinde çeyrek dönemlerde veya aylık olarak toplanabilmektedir. Burada diğer ülkelerden farklı olarak Çin'de işverenler engelli

[117] ILO; 2007, s.37.
[118] ILO; 2011, s.77.

istihdam etmedikleri gün bazında idari para cezasına çarptırılmaktadırlar.[119] Toplanan paralar genellikle kamu otoritesinin göstermiş olduğu banka hesabına yönlendirilirken bazen de cezayı toplama yetkisi o ülkede vergi toplamaya yetkili organa devir edilerek cezaların toplanması yoluna gidilebilmektedir.[120]

- **Polonya**

Polonya'da cezaları toplama yetkisi vergi dairelerine aittir. İşverenlerin kota yükümlülüğünü yerine getirmek amacıyla boş olan engelli kontenjanı için kamu otoritesi tarafından önceden belirlenen miktarın ulusal mesleki rehabilitasyon fonuna yatırılmaması veya hem söz konusu fona paranın yatırılmaması hem de engelli istihdamının gerçekleşmemesi durumunda ulusal mesleki rehabilitasyon fonu vergi dairesinden işverenden alacaklı olduğu paranın tahsil edilmesini talep eder. Ardından vergi dairesi işverenin banka hesaplarından veya işverenin mülklerinden idarenin alacaklı olduğu miktarı tahsil ederek ulusal mesleki rehabilitasyon fonuna parayı vermektedir.[121]

- **Avusturya**

Avusturya'da Polonya'da olduğu gibi ceza paraları ulusal mesleki rehabilitasyon fonunda toplanmaktadır. Söz konusu fonun yönetimi Avusturya'da bakanlık seviyesinde olup, Bakanlık işverenlerin kota kapsamında engelli istihdam etmemelerinden doğan idari ceza paralarını hesaplayarak işverene bildirmekle ve toplamakla yükümlüdür.[122]

3.2.1.2 Yaptırımı Olmayan Tavsiye Niteliğinde Olan İstihdam Kotaları

Yaptırımı olmayan engelli istihdam kotalarında, kamu otoriteleri işverenleri belli oranlarda engelli istihdam etmelerini tavsiye etmektedirler. Bu istihdam kotalarında kamu otoritesinin tavsiyesine uymayan işverenlere herhangi bir idari para cezası uygulanmayarak, belirlenen oranda engelli bireyi istihdam etmeyi işverenin inisiyatifine bırakılmaktadır.[123]

---

[119] ILO; 2011,s.76.
[120] ILO; 2007, s.37.
[121] ILO; 2007, s.37.
[122] ILO; 2007, s.37.
[123] ILO; 2011, ss.77-78.

- **Hollanda**

Hollanda 80'li yıllarda yaptırımı olamayan istihdam kotalarını hayata geçirmiştir. Kurgulanan sistemde üç yıl içinde %3 ila %5 arasında engelli istihdamı hedeflenmiştir. Üç yılın sonunda Hollanda hükümeti, gönüllü kotanın etkinliğini ölçmüş ve çok az bir ilerleme olduğunu tespit etmiş bunun sonucunda ise gönüllü kota uygulamasından vazgeçilmiştir. Daha sonra Hollanda Hükümeti* 90'lı yılların sonunda yaptırımı olan kota sistemini uygulamaya başlasa da etkili olmamıştır. [124]

3.2.1.3 Ülke Uygulamaları

3.2.1.3.1 Avusturya

Avusturya geçmiş yıllarda birçok ülke gibi istihdam kotalarını yüzde ile hesaplanmış buna göre, 25 ve üzeri işçisi olan işverenler %4 oranında engelli çalıştırmak zorundaydılar.[125]

Günümüzde Avusturya'da engellilere yönelik yeni kota sistemi Engellilerin İstihdam Hakkı Yasası (Behinderteneinstellungsgesetz) ile düzenlenmiştir. Yasaya göre işverenler 25 ve üzeri işçi istihdam etiklerinde en az bir engelli ve her 25'in katında da bir engelli olmak üzere engelli çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. İşverenlerin kota kapsamında istihdam edecekleri engellilerin en %50 oranında engelli olması gerekmekte olup, engelliler ağır engelli olmalarına ve belli bir yaşın üzerinde olmalarına göre hesaplamaya çift olarak dahil edilebilmektedirler.[126]

- Tekerlekli sandalye kullanan engelliler,
- Görme engelli olan engelliler,
- Yaşı 19'un altında veya 55'in üzerinde olan engelliler,
- 50 yaşın üzerinde olup %70 engel oranı bulunan engelliler,

hesaplamada çift sayılarak kotadan düşülebilmektedir.[127]

---

* Günümüzde Hollanda'da engellilere yönelik herhangi bir istihdam kotası mevcut olmamakla birlikte bunun olmasına yönelik çalışmalar sürmektedir.

[124] ILO; 2007, s.40.

[125] European Commission; **a.g.e.**, s.8.

[126] European Commission; **Supported Employment For People With Disabilities In The EU And EFTA-EEA**, Avrupa Birliği Yayınları, 2011, s.48.

[127] Statutory Targets On Employment of People With Disabilities In The Public Sector

Eğer işveren zorunlu kotasını dolduramazsa çalıştırmadığı her engelli başına zorunlu vergi ödemekle yükümlüdür.[128]

Avusturya'da engelliler iş yaşamına girdikten sonrada kanun kapsamında işten çıkarılmaya karşı özel olarak korunmaktadırlar. Bu kapsamda, engelliler işe girdikten dört ay sonra işveren tarafından işten çıkarılabilmeleri engelli komitesinin ön kararına bağlanmıştır.[129]

3.2.1.3.2 Çin

Çin'in yaklaşık olarak nüfusunun %6,34'ü engelli olarak tahmin edilmektedir. Bu oran rakama dönüştürüldüğünde ise 82,96 milyon kişi yapmaktadır.[130]

Çin'de engelli kotaları ilk olarak 90'lı yılların başında uygulanmaya başlanmıştır. Çin'de kota kapsamında yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler istihdam güvencesi fonuna bulundukları ildeki ortalama ücret kadar miktarı istihdam etmedikleri engelli başına ilgili fona yatırırlar. Fona yatırılan paralar engellilerin mesleki eğitimlerinde, işverenlere yapılan ücret sübvansiyonlarında, engelli istihdam etmenin işverene getirdiği ek maliyetlerin finansmanında veya öngörülen kota miktarının üzerinde istihdam gerçekleştiren işverenlere ödüllere harcanmaktadır.[131]

Çin'de uygulanan kota yüzdesi, ceza miktarında olduğu gibi iller arasında farklılık göstermektedir. Kota oranlarına örnek olarak; Pekin'de bulunan işveren %1 oranında engelli istihdam etmekle yükümlü iken, Guangzhou ilindeki işletmelerin engelli yükümlülüğü toplam işçi sayısının %1,5'idir.[132]

---

http://www.nda.ie/cntmgmtnew.nsf/0/84AA79B029E870AE8025729D0046CAED/$File/people_with_disabilities_in_public_sector_04.htm (19/09/13)

[128] Austria Disabled Persons - Behinderte http://www.eurofound.europa.eu/emire/AUSTRIA/ANCHOR-BEHINDERTE-AT.htm (15/09/13)

[129] http://www.eurofound.europa.eu/emire/AUSTRIA/ANCHOR-BEHINDERTE-AT.htm (15/09/13)

[130] Dr .Chau - C. M. Ruby; "Socialism And Social Dimension Of Work — Employment Policies On Disabled Groups İn China**", The Hong Kong Journal of Social Work,** cilt: 43, sayı: 1, 2009, s.19

[131] Mont; **a.g.e**, s.22.

[132] Dr .Chau- C. M. Ruby; **a.g.e.**, s.24.

3.2.1.3.3 Fransa

Fransa'da engellilerin istihdamına yönelik olarak en büyük reform 1987 yılında Engellilerin İstihdamına İlişkin Yasa ile yapılmıştır.[133] Yasaya göre 20 ve üzeri işçi çalıştıran işverenlerin %6 oranında engelli istihdam etme zorunluluğu bulunmakta olup, bu zorunluk artık kamu sektörünü de kapsayacak şekilde genişletilmiştir.[134]

Yasada öngörülen %6'lık engelli kotasına geçiş kademeli olarak gerçekleşmiştir. 1988 yılında %3 olarak uygulanmaya başlanan engelli kotası, 1991 yılında %6 ile en başta tasarlanan seviyeye ancak gelebilmiştir.[135]

Fransa'da Engellilerin İstihdamına İlişkin Yasa'da yapılan düzenlemeler ile işverenler engelli kotasını karşılamak için 4 seçeneğe sahip olmuşlardır. İşverenlerin sahip oldukları seçenekler şunlardır; [136]

- İşverenler hiç engelli istihdam etmeden, önceden kamu otoritesi tarafından belirlenmiş bir ücreti engelliler için oluşturulmuş olan fona yatırarak yükümlülüklerini yerine getirebilir.
- İşverenler taşeron şirketlerle anlaşma yaparak korumalı işyerlerinden işçi temin edebilir.
- Engellilerin istihdamını artırmaya yönelik programlar düzenleyebilir (örnek olarak engelli stajyerlerin işletme bünyesinde çalıştırılması).
- Son olarak, engelli işçinin işveren tarafından istihdam edilmesi ile engelli yükümlülüğü yerine getirilebilmektedir.

Yukarıda sayılan seçeneklerin yanında Fransa ve Almanya'da işverenlerin engelliler içinde dezavantajlıların tercih edilmesini kolaylaştırmak amacıyla engellilerin engel derecesine göre, kota hesaplamasında iki veya üç kişilik yer kaplamasını mümkün kılan düzenlemeler mevcuttur.[137]

---

[133] OECD; 2003, s.148.
[134] European Commission; **a.g.e.,** s.81.
[135] Dr. O'Reilly; **a.g.e.**, s.93.
[136] OECD; 2003, s.148
[137] ILO; 2011, s.81.

3.2.1.3.4 Almanya

Almanya'da engellilik oranları 20-100 arasında derecelendirilmekte birlikte, engelli bireylerin kazanacakları hakların neler olacağı sahip olunan engel oranına göre değişmektedir. Almanya'da kota sadece ağır engelliler* için düzenlenmiş olduğundan, sadece engel derecesi 50 ve üzerinde olan engelli bireyler bu haktan yararlanabilmektedirler.[138] Fakat, engel derecesi 50'den az ve 30 dereceden yüksek olan engelli bireyler, belirli şartlar altında ağır engelliler ile eşit konuma gelebilirler. Bu husustaki kararı çalışma dairesi verir. Bunun için aranan koşul ise; eşit tutulmak için başvurusu alınan engelli bireye, eşit tutulmadığı takdirde çalışma hayatına girmesinin güç olması ya da çalışmakta olduğu işini kaybetme tehlikesinin olmasıdır. Ağır engelli bireylerle eşit tutulanlar çalışma hayatına ağır engellilerin aldıkları yardımların hepsini alabilmektedir. Ancak bu kişilere istisna olarak sadece ek izin günleri ve ücretsiz taşınma hakkı tanınmamaktadır.[139]

İşverenlerden 16 ve daha fazla işçisi olanlar %5 oranında ağır engelli istihdam etmekle yükümlüdürler. Engellilerden engel derecesi yüksek olanlar ve çalıştıkları işyerinde eğitim almakta olan engelliler duruma göre kota kapsamında iki veya üç kişi sayılabilmektedirler. Almanya'daki yasal düzenlemeler ağır engellileri iki kategoriye ayırmıştır;[140]

- Engellinin istihdama katılmasını engelleyen ciddi durumların var olmasına göre,
  - Engelli bireyin istihdama katılması için düzenli yardıma ihtiyacı olması,
  - Engellinin engeline bağlı olarak işverenin sürekli bir harcama yapmasını gerektiren bir durumun olması,
  - Engellinin üretme kapasitesinin önemli ölçüde düşük olması,
  - 50 ve daha üzerinde zihinsel veya psikolojik rahatsızlığı bulunan engellinin saldırgan tutum içinde olması,
  - Engelliliğin boyutu gereği mesleki eğitimini tamamlayamamış olması,

---

* Almanya'da ağır engellilerin toplam nüfus içindeki payları %8'dir.

[138] Kock, Martin; "Disability Law in Germany: An Overview of Employment, Education and Access Rights"; **German Law Journal**, cilt: 05, sayı: 11, 2004, s.1376.

[139] Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı; "**Soziale-Sicherung-Gesamt-Tuerkisch**", Bonn, Ocak 2013, s.67

[140] Dr. O'reilly; **a.g.e**. s.87.

- Ağır engelli olup 50 yaşını geçenler.

Engelli kotasını dolduramayan işverenlere ayılık olarak kişi bazında cezalar kesilmekte olup, ceza miktarları işverenin hangi oranlarda kotasını doldurduğun göre değişmektedir.[141] Buna göre;

- Kota tamamlanma oranı %5'in altında fakat %3'ün üzerinde ise 105 EURO,
- Kota tamamlanma oranı %3'in altında fakat %2'ün üzerinde ise 180 EURO,
- Kota tamamlanma oranı %2'nin altında ise 260 EURO,

Almanya'da işverenler cezalara rağmen engelli istihdam etmekten imtina etmekte ve ceza ödemeyi tercih etmektedirler.[142]

3.2.1.3.5 İtalya

İtalya'da işgücü piyasasında engelliler ile engelli olmayanlar arasında neredeyse hiçbir fark bulunmamaktadır. İtalya'daki kota sistemine göre 15 ve üzeri işçi çalıştıran işverenler kamu otoritecisince belirlenen oranlarda engelli çalıştırmakla yükümlüdür. Mevcut sistemde işletmelerin büyüklüğü ön planda olup, kamu özel olmak üzere tüm işverenler kota kapsamına dahil edilmektedir. İşletme büyüklüklerine göre uygulanan engelli kotaları ise şu şekildedir; [143]

- 50 ve üzeri işçi çalıştıran işverenler %7 oranında engelli,
- 36-50 arası işçi çalıştıran işverenler en az iki engelli,
- 15-36 arası işçi çalıştıran işverenler en az bir engelli,

istihdam etmekle yükümlüdürler. Burada işveren engelli işçisi ile dokuz aydan az sürecek bir sözleşme yapar ise çalıştırdığı engelliyi kotadan düşemeyecektir.[144]

İtalya'da da her ne kadar yeni yapılan düzenlemelerle işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği araştırılsa da, uygulamada birçok işveren

[141] 77 SGB IX Ausgleichsabgabe http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/77.html (16/09/2013)
[142] Kock; **a.g.e.**, s.1379.
[143] European Commission; 2011, s.105.
[144] http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/128 (16/09/13)

engelli istihdam etmek yerine ceza ödemeyi tercih etmekte olduğundan engelli istihdamında kotadan beklenen başarı sağlanamamaktadır.[145]

3.2.1.3.6 Lüksemburg

Lüksemburg'da işverenlerin ne kadar engelli çalıştıracağının temel belirleyicisi o işletmenin büyüklüğü ve hangi sektörde(kamu özel) yer aldığıdır. Buna göre özel sektör de 25 ve üzeri engelli istihdam eden işverenler %3, kamu sektöründe ise işverenler %5 oranında engelli istihdam etmekle yükümlüdürler. Eğer işverenler engelli kotasını doldurmaktan imtina ederlerse asgari ücretin yarısı kadar bir tutarı ödemekle yükümlüdür.[146]

3.2.1.3.7 Romanya

Romanya'da 50 ve üzerinde işçi çalıştıran kamu ve özel sektör işverenleri %4 oranında engelli istihdam etmekle yükümlüdürler. İşverenlerin kotadan doğan yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri sadece engelli istihdam etme şartına bağlı olmayıp bundan başka iki seçenekleri daha bulunmaktadır buna göre; [147]

- Kota kapsamında istihdam edilmeyen engelli başına asgari ücretin yarısının ödenmesi,
- Yetkilendirilmiş korumalı işyerlerinden kamu otoritesi tarafından belirlenen miktarlarda alışveriş yapılması,

Gerekmektedir. Bu durumunda işverenler, kota kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmiş sayılacaklardır.

---

[145] Giovannone, Maria; **Disability and the effective implementation of laws for the access to work**, International and Comparative Study Centre University of Modena e Reggio Emilia yayını, 2012, s.11.
[146] Disabled Worker http://www.eurofound.europa.eu/emire/LUXEMBOURG/DISABLEDWORKER-LX.htm (17/09/13)
[147] Gabor, Diana; "Sheltered Units: The Implementation of Policies for the Social Integration of Persons with Disabilities", **Social Work Review**, Cilt:3, 2011, s.9-10

3.2.1.3.8 İspanya

İspanya'da 50 ve üzeri işçi çalıştıran kamu işverenleri için %5, özel sektör işverenleri için %2 oranında engelli çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır.[148]

İspanya'da işverenlerin kotadan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediklerini ölçen bir sistem bulunmamaktadır. Bu sebeple kotanın doluluk oranları oldukça düşük seyretmektedir. İspanya'da Kamu İstihdam Kurumunun işverenlere (kamu ve özel sektör işverenleri) engelli temin edememesi halinde işverenler kota kapsamında engelli istihdam etmekten muaf tutulmuşlardır. Fakat bu muafiyet onların kota kapsamındaki yükümlülüklerini ortadan kaldırmamış olup sisteminin kendilerine sunduğu diğer seçenekleri yerine getirerek yükümlülüklerini tamamlamaları gerekmektedir. Bu kapsamda işverenin sahip olduğu diğer seçenekler; [149]

- Korumalı işyerleri ile yapılabilecek işbirlikleri (mal ve/veya hizmet satın alma),
- Engellilerin istihdamının artırılması ile ilgili derneklere yardımda bulunma,

gibi seçenekleri bulunmaktadır.

3.2.1.3.9 Japonya

Japonya'da 56 ve daha üzeri işçi çalıştıran özel sektör işverenleri için %1,8, kamu sektörü işverenleri için %2,1 oranında engelli istihdam kotası bulunmaktadır. Japonya'da kotanın doluluk oranları birçok OECD ülkesinin ortalamasının altında seyretmektedir. 2005 yılında Japonya'da Çalışma ve Refah Bakanlığı tarafından yapılan araştırmada özel sektörde engelli kotalarının doluluk oranını %42,1, kamu ile bağı olan işverenlerde %44,8, kamu sektöründe ise %77,5 olarak tespit etmiştir.[150]

Japonya'daki kota sistemi ağır ve zihinsel engellilere pozitif ayrımcılık tanıyacak şekilde tasarlanmıştır. Eğer ki işverenler ağır veya zihinsel engelli bir işçiyi istihdam etmeleri halinde, istihdam ettikleri bu işçilerini kotadan iki engelli olarak düşebilme hakkına sahiptirler. Fakat işverenler bu kapsamda istihdam ettikleri ağır

---

[148] Miguel A. Verdugo - Cristina Jenaro, Maribel Campo; **Report On The Employment Of Disabled People In European Countries:Spain,** Academic Network of European Disability experts (ANED) yayınları, 2009, s.5.
[149] OECD; 2007a, s.170.
[150] ILO; 2011, s.79.

engellilerini tam zamanlı olarak çalıştıramayacak olup bu işçilerini haftada en az 20 en fazla 29 saat çalıştırabileceklerdir.[151]

Japonya'da kısmi zamanlı çalışan engelliler kota kapsamında değerlendirilmektedirler.[152] Bu kapsamda, kısmi zamanlı çalışan engelliler, engelli kotasında 0,5 kişi olarak sayılarak hesaplamaya dahil olmaktadırlar.[153]

İşverenlerden kota yükümlülüklerini yerine getirmeyenlere aylık ve istihdam edilmeyen engelli başına ceza kesilmektedir. 2010 yılında yükümlülüklerini yerine getirmeyen kamu ve özel sektör işverenlerine kişi başı 50.000[*] Japon Yeni (JPY) para cezası uygulanmıştır.[154]

Kotanın tamamlanmasının ikinci ceza boyutu ise engelli işçilerin iş ortamına uyumlarını artırmak amacıyla işverenlere verilen hibelerin azaltılmasıdır.[155]

3.2.1.3.10 Polonya

Polonya'da 25 ve üzeri işçi çalıştıran özel sektör işverenleri %6 oranında engelli çalıştırmakla yükümlü iken kamu sektöründe bu oran sadece %2'dir.[156] Genel olarak ülkelerde engelli istihdam kotalarında belirlenen oranlarda kamunun ağırlığı özel sektöre göre fazla iken Polonya'da ise durum tam tersi olup, özel sektör işverenin kota kapsamında engelli çalıştırma oranı kamu sektörüne oranla 3 kat daha fazladır.

Kotanın doldurulmaması halinde işverenler ortalama ücretin %40'nı doldurulmayan her pozisyon için ceza olarak ödemektedirler. Toplanan ceza paraları ise engellilerin istihdamı artırmaya yönelik olarak uygulanan diğer politikalara

---

[151] ILO; **Employment of People with Disabilities: The Impact of Legislation (Asia and the Pacific) Japan Country Profile**, ILO yayınları, ISBN: 92-2-113703-1, 2003a, s.14.
[152] Duell vd.; 2010, s.140.
[153] Tamako, Hasegawa; "Equality of Opportunity or Employment Quotas?—A Comparison of Japanese and American Employment Policies for the Disabled", **Social Science Japan Journal,** cilt: 10, sayı:1, 2007, s.47.
[*] 2002 yılında Japonya'da işverenleri %57'si engelli kotasını karşılamamış ve toplam 24.652 milyon Japon yeni işverenlere ceza kesilmiştir.
[154] Duell vd.; 2010, s.140.
[155] ILO; 2003a**,** s.14.
[156]http://www.nda.ie/cntmgmtnew.nsf/0/84AA79B029E870AE8025729D0046CAED/$File/people_with_disabilities_in_public_sector_04.htm (19/09/13)

aktarılmaktadır.[157] Engellilerin kota kapsamındaki istihdam oranları Polonya'da %30 seviyelerinde seyretmektedir.[158]

Avrupa ülkelerinde uygulamakta olan kota yüzdeleri ile Polonya'da uygulanan yüzdeler karşılaştırıldığında Polonya'nın yüzdelerinin yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Fakat kotanın doluluk oranına bakıldığında ise kotanın çok da başarılı bir şekilde uygulandığı söylenemeyecektir. Ayrıca doluluk oranın düşük olmasının bir sebebi olarak da engelli istihdamında özel sektöre göre daha hassas olan kamu sektörü için öngörülen yüzdenin düşük olmasıdır.

3.2.1.3.11 Slovenya

Slovenya'da 20 ve üzeri işçi çalıştıran işverenler %2 ila %6 arasında sektöre bağlı olarak değişen miktarlarda engelli istihdam etmekle yükümlüdürler.[159] İşverenler söz konusu kota yükümlülüklerini yerine getirmede 3 farklı opsiyona sahiptirler. Buna göre işverenler;

- Kotanın öngördüğü sayıda engelliyi istihdam ederek,
- Asgari ücretin %70'ine tekabül eden bir ücreti gösterilen fona yatırarak,
- Korumalı işyerleri ile iş ortaklığına girerek,

kotadan doğan yükümlülüklerini yerine getirebilirler.[160]

3.2.1.3.12 Yunanistan

Yunanistan'da 50 ve üzerinde çalışanı olan işverenler %8 oranında engelli çalıştırmakla yükümlüdür. Oransal olarak Avrupa'daki diğer ülkelerle karşılaştırıldığında bu oran yüksek gibi gözükse de, uygulamada işverenlerin %20'si engelli kotasına uymamaktadır. Takiplerin yetersiz olması sebebiyle Yunanistan'da kotanın doluluk oranı %3 olarak hesaplanmıştır.[161]

---

[157] http://www.nda.ie/cntmgmtnew.nsf/0/84AA79B029E870AE8025729D0046CAED/$File/people_with_disabilities_in_public_sector_04.htm (19/09/13)
[158] OECD; 2006, s.159.
[159] European Commission; 2011, s.148.
[160] Quota System For Employment Of Disabled Workers http://newsgroups.derkeiler.com/Archive/Misc/misc.legal/2009-10/msg00209.html (17/09/13)
[161] Eleni Strati - Anna Evangelinou; **Report on the employment of disabled people in European countries: Greece**, Academic Network of European Disability experts (ANED) yayınları; 2007, ss.4-13.

3.2.1.3.13 Portekiz

İşe giriş ve işten çıkışlarda engelli olanların engelli olmayanlardan herhangi bir farkının bulunmadığı Portekiz'de engellilere yönelik olarak kamuda %8, özel sektörde %2 oranında engelli istihdam kotası uygulanmaktadır.[162]

3.2.1.3.14 Bahreyn

Bahreyn'de çok fazla yabancı çalışan olması ve bununla birlikte işsizlik rakamının %20 seviyelerine ulaşması engelli kotası açısından kamu otoritesine yol gösterici olmuştur. Bahreyn'de uygulamada iki yabancı çalıştıran işverenin bir engelli çalıştırma yükümlüğü bulunmaktadır.[163]

Çalışmanın önceki bölümlerinde değinildiği gibi ülkeler kendi koşularına göre sosyal politikalarını oluşturmakta ve uygulamaktadırlar. Bahreyn'de kamu otoritesi mevcut engelli kotası uygulaması ile hem engellilerin istihdamını artırmakta hem de ülkesindeki vatandaşlarının istihdama katılımlarını artırmayı amaçlamaktadır.

3.2.2 Teşvikler

Teşviklerin engelli istihdamını geliştirmede önemli bir rolü olduğu genel kabul görmüş olup, engelli istihdamını geliştirmek için ülkelerce en çok başvurulan politika araçlarından biridir.

Teşvikler, istihdam kotalarında olduğu gibi bir zorunluluk öngörmemesi sebebiyle işveren ve engelliler tarafından daha olumlu karşılandığı söylenebilir. Ancak çalışmanın ileriki bölümlerinde açıklanacak olan ülke örneklerinden de görüleceği üzere bazı ülkelerde işverenler finansal destekleri hak edebilmek için öncelikle kotadan doğan yükümlülüklerini yerine getirmiş olmaları gerekmektedir.

---

[162] European Commission; 2011, s.137
[163] ILO; 2011, s.79.

Engelli istihdam eden işverenlere yönelik genel olarak uygulanan teşvikler iki boyutta ele alınabilir:

3.2.2.1 Engelli Bireyin İşe Girmesinden Önce Yapılan Teşvikler

Bu teşvik türünde engelli birey henüz işe başlamamış fakat giriş aşamasındadır. Burada engelli bireyin işyerinde ihtiyaç duyacağı özel düzenlemelerin işveren tarafından yapılması genellikle işverenin sorumluluğundadır.[*] Engelli bireyin işyerinde çalışmaya başlayabilmesi için ihtiyaç duyduğu ekipman ve işyerinde yapılması gerekli düzenlemeler için kamu otoritesi işverene destek olmakta, ortaya çıkacak ek finansal yükün bir kısmını veya tamamını üstlenerek işvereni engelli çalıştırma konusunda teşvik etmektedir.

İşverene kamu otoritesi tarafından;[164]

- Eğitim masraflarının karşılanması,
- İşyerinde yapılan değişikliklerin finansmanı,
- İşverenin istihdam edeceği eğiticinin sağlanması veya ücretinin ödenmesi,
- İşe başlarken belli sürelerle ücret sübvansiyonlarının sağlanması,
- Vergi indirimi yapılması,

gibi teşvikler sağlanması yoluyla işverenleri engelli bireyleri istihdam etme konusuna teşvik etmektedir.

3.2.2.2 Engelli Bireyin İşe Girmesinden Sonra Yapılan Teşvikler

Kamu otoriteleri engelli bireylerin istihdamlarını kalıcı kılmak amacıyla, engelli bireylerin istihdamda kaldığı sürece işverene destek olmaktadır.

İşe girdikten sonra yapılan finansal yardımların bir boyutu; işverenlerin genellikle engelli işçilerin performansını diğer işçilere oranla daha düşük olduğu düşüncesinden hareketle, engelli bireyleri daha düşük ücretli işlerde istihdam etmesidir. Bu sebeple kamu otoriteleri, engellilerin performans kayıplarını kapatacak şekil

---

[*] Birçok ülkede işverenler işyerlerinde engellilerin çalışabilmeleri için ihtiyaç duydukları makul düzenlemeleri (reasonable accommodation) yapmakla yükümlüdürler.
[164] Dr. O'reilly; **a.g.e.**, s.87.

de işverenlere finansal açıdan destek olarak, onları diğer çalışanlar ile aynı konuma getirmeyi hedeflemektedir. Bununla birlikte engelli bireylerin aldığı ücretlerin düşük olması, onları çalışmak yerine engelli aylığı/ödeneği almaya teşvik etmektedir. Bu kapsamda kamu otoritelerinin, engellilerin istihdamda devamlılığını sağlamak üzere uyguladığı teşviklerle engelli bireylerin ücret seviyelerini yukarı çekmesi finansal yardımların bir diğer boyutunu oluşturmaktadır.

Bu kapsamda;[165]

- Sosyal güvenlik primlerinde indirimler,
- Çalışırken engelli olanlara yönelik olarak hibeler,
- Düzenli vergi indirimleri,
- Düzenli ücret sübvansiyonları,

uygulanan teşviklere örnek olarak verilebilir. Finansal destekler ile engellinin çalışma hayatında kalıcı olması hedeflenmektedir.

3.2.2.3 Ülke Uygulamaları

3.2.2.3.1 Amerika

Amerika'da engellilerin istihdamını geliştirmek için en etkin olarak kullanılan yöntem işverenlere yönelik sağlanan kapsamlı finansal teşviklerdir.

Bu kapsamda uygulanan teşvikler;

Küçük işletmelere yönelik olarak; işletmelerden 1 Milyon Amerikan Doları ($) ve altında geliri olan veya 30 ve daha az tam zamanlı çalışanı bulunan işletmeler aşağıda sayılan giderlerini vergilerinden düşebilirler. Söz konusu işletmelerin vergiden düşebilecekleri harcamalarının konuları ise şöyledir;

- Engelli çalışanlar ve/veya müşteriler için işaret dili tercümanı; görme engelli olan çalışan ve/veya müşteriler için okuma cihazları,
- Engelli çalışanın çalışabilmesi için ihtiyaç duyduğu işyerinde yapılması gereken düzenlemeler ve alınması gerekli ekipmanlar,

[165] Dr. O'reilly; **a.g.e.**, s.87.

- Basılı metinlerin engelliler için uyumlulaştırılması*,
- Binada veya ulaşım araçlarında engelli çalışanın ulaşımını engelleyen unsurların kaldırılmasına yönelik yapılan harcamalar,
- Diğer hizmetlerden (İş Danışmanlarının ve iş arkadaşlarının desteği) doğan giderler,

Bu giderler, teşvik kapsamında değerlendirilmekte olup, işverenler $250 ile $10.250 arasında yapacakları harcamalarının %50'sini vergiden düşebileceklerdir. Bu kapsamda söz konusu şartları taşıyan işveren en fazla $5.000 vergiden düşebilir. Örnek olarak; engelli birey işe adaptasyon için iş arkadaşından günde 1 saat destek aldığını, destek veren personelin saatte $10 kazandığını ve bu desteğin yılda 200 saat devam ettiğini varsayarsak, destek veren personel işverene $2.000 mal olan emeğini engelli iş arkadaşına ayırmış olacaktır. Bu durumda ilk $250 için destek alamayan işveren $1.750'ın %50'si olan $875 için vergi indirim talebinde bulunabilecektir.[166]

Tüm işletmelere yönelik olarak; ulaşılabilirliğe yönelik vergi indirimleri uygulanmaktadır. Bu kapsamda uygulanan teşviklere örnek olarak;

- Ulaşılabilir otopark alanları tahsis edilmesi,
- Lavaboları ve tuvaletleri tekerlekli sandalyeye uygun hale getirilmesi,
- Binanın girişinin, merdivenlerinin ve koridorlarının ulaşılabilir yapılması,

için yapılan harcamaların tümü tüm işverenler açısından teşvik kapsamındadır. Bu kapsamda yapılacak olan yardımlar bir takvim döneminde $15.000'dan fazla olamaz.[167]

İşverenlere yönelik olarak düzenlenen bir diğer teşvik ise engellileri de içinde alan istihdamında güçlük çekilen gruplara yönelik olarak düzenlenen teşviktir. Teşvikin kapsamında düşük gelirli kimseler, mesleki rehabilitasyon almış olanlar, yemek yardımı

---

* Metinlerin engellilerin anlayabileceği formatta yayınlanması. Örnek olarak; körler alfabesinde metinlerin basılması, sesli olarak metinlerin kaydının alınması, geniş formatta metinlerin bastırılması gibi önlemlerle engellilerin metinleri anlamalarının sağlanması amaçlanmaktadır.

[166] U.S. Department of Education Office of Special Education and Rehabilitative Services; **Disability Employment 101**; U.S. Department of Education yayınları, 2007, s.45-46. http://www2.ed.gov/about/offices/list/osers/products/employmentguide/disabilityemployment101.pdf (06/12/2013)

[167] Expenditures To Remove Architectural And Transportation Barriers To The Handicapped And Elderly http://www.law.cornell.edu/uscode/text/26/190 (03/09/2013)

alanlar, belli koşullar altında gençler, eski hükümlüler ve yaşlılıktan veya engellilikten dolayı yardım alanlar yer almaktadır. Eğer bir işverenin, bir takvim döneminde 400 saat ve üzerinde bir engelliyi çalıştırıyor ise, ilk yıl için %40; eğer yıl içindeki çalışma 120-399 saat arasında gerçekleşmiş ise %25 oranında ücret sübvansiyonuna hak kazanmış olacaktır. İşverenin kazanacağı vergi indirimi işçisinin kazanacağı ilk $6.000'lık kısım üzerinden hesaplanacaktır. Bu kapsamda, işveren bir takvim döneminde kişi başına $2.400'dan fazla vergi indirimi almayacaktır. Ancak, istisna olarak işverenin askeri hizmetini icra ederken engelli olan bir çalışanı var ise söz konusu hesaplama $12.000 üzerinden yapılabilecektir. [168]

3.2.2.3.2 Avusturya

Avusturya'da teşvikler engellinin ilk olarak işe girişini kolaylaştırmak üzerine tasarlanmıştır. Bu sebeple, engellinin işe adaptasyon sürecinde teşvikler daha cazip olup zamanla etkisini azaltmaktadır. Bu kapsamda kamu otoritesi, ilk üç ayda engellinin brüt ücretinin %100'nü sübvanse etmekte, diğer giderlerin ise (sağlık ve emeklilik sigortası) %50'sini karşılamakta ve sonrasındaki dokuz ayda brüt ücretin %50'sini diğer giderlerin %25'ini sübvanse etmektedir.[169]

Ücret sübvansiyonlarının yanında Avusturya'da ayrıca engellilere yönelik olarak iş kurabilmeleri için destek olunmakta; işverenlere engelli çalışanı için iş ortamında yapması gereken düzenlemeler için sübvansiyonlar verilmekte, ileri mesleki eğitimler içinde sübvansiyonlar bulunmaktadır.[170]

3.2.2.3.3 Norveç

Norveç'te engellilere yönelik olarak uygulanan ücret sübvansiyonlarının birincil amacı, onların çalışma hayatına girmelerini kolaylaştırmaktır. Engellilere yönelik uygulanan ücret sübvansiyonları; geçici ve sürekli ücret sübvansiyonları olarak ikiye ayrılmaktadır.

---

[168] Scot, christine, **The Work Opportunity Tax Credit (WOTC)**, Congressional Research Service yayınları; 2013, s.6-8.
[169] European Commission; 2011, s.48.
[170] European Commission; **Benchmarking Employment Policies For People With Disabilities**, ECOTEC Research and Consulting Ltd.yayınları, 2000, s.69.

Geçici ücret sübvansiyonları; işe giriş aşamasında mesleki anlamda engelli (engellinin iş bulamasında sahip olduğu hastalığın veya engelin bireye dezavantaj sağlaması)[171] olanlara %60'a kadar ücret sübvansiyonu verilmektedir. Burada işveren kendisine gönderilen engellileri seçer ve teşvik programında öngörülen periyod (en fazla 18 ay) kadar çalıştırmak zorundadır.[172]

Sürekli ücret sübvansiyonları; sürekli işgücü kaybı olanlar için düzenlemiştir. Fakat, işgücü kaybının sürekli olması tek başına söz konusu ücret sübvansiyonuna hak kazanmaya yeterli olmayacak olup, yapılması gerekli kontrol ve incelemelerden sonra engelli sübvansiyona hak kazanabilecektir.[173]

3.2.2.3.4 Japonya

Japonya'daki teşvik sisteminin birincil amacı çalışma hayatına girmemiş engellilerin çalışma hayatına kazandırılması ve işverenlerin engellileri işten çıkarmasını önlemektir. Bu kapsamda işe merhaba programı kapsamında işe alınan engelli başına işveren 300.000 ila 1.200.000 JPY arasında miktarı 1 ila 1,5 yıl arasında almaktadır. Teşvikin miktarı engellinin sahip olduğu engel türü ve oranına, yaşa ve çalışılan saate bağlı olarak değişmekte olup, işverenin teşvike hak kazanabilmesi için son 6 ayda herhangi bir statüde işçisinin işine son vermiş olmaması gerekmektedir.[174]

Ücret sübvansiyonun dışında ayrıca işverenleri engelli çalıştırmaya teşvik etmek amacıyla kamu otoritesi tarafından verilen hibe, ödül ve diğer teşviklerde mevcuttur. Buna göre;[175]

- İstihdam kotasının aşılması halinde kamu otoritesi işverene kişi başına ödül olarak ödeme yapmaktadır.
- Kota kapsamına girmeyen fakat engelli istihdam eden işverenlere ödül olarak ödeme yapılmaktadır.
- Engellilerin yeteneklerini geliştirmeye yönelik yapılan harcamalar.[176]

---

[171] Legard, Sveinung; **Pathways for Disabled Students to Tertiary Education and Employment Country Report for Norway**, OECD yayınları, 2009, s.57.
[172] Nicola Duell - Shruti Singh - Peter Tergeist; **Activation Policies in Norway**, OECD yayınları Employment and Migration Working Papers No. 78, 2009, s.93.
[173] Duell vd.; 2009, s.93.
[174] Duell; 2010, s.140
[175] ILO; 2003a, s.14.

- Çalışma hayatına yeni girecek olan engelliler için işyerinde ihtiyaç duyduğu düzenlemelerin yapılabilmesi için hibeler verilmektedir.
- Fiziksel, zihinsel ve ruhsal açıdan ağır engelli istihdam eden işverenlere teşvik sağlanmaktadır.

3.2.2.3.5 Almanya

Almanya'da çalışma hayatına girmede zorluk çekenler için ücret sübvansiyonu sistemi düzenlenmiştir. Bu kapsamda istihdam edilecek bireyin, ağır engelli olması, yaşının fazla olması veya başka bir sebepten ötürü çalışma hayatına girmekte zorluk çeken bireylerin işe alınması durumunda kamu otoritesi tarafından işverenlere ücret sübvansiyonları verilmektedir.[177]

Teşvik kapsamında istihdam edilen ağır engellilerin ücretlerinin %70'i 12 ila 24 ay arasında işverene ödenmektedir. Bazı özel durumlarda ise ücret sübvansiyon oranı %80'e kadar çıkabilecek olup süre olarak en fazla 36 ay olabilecektir.[178] Ücret sübvansiyonlarında bazı istisnalar ise; ağır engelli olan bireyin özel durumuna istinaden teşvik süresi 60 aya kadar, ayrıca söz konusu özel duruma sahip engelli bireyin 55 yaşın üzerinde olması durumunda ise süre 96 aya kadar uzayabilmesidir.[179]

Ücret sübvansiyonlarının miktarı ve süresi engellinin engel oranına ve çalıştığı sektöre göre değişmektedir. Ücret sübvansiyonlarından yararlanmak isteyen işverenlerin çalışmanın önceki bölümünde bahsedilen %5 oranında engelli kotasını yerine getirmiş olması şartı bulunmaktadır.[180]

Ağır engelliliği yüzünden çalışma hayatında diğer engelli bireylere oranla daha dezavantajlı olanlara yönelik Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın dengeleme fonundan toplam 30 milyon EURO kadar bir kaynak tahsis edilmiştir. Ayrıca Eyaletler 20 milyon EURO kadar bir destek ile ağır engellilerin istihdamına yönelik teşvik bütçesi ayırmıştır. Bu kapsamda, ağır engelliği yüzünden mağdur olan bir bireyi işe alan

---

[176] ILO; **Toward Decent Work for People with Disabilities: Examples of Good Practices in Vocational Training and Employment from Asia and the Pacific**, ILO yayınları, ISBN 92-2-113552-7, 2003b, s.169
[177] Kock; **a.g.e**., ss.1384-1385.
[178] Workers With Disabilities: Law, Bargaining And The Social Partners http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/02/study/tn0102201s.htm (05/09/2013)
[179] Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı; **a.g.e.**, s.27.
[180] Kock; **a.g.e**., s.1385.

işverenlere Uyum Dairesi'nden maddi yardım sağlanması öngörülmüştür. Bu yardımın miktarı ve süresi somut duruma göre belirlenmektedir. Fakat genelde 5 yıl boyunca ayda 600 EURO'ya kadar bir destek verilmektedir. Teşvikle genel olarak hedeflen kitle; meslek eğitimi almamış, zihinsel veya ruhsal engelli ağır engelli olan bireylerdir. 2013 yılı programına göre hedef kitleye yönelik olarak en azından 1.000 yeni istihdam yeri yaratılması amaçlanmaktadır.[181]

Ücret sübvansiyonlarının dışında işverenler işyeri ortamının engelli çalışanlarına uygun hale getirebilmek için kamu otoritesinden kredi ve/veya hibe alabilmektedirler.[182]

3.2.2.3.6 Avustralya

Avustralya'da engelli istihdamını geliştirmeye yönelik olarak uygulanan engelli teşvikleri oldukça kapsamlı ve geniştir.

Temelde 4 kısma ayrılabilecek teşvik sistemi, engellinin haftada kaç saat çalışacağı ve çalışma süresinin toplamda ne olacağına göre değişmektedir.

3.2.2.3.6.1 Ücret Sübvansiyonu Sistemi

Engelli Hizmetlerinden Sorumlu Servis işverene portföyünde bulunan engellileri sunar ve teşvik bittikten sonra işverenin engelli bireyi çalıştırma niyetinde olduğunun teyidini işverenden alır.[183]

İşverenler teşvik kapsamında zorunlu olarak engelliyi haftada en az 8 saat çalışmak ve toplamda 13 hafta istihdam etmekle yükümlüdür.[184]

İşverene verilecek ücret sübvansiyonu işverenle Engelli Hizmetlerinden Sorumlu Servisin aralarında anlaşması sonucunda[185] toplamda 1.500 Avustralya Dolarını (AUD) aşmayacak şekilde yapılabilecektir.[186] Ayrıca engelli hizmetlerinden sorumlu birim

---

[181] Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı; **a.g.e.**, s.71.
[182] ILO; 2011, s.103.
[183] http://www.disability.wa.gov.au/business-and-government1/business-and-government/employing-people-with-disability----disability-services-commission-disability-wa/what-financial-support-is available/ (05/09/2013)
[184] ILO; 2011, s.105.
[185] Wage Subsidy Information http://jobsearch.gov.au/employerinfo/wagesubsidyinformation.aspx (05/09/2013)
[186] OECD; **Activating Jobseekers How Australia Does It,** OECD yayınları, 2012, s.213

engellinin işe başlayabilmesi için gerekli olan düzenleme ve aletler için 400 AUD kadar harcama yapabilecektir.[187]

3.2.2.3.6.2 Geliştirilmiş Ücret Sübvansiyonu Sistemi

Bu sistemin yukarıda bahsedilen ücret sübvansiyonu sisteminden temel farkı uzun süreli engelli işsizlere yönelik olarak uygulanmasıdır.[188] Avustralya için yeni bir teşvik metodu olarak sayılabilecek olan bu sistem 2010 yılının mart ayından itibaren uygulanmaya başlanmıştır.[189]

Teşvik kapsamında işveren engelliyi haftada en az 15 saat çalıştırır ve toplamda 26 hafta istihdam ederse 3.000 AUD kadar sübvansiyona hak kazanacaktır. Ayrıca ücret sübvansiyonu sisteminde olduğu gibi işverenden teşvik sonunda da engelliyi istihdam etmeye devam edeceğinin teyidi Engelli Hizmetlerinden Sorumlu Servis tarafından alınmaktadır.[190]

3.2.2.3.6.3 Tecrübe Bazlı Ücret Sübvansiyonu

İş tecrübesi hiç veya az olanların hak kazanabildiği bu ücret sübvansiyonunda işverenler en az 26 hafta boyunca işçilerini istihdam etmekle yükümlüdürler. İşveren ile Avustralya İş Hizmetleri Birimi veya Engelli Hizmetlerinden Sorumlu Biriminin anlaşması halinde işveren 5,912 AUD'a kadar sübvansiyona hak kazanabilecektir.[191]

3.2.2.3.6.4 Yapılması Gerekli Düzenlemeler İçin Hibeler

Engellilerin işyerinde ihtiyaç duydukları gerekli düzenlemelerin işverenler tarafından yerine getirilmesi halinde 5.000 AUD'a kadar işverenlere hibe sağlanabilmektedir.[192]

---

[187] http://jobsearch.gov.au/employerinfo/wagesubsidyinformation.aspx (05/09/2013)
[188] http://jobsearch.gov.au/employerinfo/wagesubsidyinformation.aspx(05/09/2013)
[189] OECD; 2012, ss.213-214.
[190] What Financial Support İs Available? http://www.disability.wa.gov.au/business-and-government1/business-and-government/employing-people-with-disability----disability-services-commission-disability-wa/what-financial-support-is-available/(05/09/2013)
[191]http://www.disability.wa.gov.au/business-and-government1/business-and-government/employing-people-with-disability----disability-services-commission-disability-wa/what-financial-support-is-available/ (05/09/2013)
[192] Mont; **a.g.e.**, s.23.

Yukarıda sayılanların dışında engellilerin ulaşım masrafları da teşvik kapsamındadır. Burada teşvikten yararlanmak isteyen engelli tek başına yardım olmaksızın toplu taşımayı kullanamıyor olmakla birlikte; engellinin, bir işte çalışıyor olması, meslek eğitim alıyor olması, gönüllü bir işte çalışıyor olması şartları da aranmaktadır. Teşvik kapsamında alınan para ile engelli birey, bir kişi ile anlaşarak özel araç ile kendisini işe getirip götürmesini talep edebilecek veya taksi kullanabilecektir.[193]

3.2.3 Korumalı İşyerleri

Korumalı işyerleri temel olarak engellilere korunaklı bir iş ortamı sağlayarak onların hem güvenli bir biçimde istihdam edilmesine hem de açık işgücü piyasasında karşılaşacakları rekabetçi ortamdan uzak kalmalarına olanak sağlamaktadır.

Korumalı işyerlerinde genellikle hedeflenen kitle zihinsel ve ruhsal engellilerdir. Bu işyerlerinde asıl amaç bir şeyler üretip kar etmekten çok işyeri bünyesinde çalışan engellileri terapi etmek ve onları açık işgücü piyasasına kazandırmaktır. Bu sebeple korumalı işyerlerinde genellikle basit işler (paketleme, ahşap işçiliği, toplama birleştirme, servis etme, vb.) yapılmaktadır.

Tarihsel olarak bakıldığında korumalı işyerleri, ilk olarak 16. yüzyılda Fransa'da kurulmuş, daha sonra ise 18. yüzyılda Avrupa ve Dünya'ya yayılmıştır. Söz konusu dönemlerde kurulan işyerleri dini gruplar ve hayırseverler tarafından sadece engelliler için değil; fakirler, mahkumlar gibi ekonomik anlamda yardıma ihtiyaç duyanların çalışması ve eğitilmesi amacıyla kurulmuştur. II. Dünya Savaşından sonra korumalı işyeri sayıları tüm dünyada artış eğilimine girmiştir. Örnek olarak, Amerika'da 1948'de 85 civarında korumalı işyeri var iken 1976 yılında bu sayı 3.000 civarına kadar yükselmiştir.[194]

Korumalı işyerlerinin açılmasına yönelik olarak Avrupa Komisyonun 1992 yılında yapmış olduğu temel tanıma göre; engelli birey sahip olduğu engelli nedeniyle açık işgücü piyasasında bir işe girip o işte tutunamıyor ise korumalı işyerlerinde istihdam edilmelidir. Komisyona göre, korumalı işyerinde çalışanlar işe yarar şeyler yapmalıdır/üretmelidirler ve her zaman korumalı işyerinden açık işgücü piyasasına

---

[193] ILO; 2007, s.56.
[194] **Sheltered Workshop**
http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/ (05/07/2013)

geçiş için bir plan olmalıdır. Bu kapsamda örnek olarak komisyon, normal firmaların içinde korumalı işyeri bölümleri açılarak geçişin kolaylaştırılmasının sağlanabileceğini öngörmüştür.[195]

Korumalı işyerlerinde istihdam edilen engellilerin çalışma hayatlarının sonuna kadar burada kalmaları beklenmez. Korumalı işyerleri ile amaçlanan temel hedeflerden biri açık işgücü piyasasına girmekte zorlanan engellileri korumalı işyerinde mesleki anlamda eğiterek, sosyal ve ekonomik becerilerini geliştirerek, onları bir sonraki aşama olan destekli istihdama veya doğrudan açık işgücü piyasasına kazandırmaktadır.[196]

Birçok OECD ülkesinde uygulaması olan korumalı işyerlerine ilişkin olarak geçmişte var olan tartışmalar günümüzde de halen devam etmektedir.[197] Günümüzde ülkeler korumalı işyerlerine her zamankinden daha fazla şüphe ile yaklaşmakta ve mevcut korumalı işyeri sayılarını azaltma eğilimindedirler. Ülkelerin korumalı işyerlerinden uzaklaşmaların başlıca sebepleri ise şeklinde sıralanabilir;

- Korumalı işyerlerinin öncelikli hedeflerinden biri; açık işgücü piyasasında istihdam edilmesi zor olan engellilerin bir korumalı işyerlerinde rehabilite edildikten sonra, bu işyerlerinden ayrılarak açık işgücü piyasasına geçmelerini sağlamaktır. Ancak korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin çok azı açık işgücü piyasasına geçebilmekte olduğundan korumalı işyerlerinin bu amacına ulaşılamamaktadır. Örneğin, Avrupa Birliği ülkelerinde korumalı işyerlerinde çalışanların yalnızca %2-3 açık işgücü piyasasına geçebilmektedirler.[198] Özellikle bu durum yukarıda açıklanan 1992 yılında Avrupa Komisyonun yapmış olduğu temel tanım ile karşılaştırılacak olursa bu oranın oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bazı durumlarda ise korumalı işyerleri iyi çalışanlarını açık işgücü piyasasına vermeyerek kendi bünyelerinde çalıştırma eğiliminde olabildiklerinden korumalı işyerlerinden açık işgücü piyasasına geçişler azalmaktadır.[199] Her ne kadar bazı ülkeler (İngiltere, Hollanda, İspanya), açık

[195] Dr. O'reilly; **a.g.e**., ss.68-69.
[196] Wan; **a.g.e**., s.39.
[197] OECD; **Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers, Vol 1: Norway, Poland and Switzerland,** OECD yayınları**,** 2006, s.159.
[198] Ferrina, Sabrina; "The Evolving Concept of Sheltered Workshops in The EU: Realities and Future Developments**"**, **EASPD Newsletter**, 2013
[199] World Health Organization - World Bank ; **a.g.e**., s.263.

işgücü piyasasına geçişi hızlandırmak için teşvik edici düzenlemeler getirmiş olsalar da istenen geçiş seviyeleri yakalanamamıştır.[200]

- Korumalı işyerlerinde çalışanların büyük çoğunluğunun engelli olması ve ayrıştırılmış ortamlarda çalıştırılmaları, onların topluma entegrasyonlarını güç hale getirmektedir.
- Korumalı işyerlerinde çalışan işçiler genellikle asgari ücret veya asgari ücretin altında çok düşük ücretlerde çalışmaktadırlar.[201]
- Korumalı işyerlerinde çalışanların iş tatmini çok düşüktür. İngiltere'nin Belfast şehrinde yapılan bir araştırmada, korumalı işyerinde çalışan engellilerin %33'nün korumalı işyerinin dışında çalışmak istediklerini belirtirken, aynı araştırma ABD'de yapıldığında ise engellilerin %74'nün korumalı işyerinin dışında çalışmak istediklerini belirtmişlerdir.[202]
- Engelli istihdamında korumalı işyerlerinin diğer modellere göre maliyetli bir seçenek olduğu bilinmektedir. Kimi zaman korumalı işyerinde bir engelliyi istihdam etmenin maliyeti engellilere ödenen engelli ödeneği miktarını dahi aşabilmektedir.[203] Bu sebeple ülkeler korumalı işyerlerinden destekli istihdama yönelmektedirler. Amerika'da korumalı işyerlerinin maliyet boyutunu destekli istihdam ile karşılaştırmak amacıyla yapılan bir araştırmada; 50 korumalı işyeri çalışanı ile 50 destekli istihdam kapsamında çalışan karşılaştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda destekli istihdamda olan engelli çalışanların kişi başına maliyeti 654,42$ iken korumalı işyerinde çalışan engelliler için bu rakam 1.345,48$ olarak hesaplanmıştır. Ayrıca söz konusu araştırmada, korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin destekli istihdam kapsamında çalışanlara oranla %60 daha az ücret kazandığını da tespit edilmiştir. Yine yapılan bir başka araştırmada, benzer özellikteki (yaş, cinsiyet, tanı, kendini yaralama eğilimi, taşkınlık, konuşma ve lavabo becerisi) 46 korumalı işyeri çalışanı ile 46 destekli istihdam kapsamında çalışan engelli işçiler karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda, korumalı işyerinde engelli istihdam etmenin destekli istihdam modeline göre %89 daha maliyetli olduğu sonucuna varılmıştır.[204]

---

[200] Mont; **a.g.e.**, s.29.
[201] Ferrina; EASPD Newsletter, 2013
[202] http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/ (05/07/2013)
[203] OECD; **Transforming Disability into Ability**, OECD yayınları, 2003, s.10.
[204] Cimera, Robert; The Economics of Supported Employment: What New Data Tell Us, **Journal of Vocational Rehabilitation**, Cilt: 37, 2012, ss.111-112.

Her ne kadar ülkeler, yukarıda sayılan sebeplerden ötürü korumalı işyerlerinden uzaklaşsalar da, özellikle engelliler içinde istihdamında güçlük çekilen gruplar olan zihinsel ve ruhsal engellilerin istihdamında korumalı işyerlerini yaygın bir biçimde kullanmaya devam etmektedirler.

3.2.3.1 Ülke Uygulamaları

3.2.3.1.1 İspanya

İspanya'da korumalı işyerleri 1985 yılında kurulmuş, zamanla hızla gelişerek engelli istihdamında en önemli politika araçlarından biri olmuştur.[205] İspanya'da 1982 yılında yürürlüğe giren sosyal entegrasyon yasasında Özel İstihdam Merkezlerinin (korumalı işyeri) çerçevesi belirlenmiştir. Yasada korumalı işyerlerine ilişkin düzenlemeler şu şekildedir;

- Madde 37; normal işgücü piyasasında istihdam edilemeyen engellilerin korumalı işlerinde istihdam edilebileceği düzenlenmiştir.
- Madde 41; Özel İstihdam Merkezinde (ÖİM) çalışacak engellilerin kimler olacağı hususu bu maddede düzenlenmiştir. Maddeye göre, ÖİM'lerde çalışacak engelliler sahip oldukları engel sebebiyle geçici veya sürekli olarak açık işgücü piyasasında iş bulamayacak durumda olanlardır.
- Madde 42, korumalı işyerlerinin amacı;
    - Engellilere ücret karşılığı iş sağlamak ve onların bir şeyler üretmesine destek olmak,
    - Normal bir işyeri gibi ekonomide bir şeyler üreterek faaliyet göstermek,
    - Korumalı işyeri bünyesinde çalışan engellilerin sosyal ve kişisel becerilerini geliştirerek, mümkün olduğunca çok engelliyi açık işgücü piyasasına kazandırmaktır.
- Yasanın diğer ilgili maddelerine göre;
    - ÖİM'lerde çalışan engelliler sosyal güvenlik sisteminin bir parçasıdırlar. Hükümet buralarda çalışan engellilerin çalışma koşullarını yapılan işin özelliğine göre belirler (md.44).
    - ÖİM'ler kamu veya özel sektör tarafından kurulabilir (md.45).

[205] http://www.disability-europe.net/content/aned/media/Spain%20-%20ANED%20country%20profile.pdf (13/10/13)

- Birçok alanda uzman bir ekip düzenli olarak engelli çalışanların uyumlarını ve gelişimlerini kontrol edecektir (md.46.).[206]

Korumalı işyerlerini geliştirmek için yapılan düzenlemeler ise;

- Aralık 2006'da yapılan düzenlemeye göre; Yeni alınacak olan engelli işçilerden; 45 yaşın üzerinde olanlar, kadın olanlar, ağır engelli olanlar, ÖİM'lerde çalışacak olanlar için teşvikler getirilmiştir.
- Haziran 2006'da yapılan düzenlemeye göre; ÖİM'de istihdam edilen engellilerin entegrasyonu için yapılan harcamalar, ÖİM'den açık işgücü piyasasına geçenlere ve engelli girişimciliğe yönelik teşvikler düzenlenmiştir.
- Nisan 2005 ve Şubat 2004 dönemlerinde yapılan düzenlemelere göre; ÖİM'lerle iş ilişkisinde bulunan veya ÖİM'lerden mobil ekip alıp çalıştıran işverenler çalışmanın önceki bölümlerinde açıklanan zorunlu engelli istihdam kotasından doğan yükümlülüklerini yerine getirmiş sayılacaklardır.[207]

ÖİM'lerden açık işgücü piyasasına geçiş oldukça düşük seviyelerdedir. Ayrıca ÖİM'lerde engelliler düşük ücret almakta, sabit bir işe sahip olamamakta, kariyere sahip olamamakta ve terfi edememektedirler.[208]

ÖİM'lerin sübvansiyonlarla yürütüldüğü İspanya'ya OECD tarafından bu işyerlerine yönelik olarak yapılan sübvansiyonların azaltılması önerilerek, engelli istihdamının geliştirilmesi için daha çok mesleki eğitimlere ağırlık verilmesi ve uygulanan politikalarda fayda maliyet dengesini daha fazla gözetmesi önerilmiştir.[209]

3.2.3.1.2 Fransa

Korumalı işyerleri Fransa'da II. Dünya Savaşından sonra uygulanmaya başlamıştır. 1957 yılında kanun kapsamında yürütülmeye başlanan korumalı işyerleri, 1987 yılında engellilerin istihdamına ilişkin yasa ile değişikliğe uğramış daha

---

[206] CERMI, **Human Rights And Disability Alternative Report Spain**, Rapor, 2010 https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww2.ohchr.org%2FSPdocs%2FCRPD%2F5thsession%2FCERMI_Spain_5thSession_en.doc&ei=MWlaUqDFGcWGswafzIDgDg&usg=AFQjCNE1WiETskBoCtWdlcpYY_AgrJFt_g&sig2=v45eckX1hbPw4nF3XfrzMA&bvm=bv.53899372,d.Yms (13/10/13).
[207] Verdugo vd.**; a.g.e.**, s.9.
[208] http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ES%20employment%20report.pdf (13/10/13)
[209] OECD; 2007a,s.28.

sonrasında[210] ise 2002 yılında yapılan reform ile isim değişikliğine gidilmiş ve "*iş desteği ile sunulan hizmet ve imkanlar (İDSHİ)* " olarak anılmaya başlanmıştır. İDSH'ler kar amacı gütmeyen kurumlar olması sebebiyle dernekler veya devlet eliyle kurulmaktadır.[211]

Fransa tarafından çok tercih edilmeyen bir engelli istihdam yöntemi olan İDSHİ'lerde istihdam edilebilecek engelliler; fiziksel, duygusal, zihinsel veya psikolojik açıdan %66 oranında işgücü kaybı olanlardır. Bu sebeple, İDSHİ'lerde genellikle ağır engelliler istihdam edilmekte olup, istihdam edilenlerin engel gruplarına göre dağılımı ise; %65 zihinsel engelli, %20 ruhsal engelli ve %15 diğer engel gruplarındandır. Söz konusu işyerlerinde çalışan engellilere sunulan hizmetler genel olarak; mesleki rehabilitasyon, eğitim, kişisel ve sosyal becerilerini geliştirecek programlardır. İDSHİ'lerde çalışan engelliler işçi yerine kullanıcı statüsüne sahiptirler. Kullanıcı statüsü engellilere ek korumalar (işten çıkarılmanın zor olması vb.) sağladığından engellilerin yararına olan bir uygulamadır.[212]

İDSHİ'lerdeki yapılan işler, mesleki eğitimler ve diğer hizmetler engelli kullanıcıların kişisel ihtiyaçlarına ve öğrenme becerilerine göre tasarlanmış olup kullanıcılar haftada 35 saat süre ile çalışmaktadırlar.[213] Engelliler işe ulaşmak için yaptıkları yol masrafları, giysi giderleri ve yemek ücretleri sübvansiyon kapsamındadır.[214] İDSHİ'lerin yaptıkları aktiviteler sadece çalışma ortamında değil dışarıda da olabilmektedir. Bu kapsamda, İDSHİ kullanıcıları topluluk (bahçe işleri, restoranlar, vb.) içinde bulunabilirler, normal statüdeki işyerlerinde bulunma veya normal statüdeki bir şirkette işçi statüsünde çalışmaya başlayabilirler.[215]

AB'de olduğu gibi Fransa'da da korumalı işyerlerine ilişkin en büyük problem İDSHİ'lerden açık işgücü piyasasına geçişin istenilen seviyelerde olamamasıdır. Fransa'da ortalama olarak açık işgücü piyasasına geçiş oranın %3'ün altında olduğu tahmin edilmektedir. Her ne kadar bu oran 1997 yılında %0,8 olsa da günümüzde

---

[210] OECD; 2003a, s.148.
[211] Ferrina; EASPD Newsletter, 2013
[212] Ferrina; EASPD Newsletter, 2013
[213] Esat Initiative, France
https://eurofound.europa.eu/areas/socialcohesion/egs/cases/fr001.htm (10/10/13)
[214] VISIER, Laurent; "Sheltered employment for persons with disabilities" **International Labour Review**, Cilt: 137, sayı: 3,1998, s.356.
[215] Ferrina; EASPD Newsletter, 2013.

gelinen aşama çok tatmin edici değildir.[216] Bu oranın düşük olmasının en önemli sebeplerinden birisi ise İDSHİ'lerden çıkan engellilerin açık işgücü piyasasında destekleyecek teşvik sisteminin mevcut olmamasıdır.[217]

3.2.3.1.3 Hollanda

Korumalı işyeri uygulaması Hollanda'da çok gelişmiş ve engelli istihdamında etkin olarak kullanılan politikalardan biridir.[218]

Korumalı işyerlerine ilişkin düzenlemeler, Hollanda da Korumalı İşyeri Kanunu ile yapılmıştır. Söz konusu kanunun amacı; zihinsel, ruhsal ve fiziksel olarak ağır engelli olması sebebiyle açık işgücü piyasasında iş bulanmayan engellilere özel koşullar altında çalışma fırsatı sunmaktır. Korumalı işyerinin hedef kitlesi yukarıda sayılan engel grupları içinden 65 yaşın altındaki kişilerdir. Kanuna göre; hedef kitledeki engelliler normal koşullar altında çalışamayacak kişiler olduklarından, işyerinin ve işlerin engellilere göre ayarlanmış olmasını gerekmektirmektedir. Bu sebeple, korumalı işyerindeki işler uyarlanmış işler olup, söz konusu grupların yapabileceği ve becerilerini geliştirebileceği türden işlerdir. Ayrıca, söz konusu kanun engellilere korumalı işyerinin dışında gözetim alıntında çalışma imkânı da sunmaktadır.[219]

Korumalı işyerlerinin işlerliğinden belediyeler sorumludur. Bu sebeple belediyeler hizmet alanına giren bölgede yaşayan ve kanun kapsamına giren tüm engellilere korumalı işyeri hizmetini sunmakla mükelleftir. Bu noktada kimi zaman belediyeler bir araya gelerek ortak çalışmalar yürütebilmektedirler. Korumalı İşyerleri kanunu kapsamında engelli işçiler üç farklı şekilde istihdam edilebilir.

- Engelliler, kanun kapsamında kurulmuş olan korumalı işyerinde çalışabilirler,
- Engelliler korumalı işyerinin dışında gönderilerek istihdam edilebilirler. Burada engelli birey, açık işgücü piyasasında normal statüdeki işverenin hesabına çalışıyor olsa da resmi olarak belediye için çalışmaktadır.
- Korumalı işyerinde çalışan engelli işçi normal işveren ile sözleşme imzalayarak çalışma hayatına devam edebilir. Engelli işçi burada korumalı işyerini terk

[216] European Commission; 2000, s.90.
[217] Ferrina; EASPD Newsletter, 2013.
[218] Jacqueline Schoonheim - Jose Smits; **Report on the employment of disabled people in European countries: Netherlands**, Academic Network of European Disability experts (ANED) yayınları, 2007, s.6
[219] OECD; **Sickness and Disability Schemes in the Netherlands;** OECD yayınları, 2007c, ss.29-30.

etmesine rağmen destek anlamında yalnız kalmamaktadır. Korumalı işyerinden ayrılan engelli işçi yeni işinde işvereninde onayı ile gözetim altında olacaktır. Ayrıca, bu kapsamda engelli istihdam eden işverene belediye tarafından engellinin üretkenlik kaybına bağlı olarak teşvik sağlamakla birlikte engellinin ihtiyaç duyduğu işbaşı eğitiminden (işyerinde destek) doğan masrafları da karşılamaktadır.[220]

Hollanda'da AB'de olduğu gibi korumalı işyerlerinden açık işgücü piyasana geçiş istenilen seviyelerde olmayıp, sadece %4'tür.[221] Bu sebeple, Hollanda hükümeti ülke çapında yayın bir şekilde uygulanmakta olan korumalı işyerlerinde çalışan engellileri açık işgücü piyasasına kazandırmak için çaba harcamaktadır. Bu kapsamda, Hollanda'nın korumalı işyerlerinde çalışan engelli işçileri açık işgücü piyasasına kazandırmak için en çok tercih ettiği yöntem destekli istihdamdır.[222]

3.2.3.1.4 Almanya

Almanya'daki korumalı işyerlerinde en çok önemsenen durum yapılacak işin, işi yapacak engellinin becerilerine göre uyarlanmasıdır. Korumalı işyerlerinde engellilere yönelik olarak sunulan hizmetler; mesleki eğitimler, kişisel gelişime yönelik eğitimler ve engellinin becerilerine göre uyarlanmış işlerdir. Bu hizmetlerle hedeflenen amaç engellinin, engel düzeyi ne olursa olsun ekonomik değeri olan bir şeyler üretmesini sağlamaktır. Korumalı işyerlerinde çalışabilecek engelli profili ise genel olarak açık işgücü piyasasında iş bulamayan engelliler içinden çalışmasında kendisi veya çevresi için tehlike oluşturmayan ve malul olmayanlardır.[223] Korumalı işyerinde çalışan engelliler açık işgücü piyasasındaki koşullar altında 3 saatten fazla çalışamayacak kişiler olup, çalışmanın önceki bölümlerinde bahsedilen %5 engelli kotası kapsamında açık işgücü piyasasında istihdam edilememektedir.[224]

---

[220] OECD; 2007c, s.30.
[221] OECD; **Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers Vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands**, OECD yayınları, ISBN 978-92-64-04968-0, 2008, s.125
[222] Drs. Borghouts van de Pas - Prof. Dr. Ton Wilthagen.; **Developments in The Dutch Labour Market: The Emphasis On Work And Income**, 2006, s.9.
http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=95538(07/12/2013)
[223] Kock; **a.g.e.**, s.1379.
[224] Ferrina; EASPD Newsletter, 2013.

Korumalı işyerleri engelli istihdamında Almanya'da önemli bir yere sahiptir. Bu işyerlerinde çoğunlukla zihinsel ve ruhsal engelliler çalışmakta ve ücretler piyasa ücretleri ile karşılaştırıldığı zaman göreceli olarak düşük kalmaktadır.[225]

Korumalı işyerlerinde engellilerin açık işgücü piyasasına hazırlanması için çeşitli aşmalar öngörülmektedir. Söz konusu aşamalar;

- İşe alıştırma aşaması: Bu aşamada engelliye mesleki eğitim verilerek onun meslek becerileri geliştirilir. Verilen mesleki eğitimler kolaydan zora doğru bir seyri bulunmaktadır. Bu aşamada ayrıca engellinin özgüvenin artırılmasına yönelik ve kendi kendine yetebilme becerilerinin (beden temizliği, giyim, yemek-içmek, trafik, para idaresi dersleri) geliştirilmesine yönelik çalışmalar da yapılmaktadır.
- Çalışma ve üretim aşaması: İlk aşamada mesleki eğitim alan engelli aldığı mesleki eğitim sonucu açık işgücü piyasasında iş bulamamış ise korumalı işyeri bünyesindeki üretim kısmına geçecektir. Korumalı işyerindeki çalışma şartları açık işgücü piyasasında var olan şartlara benzer niteliktedir.[226]

3.2.3.1.5 Japonya

Korumalı işyerleri Japonya'da daha çok sosyal işler yapan küçük atölyelerden oluşmaktadır. Bu sebeple, buralarda çalışan engellilerin aldıkları ödemeler bir ücret gibi görülmediğinden verilen ücretler genellikle asgari ücretin altında kalmaktadır. Gerek korumalı işyerlerinde yapılan işin niteliği gerekse alınan ücretlere bağlı olarak korumalı iş yerinde çalışan engellilerin statüsü işçi değil stajyerdir.[227]

Japonya'da korumalı işyeri uygulamasına ilişkin bir diğer örnek ise; özel sübvansiyonlu işyerleridir (ÖSİ).[228] ÖSİ'ler bir çeşit korumalı işyeridir. İşverenler kotadan doğan sorumluklarını yerine getirebilmek amacıyla ÖSİ'ler kurarak engelli çalıştırmaları halinde engelli kotasından doğan yükümlülüklerini yerine getirmiş sayılmaktadırlar.[229]

---

[225] Anne Waldschmidt - Kathrin Lingnau; **Report On The Employment of Disabled People İn European Countries: Germany**, Academic Network of European Disability experts (ANED) yayınları, 2007, s.7.
[226] http://www.sosyalsiyaset.net/documents/almanyada_mesleki_egitim.htm (12/09/2013)
[227] ILO; 2003a, s.23.
[228] ILO; 2003a, s.22.
[229] ILO; 2003b, s.230.

3.2.3.1.6 Norveç

Norveç'in korumalı işyeri uygulamaları açısından diğer OECD ülkelerine göre ayrı bir yeri bulunmaktadır. Norveç'te korumalı işyerlerinden açık işgücü piyasasına geçiş oranı %30 seviyelerindedir.[230] Söz konusu bu oranın AB ortalamasının %2-3 bandında olduğu göz önünde bulundurulduğunda, Norveç'in korumalı işyeri uygulamasının diğer ülkelere oranla çok daha başarılı olduğu söylenebilecektir.

Norveç'te korumalı işyerleri üç aşamadan oluşur.[231] İlk aşamada, engellilerin yeteneklerinin ölçülür. İkinci aşamada ise, temel beceri eğitimleri (pratik becerilerin geliştirilmesi, lavabo eğitimi, davranış dersleri vb.) verilir. Üçüncü aşamadan sonra açık işgücü piyasasına girmesinde zorluk görülen engellilere korumalı işyerinde kendileri için uyarlanmış iş için çalışması teklif edilir. Her aşama sonucunda engelliler kendilerini geliştirerek açık işgücü piyasasına girme yolunda ilerlemektedirler. Aşamaların süreleri ise; birinci aşama en fazla 8 hafta, ikinci aşama en fazla 2 yıl, üçüncü aşamada ise herhangi bir süre kısıtlaması öngörülmese de engellinin bu aşamada da korumalı işyerinden ayrılıp açık işgücü piyasasına mümkün olan en kısa sürede geçmesi arzulanmaktadır. Ayrıca mevzuat düzenlemeleri, kapsamında, ikinci aşamada olup, korumalı işyerinde çalışanların %25'i her yıl korumalı işyerinden ayrılmalıdır. Kamu veya özel sektörün açabildiği ve sadece ağır engellilerin faydalanabildiği korumalı işyerlerinin finansmanı ise toplanan vergiler ile yapılmaktadır.[232]

Korumalı işyerlerinden açık işgücü piyasasına geçişin yüksek olduğu Norveç'te engellilerin belli aşamalar doğrultusunda uzun sürelerle rehabilite edildiği; aşamalar sonucunda açık işgücü piyasasına geçemeyenlerin ise korumalı işyerinde gerçek anlamda işçi olarak çalışmaya başladıkları görülmektedir.

---

[230] OECD; 2003, s.114.
[231] Duell, vd.; 2009, s.93.
[232] OECD; 2006, s.93.

3.3 TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMINI GELİŞTİRMEYE YÖNELİK MEVCUT DÜZENLEMELER VE POLİTİKALAR

Engelliler kamu hizmetlerine erişebilmek için herkesin sahip olduğu haklardan fazlasına ihtiyaç duymaktadırlar. Bu kapsamda 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile mevcut Anayasanın eşitlik ilkesini düzenleyen 10'uncu maddesine ek yapılarak, "Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz" ifadesi eklenmiştir. Böylelikle engellilerin hayata katılmasını, kamu hizmetlerinden yararlanmasını kolaylaştıracak her türlü tedbir ayrımcılık sayılamayacaktır.

3.3.1 Türkiye'de Engellilerin Ayrımcılığa Uğramaması ve İstihdama Katılımlarının Kolaylaştırılması İçin Alınan Bazı Önlemler

3.3.1.1 Anayasa

Anayasa'nın 42'nci maddesinde, kimsenin eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılamayacağı belirtilmiştir. Anayasa ilgili maddesiyle engellilerin eğitimde ayrımcılığa maruz kalmasını önleyici tedbirleri almış olup; yine aynı maddede engelliler için önem arz eden özel eğitim konusunda; bu tür eğitime ihtiyaç duyanlar için devletin gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir. [233]

Engelliler, çalışmanın sosyal dışlanma kısmında açıklandığı gibi genel olarak yoksuldurlar. Bu yoksulluk nedeniyle eğitim ve öğretimine devam edemeyen başarılı öğrenciler için 42'nci madde kapsamında yapılan ek düzenleme ile devletin maddi imkânı olmayan başarılı öğrencilerin öğrenimlerini sürdürebilmeleri için gerekli olan yardımları yapacağı öngörülerek, engellilerin eğitimde muhtemelen maruz kalacağı ayrımcılığı önlenmek amaçlanmıştır.

Devlet, çalışanların refahını artırmak, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır

[233] **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası;** RG. 9/11/1982 - 17863

(md.49). Ayrıca Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır (md.61).

Anayasada kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamayacağı güvence altına alınmıştır (md.50). Bu kapsamda, hiçbir engelli birey kendisine uygun olmayan bir işte çalışmaya mecbur bırakılamayacaktır.

3.3.1.2 Engelliler Hakkında Kanun

Engellilerin ayrımcılığa uğramasını önleyen genel bir düzenleme ise 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un kapsamında bulunan hizmetlerin yerine getirilebilmesi için, ilgili kanunun 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasında düzenlenmiştir. Fıkrada; devletin insan onur ve haysiyetinin dokunulmazlığı temelinde, engellilerin ve engelliliğin her türlü istismarını önleyecek sosyal politikalar geliştireceğini öngörmüştür. Yine aynı fıkrada, engelliler aleyhine ayrımcılık yapılamayacağı vurgulanarak ayrımcılıkla mücadelenin engellilere yönelik politikaların temel esası olduğu belirtilmiştir.[234]

Engellilerin işe alımı esnasında ve sonrasında maruz kalmaları muhtemel ayrımcılıkları önlemek için kanunun 14'üncü maddesinde gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Madde kapsamında; işe alımda; iş seçiminde, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde engellilerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamayacağı gibi işe alımdan sonrada; engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelli bireyin engelliliğiyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulması da yasaklanmıştır.

3.3.1.3 Devlet Memurları Kanunu

657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 100'üncü maddesinde; engellilerin çalışma saatlerine ilişkin olarak; engel durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın ve öğle aralarının başlama ve bitiş saatleri, merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı şekilde belirlenebileceği belirtilmiştir. Yine aynı kanun 101'inci maddesinde yer alan bir diğer

[234] **Engelliler Hakkında Kanun**

pozitif ayrımcı düzenleme ise engellilerin kendi istekleri dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevlerinde görevlendirilemeyecekleri düzenlemesidir.[235]

Devlet memurlarından hayatını başkasının yardım veya bakımı olmadan idame edemeyecek derecede engelli olduğu sağlık kurulu raporu ile tespit edilenin eşi, çocukları ile kardeşlerinin, memuriyet mahalli dışında resmî veya özel eğitim ve öğretim kuruluşlarında eğitim ve öğretim yapacaklarının özel eğitim değerlendirme kurulu tarafından belgelendirilmesi durumunda, ilgilinin talebi üzerine eğitim ve öğretim kuruluşlarının bulunduğu il veya ilçe sınırları dahilinde kurumunda bulunan durumuna uygun boş bir kadroya ataması yapılabilecektir (Ek md.39).

3.3.1.4 İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunun eşit davranma ilkesi başlığının altında yer alan 5'inci maddesinde; İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı öngörülmektedir. Bu maddede yer alan "ve benzeri sebep" ifadesi ile engelliğin kasıt edildiği anlaşılmaktadır.

3.3.1.5 Gümrük Vergisi Kanunu

4458 sayılı Gümrük Vergisi Kanun'un 167'nci maddesinde malül ve engellilerin kullanımına mahsus eşyalar gümrük vergisinden muaf tutulmuştur.[236] Bu kapsamda yer alan eşyalar:[237]

- Körler hariç olmak üzere malul ve sakatların eğitimi, çalışması veya fiziksel ve ruhsal olarak sosyal gelişimlerine yönelik, özel surette imal edilmiş olup, malul ve sakatların kendi kullanımları için getirdikleri veya onlara yardım sağlanması amacıyla kamu yararına faaliyette bulunan dernekler ile Sağlık Bakanlığınca yetki verilmiş kurum veya kuruluşlarca ithal edilen eşya ve

---

[235] **Devlet Memurları Kanunu;** RG. 23.1965 - 12056
[236] **Gümrük Kanunu;** 4.11.1999 - 23866
[237] T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu; **T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Faaliyetlerinin Denetimi ile Özürlü Bireyler, Yakınları ve Toplumun Bütün Kesimlerinde Özürlülük Konusunda Toplumsal Bilinç ve Duyarlılık Oluşturulması Amacıyla Yapılan Çalışmaların Değerlendirilmesi ve Bu Tür Çalışmaların Düzenli ve Verimli Şekilde Yürütülmesi ve Geliştirilmesi İçin Alınması Gereken Tedbirler**, T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI Devlet Denetleme Kurulu Raporu sayı: 2009/5 Tarih: 27/08/2009, s 148

malul ve sakat kişileri taşımaya yönelik sakat kişinin araca binip inmesiyle taşınmasını kolaylaştırıcı tertibatı bulunan motorlu ticari araç,

- Münhasıran malul ve sakatlar tarafından kullanılmak üzere özel surette imal edilmiş hareket ettirici tertibatı bulunan ve bunlar tarafından ithal edilen motorlu veya motorsuz koltuklar, bisiklet, motosiklet ve motor silindir hacmi 1600 (dâhil) cc'ye kadar olan binek otomobilleri ile el ve ayak fonksiyonlarını tamamen yitirmiş olmaları nedeniyle bizzat sakat kişi tarafından kullanılamayan, sakat kişinin araca binip inmesiyle taşınmasını kolaylaştırıcı tertibatı bulunan ve sakat kişinin üçüncü dereceye kadar kan ve sıhri hısımlarından bir sürücü veya sakat kişi tarafından iş akdine bağlı olarak istihdam edilen bir sürücü tarafından kullanılan motor silindir hacmi 2500 (dâhil) cc'ye kadar olan taşıtlar,

gümrük vergilerinden muaftır.

Söz konusu muafiyet özellikle toplu taşıma araçlarına binmekte zorluk çeken engellilerin işyerlerine ulaşmasında karşılaştıkları sorunları aza indirecek olan bir muafiyettir.

3.3.1.6 Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun

Kanun 21'inci maddesine göre, özelleştirmeden ötürü sözleşmesi tazminata hak kazanacak şekilde sona ermiş olanlara, kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında ilave olarak iş kaybı tazminatı ödenmektedir. Bu kapsamda özelleştirme sonucunda işini kaybeden engelli personele, (ilgili kanunların öngördüğü I, II ve III. derece) belirtilen tutarın iki katı olarak iş kaybı tazminatı ödenmesi öngörülmektedir. Kanuna göre iş kaybı tazminatı ödenmesi Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından yürütülür.

3.3.1.7 Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu

197 sayılı Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunun 4'üncü maddesinde engelliler için vergi istisnası düzenlenmiştir yapılan bu düzenlemede; [238]

[238] Ozansoy, Ahmet; Özürlülerin ÖTV ve MTV Muafiyeti Birden Fazla Taşıtı Kapsar Mı?, **Mesleki Yazılar**, 2012, s 50.

- Sakatlık dereceleri % 90 ve daha fazla olan malûl ve engellilerin adlarına kayıtlı taşıtlar ile,

- Diğer malûl ve engellilerin, bu durumlarına uygun hale getirilmiş özel tertibatlı taşıtlar,

Motorlu Taşıtlar Vergisinden (MTV) istisna tutulmuştur.

3.3.1.8 Özel Tüketim Vergisi Kanunu

4760 sayılı Özel Tüketim Vergisi Kanunun 7'nci maddesine göre, engellilere ait motorlu taşıtlar Özel Tüketim Vergisinden (ÖTV) müstesnadır.[239]

Malul ve engellilerin özel tertibat yapılma şartı olsun veya olmasın ÖTV ödemeden iktisap edebilecekleri taşıt araçları şunlardır:

- Motor silindir hacmi 1600 cm3'ü aşmayan binek otomobilleri ve esas itibariyle insan taşımak üzere imal edilmiş diğer motorlu taşıtlar (steyşın vagon, arazi taşıtı ve jeepler dahil),
- Motor silindir hacmi 2800 cm3'ü aşmayan eşya taşımaya mahsus taşıtlar,
- Motosikletler, mopedler ve bir yardımcı motoru bulunan tekerlekli taşıtlar,

Bunun yanı sıra Özel Tüketim Vergisi Kanunun ekli (II) sayılı listede bulunan taşıt araçlarından motor silindir hacmi 1.600 cm³'ü aşmayan binek otomobilleri, motor silindir hacmi 2.800 cm³'ü aşmayan kamyonet, pikap vb. eşya taşımaya mahsus taşıt araçları ile motosikletlerin "engel durumuna göre tüm vücut fonksiyon kaybı oranı (sakatlık derecesi) %90 veya daha fazla" olan malul ve engelliler veya bizzat kullanmak amacıyla sakatlığına uygun hareket ettirici özel tertibat yaptıran malul ve engelliler tarafından, "beş yılda bir defaya mahsus olmak üzere" yetkili satıcı veya galeriden satın alınmasında ÖTV tahsil edilmeyecektir.[240]

---

http://www.ahmetozansoy.com/dokumanlar/20120506__3589898944.pdf (06/08/2013)

[239] **Özel Tüketim Vergisi Kanunu;** RG. 12.6.2002 -24783

[240] Gelir İdaresi Başkanlığı, "Özürlüler İçin Vergi Rehberi", Yayın No:19, 2006; http://www.gib.gov.tr/fileadmin/user_upload/yayinlar/ozurluler_icin_vergi.html (06/08/2013)

3.3.1.9 Gelir Vergisi Kanunu

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunun 31'inci maddesinde engelliliğin derecelerine göre farklı vergi indirimleri öngörülmüştür. Buna göre;[241]

Çalışma gücünün asgarî % 80'ini kaybetmiş bulunan hizmet erbabı birinci derece engelli, asgarî % 60'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ikinci derece engelli, asgarî % 40'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ise üçüncü derece engelli sayılır ve aşağıda engellilik dereceleri itibariyle belirlenen aylık tutarlar, hizmet erbabının ücretinden indirilir.

Engellilik indirimi;

- Birinci derece engelliler için 800TL,
- İkinci derece engelliler için 400 TL,
- Üçüncü derece engelliler için 190 TL'dir.

3.3.1.10 Katma Değer Vergisi Kanunu

Katma Değer Vergisi Kanunun 17'nci maddesinde engelliler bazı durumlarda KDV'den müstesna tutulmuştur. İlgili maddede, engellilerin eğitimleri, meslekleri, günlük yaşamları için özel olarak üretilmiş her türlü araç-gereç ve özel bilgisayar programları KDV'den istisnadır. Bu kapsamda örnek olarak; görme engellilerin kullandıkları baston, yazı makinesi, kabartma klavye, ortopedik engellilerin kullandıkları tekerli sandalye, protez-ortez, vb engellilerin istihdamında önem arz eden cihaz ve araçlar istisna sayılacaktır. [242]

3.3.2 Türkiye'de Engelli İstihdamını Artırmaya Yönelik Uygulanan Başlıca Politikalar

3.3.2.1 İstihdam Kotaları

Türkiye'de engellilerin ücret karşılığı istihdamına ilişkin yasal düzenleme ile pozitif ayrımcılık ilkesi doğrultusunda ilk defa 854 sayılı Deniz İş Kanununda yer

---

[241] **Gelir Vergisi Kanunu;** RG. 6.1.1961 - 10700

[242] T.C. Altınözü Kaymakamlığı, **Pozitif Ayrımcılık**, Altınözü Kaymakamlığı Kültür Yayınları, 2010, s 78.

almıştır. Ardından, 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunu, Terörle Mücadele Kanunu ve Özelleştirme Kanununda da aynı düşünce ile düzenlemeler yapılmıştır.[243]

Türkiye'de uygulanmakta olan engelli istihdam kotalarında üçlü bir yapı bulunmaktadır. Bu üçlü yapının temel değişkenleri ise; işverenlerin ve çalışanların statüleridir(kamu-özel; işçi-memur).

Özel Sektör	Kamu Sektörü (işçi)	Kamu Sektörü (memur)
Özel sektör işvereni, 4857 sayılı Kanun'un 30 uncu maddesi hükümleri doğrultusunda, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde %3 oranında engelli çalıştırmakla yükümlüdürler.	Kamu işverenleri, 4857 sayılı Kanun'un 30 uncu maddesi hükümleri doğrultusunda, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde yüzde %4 oranında engelli çalıştırmakla yükümlüdürler.	657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 53 üncü maddesine göre; kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. Bu oranın hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında engelli memurlar Devlet Personel Başkanlığı (DPB) tarafından atanmaktadır. DPB hesapladığı boş kadrolara; lisans, önlisans ve lise öğrenim düzeyleri için Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPSS) sonuçlarını kullanarak; öğrenimi ilköğretim olanlar için ise kura yöntemini kullanılarak atama yapmaktadır.

3.3.2.1.1 Kota Kapsamında İŞKUR'un Yetki ve Sorumlulukları

Kamuda ve özel sektörde engelli işçilerin istihdamından sorumlu kurum İŞKUR'dur. Bu kapsamda İŞKUR; işverenlere engelli işçi bulma, açık/fazla

[243] Kuzgun, İnci; "Türkiye'de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler", **Journal of Yasar University**, cilt: 4, sayı:15, ss.2453-2454.

kontenjanları hesaplama ve yükümlülüğünü yerinde getirmeyen işverenlere idari para cezası uygulamakla sorumlu kamu kurumudur.

İş Kanunun 30'uncu maddesinde işverenlerin çalıştıracakları engellileri İŞKUR aracılığı ile sağlayacağı belirtilmiştir. Söz konusu ifadeden anlaşılması gereken; İŞKUR'da tescili olmayan engelli bir işçinin, kota kapsamında engelli statüsünde değerlendirilemeyeceğidir. Bu kapsamda, özel sektör işvereni kendi imkânları ile bir engelli işçi bulup, onu istihdam etmesi halinde çalıştırdığı engelli işçiyi en geç 15 gün içinde işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne tescil ettirmesi gerekmektedir. Tescil edilmeyen engelli işçiler kotadan düşülemeyecektir. Kamu işvereni ise İŞKUR aracılığı olmadan engelli işçi istihdam etmesi Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'e aykırı olacağından İŞKUR aracılığı olmadan engelli işçi istihdam eden kamu kurumlarının tescil talepleri kabul edilmeyecektir.

Dayanaklarından biri İş Kanunun 30'uncu maddesi olan Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'te kota kapsamında kimlerin engelli sayılacağı tanımlanmıştır. Buna göre;

> *Engelli: Doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden tüm vücut fonksiyon kaybının en az yüzde kırk olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenleri ifade etmektedir.*[244]

İlgili yönetmelik maddesine göre %40 oranında engelli olduğunu sağlık kurulu raporu ile belgelendirenler, bulundukları ildeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine müracaat ederek engelli kayıtlarını oluşturabilecekleridir.

İŞKUR'un kotadan doğan sorumluluklarını yerine getirirken izlediği yollar ve işverenlerin kota kapsamındaki sorumluluğu işverenin hangi sektörde yer aldığına bağlı olarak değişmektedir.

3.3.2.1.1.1 Özel Sektör

Özel sektöre kota kapsamında gerçekleştirilecek engelli işçi istihdamı Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik hükümleri doğrultusunda yapılacaktır.

---

[244] **Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik**

Yönetmelik hükümlerine göre; özel sektör işvereni, engelli açığını yükümlülüğün doğduğu andan itibaren otuz gün içinde karşılamak zorundadır (md.15). Bu otuz günlük süre içerisinde;

- İşveren, çalıştırmakla yükümlü bulundukları işçileri, yükümlülüğün doğmasından itibaren beş iş günü içinde niteliklerini de belirterek bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünden talep eder (md.14). İşverenin vermiş olduğu talepten herhangi bir ücret talep edilmez.
    - İşveren vereceği talepte, işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştırıcı şartlar öne sürülemez.
    - Engelli statüsündeki işçi taleplerinde, işin niteliği gerektirmediği sürece, engellilik oranına üst sınır getirilemez ve engel grupları arasında ayrım yapılamaz.
- Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, işvereninin engelli işçi talebinin alınmasından itibaren en geç on gün içinde, başvuranlardan nitelikleri uygun engellileri durumlarını ve niteliklerini belirten belgelerle birlikte işverene gönderir (md.15).
- İşveren engelli açığını, en geç on beş gün içinde, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından gönderilenler ya da İŞKUR portalında kayıtlı diğer engelli iş arayanları bizzat seçerek, işe alınanları ve alınmayanları, alınmayış nedenlerini de belirterek bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü bildirir (md.15).
- Veya işveren 30 günlük süresi içerisinde kendi imkânları ile temin edeceği engelli işçisini en geç 15 gün içinde tescil ettirerek kota kapsamından doğan yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılacaktır

Açık Kontenjanın Kaptılması için işverene tanınan süre (30 gün)		
İşverenin talebi (5gün)	Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün İşverene Engelli İşçileri Göndermesi (10 gün)	İşverenin Kendisine Gönderilen Engelli İşçileri Seçme işlemi (15 gün)

Yukarıdaki tabloda gösterilen süreç içinde öngörülmüş olan süreler, sonuna kadar kullanılmak zorunda değildir. Örneğin işveren talebini 2 gün içinde verirse seçim aşaması için 18 gün hakkı olacaktır.

Eğer Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü açılan talebe yönlendirilecek bir engelli bulamaz, hiçbir engelli görüşmeye gelmez veya görüşmeye katılan engelliler işi reddederse İş Kanun'un 30 uncu maddesi kapsamında; İŞKUR işverene engelli işçi temin edememiş olur ve işverenin kontenjan açığı kapanmamasına rağmen işverene herhangi bir idari para cezası uygulanmaz. Talebin kapatılamamasına neden olabilecek ikinci bir durum ise talebe katılımın az olmasıdır. Bu durumda sadece talebe katılan sayısı kadar kontenjan açığı kapatılabilecek olup, boş kalan kontenjan için idari para cezası uygulanamayacaktır. Her iki durumda da karşılanamayan açık kontenjanlar için talep koşulları tekrardan değerlendirilerek, yeni bir talep açılarak yukarıda anlatılan süreç yeniden başlatılacaktır.

İşveren, İş Kanundan doğan yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde; hakkında 4857 sayılı İş Kanununun 101'inci maddesinde belirtilen idari para cezası, aynı Kanunun 108'inci maddesi gereğince, işyerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü tarafından doğrudan kesilmektedir (md.21). Verilecek olan idari para cezası engelli çalıştırılmayan her ay için ayrı kesilecek olup, en fazla üç yıl geriye dönük olarak uygulanacaktır.

3.3.2.1.1.2 Kamu Sektörü

Kamu kurum ve kuruluşları işçi taleplerini[*]; iş kolu, meslek pozisyonu, öğrenim, iş tecrübesi, ücret, sosyal yardımlar gibi ayrıntılarla işçinin çalıştırılacağı işyerinin bulunduğu ildeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne talep vererek karşılamakla yükümlüdürler.[**]

Engelli bireyler kamuda işçi olabilmek için ÖSYM'nin yapmış olduğu öğrenim ve engel durumuna uygun olan EKPSS sınavına girerek, aldıkları puan doğrultusunda kamu kurum ve kuruluşların boş engelli kadrolarına başvurabileceklerdir.

[*] Söz konusu işçi talepleri her statüdeki işçi taleplerini kapsamakta olduğundan engelli işçi talepleri de yönetmelik kapsamında yer almaktadır.

[**] Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 2 nci maddesinin 2 nci fıkrası ile 8 inci maddesindeki hükümleri haricinde kamu kurum ve kuruluşları işçi ihtiyaçlarını İŞKUR üzerinden karşılamakla yükümlüdürler.

Engelli talebini kamu işvereninden alan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, engelli bireyleri aldıkları EKPSS puanları doğrultusunda en yüksek puanlı adaydan başlayarak açık işin 3 katı oranında sıralayarak çıkaracağı listeyi işverene gönderecektir. İşveren, kendisine gönderilen engellilerin talepte belirtiği şartları sağlayıp sağlamadığını kontrol ettikten sonra seçme aşamasına (sınav) geçecektir.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'e göre; işveren sınavdan önce bir sınav kurulu oluşturmalıdır. Oluşturulacak sınav kurulu, kamu kurum veya kuruluşlarının atamaya yetkili amirinin görevlendireceği bir başkan ve dört üyeden oluşur. Engelliler için oluşturulacak sınav kurulunda, üyelerden biri Türkiye Sakatlar Konfederasyonunca belirlenir. Engelliler için oluşturulacak sınav kurulu üyelerine toplantının günü, saati ve yeri, toplantıdan en az beş gün önce yazılı olarak bildirilir (md.18).

İşveren her ne kadar sınavı kendisi yapacak olsa da değerlendirme ölçütleri Kamu Kurum Ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'e göre olmalıdır. Yönetmeliğin 18'inci maddesinde sınava katılanların başarı puanlarının nasıl hesaplanacağı düzenlenmiştir. İlgili yönetmelik maddesine göre adayın başarı puanı; sınavın iki aşamalı yazılı ve sözlü olarak yapılması durumunda; EKPSS puanın %50'si, yazılı sınavın puanın %30'u, sözlü sınavın %20'si, adayın başarı puanını olacaktır. Eğer sınav tek aşama olur ve sadece yazılı veya sözlü olması durumunda EKPSS puanın %70'i, sözlü veya yazılı sınavın %30'u adayın başarı puanı olacaktır. Yine yönetmeliğin aynı maddesinde, sınav kuruluna refakatçi başvurusunda bulunan engelliler için, engel gruplarının özellikleri dikkate alınarak refakatçi görevlendirmesi yükümlülüğü getirilmiştir.

Yapılan sınav sonucunda, işveren tarafından asıl ve yedek liste belirlenir. Sınav sonuçları, sınavın bitiminden itibaren yedi gün içinde talepte bulunan kamu kurum ve kuruluşları tarafından herkesin görebileceği bir yere asılmak, varsa internet sitesinde ilan edilmek suretiyle açıklanmalı ve sonuçlar sınava giren adaylara ayrıca yazılı olarak bildirilmelidir.

Kamu kurum ve kuruluşları, sınavı asıl ve yedek olarak kazananlar ile başarısız olanları ve varsa sınava katılmayanları, sınav sonucunun açıklanmasını izleyen 15 gün içinde liste hâlinde bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirir. Ayrıca sınav sonuçlarına istinaden işe alınan işçilerin iş alınmalarından itibaren en geç

15 gün içinde bağlı bulundukları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmeleri gerekmektedir (md.22).

3.3.2.1.2 Kota Hesabına İlişkin İstisnalar

İş Kanunun 30'uncu maddesinde Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılamayacağı ve yer altı ve su altı işlerinde çalışanların engelli kotası hesabından düşülmesi gerektiği öngörülmektedir.[245]

İş Kanunun istisnalar bölümünde yer alan 4 üncü maddesinde hangi işlerde ve iş ilişkilerinde bu kanun hükümlerinin uygulanamayacağı düzenlenmiştir. Maddeye göre; deniz ve hava taşıma işlerinde iş kanunu hükümleri uygulanamayacaktır. Fakat; kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri ve havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler kanun kapsamındadır.[246] Bu kapsamda, işletmelerin yer tesislerinde çalışan işçileri kota kapsamında sayılarak hesaba katılacak iken; deniz ve hava taşıma işlerinde çalışan personel kotada hesaplamasından muaf tutulacaktır.

Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'in 11 inci maddesine göre; 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanuna göre kurulan özel güvenlik şirketleri ile kurumların kendi ihtiyacı için kurduğu güvenlik birimlerinde güvenlik elemanı olarak çalışan işçiler engelli işçi sayısının tespitinde dikkate alınmaz[247] ifadesi ile işletmelerde özel güvenlik olarak çalışanların engelli kontenjan hesabına esas teşkil edecek işçi sayısında dikkatte alınamayacağı belirtilmektedir.

Yıllar bazında İŞKUR'un gerçekleştirmiş olduğu engelli bireyleri işe yerleştirme rakamları ise aşağıdaki gibidir;

Tablo 10: İŞKUR Aracılığıyla Yapılan İşe Yerleştirmeler

	Kamu		**Özel**		**Toplam**
	Kadın	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	
2010	30	285	4.398	27.564	32.277
2011	64	391	5.643	32.251	38.349
2012	60	338	5.268	29.865	35.531
2013	46	241	5.404	28.785	34.476

İŞKUR İstatistik Bültenleri

[245] **İş Kanunu**
[246] **İş Kanunu**
[247] **Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik**

Yukarıdaki tablodan görüleceği üzere İŞKUR; mevcut kaynaklarının, kotanın ve teşviklerin gücüyle her yıl binlerce engelli bireyin işe yerleştirilmesine aracılık etmektedir.

3.3.2.2 Teşvikler

İşverenlerin engelli çalıştırmasına yönelik teşvik İş Kanunun 30'uncu maddesinde düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeye göre; özel sektör işverenlerince çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi engelli sigortalılar ile 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalıların, aynı Kanunun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası engelli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazine tarafından karşılanmaktadır.[248]

Teşvikten yararlanmak isteyen işverenlerin; bağlı bulundukları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine veya Hizmet Merkezlerine onaylatacakları ve engelli statüsünde çalıştırdıkları işçilerinin TC kimlik numaralarını, ad-soyadlarını, İŞKUR'a tescil tarihilerini, çalışan engellilerin İş Kanunda öngörülen kontenjan dahilinde/üzerinde veya çalışan engellilerin korumalı işyerinde[*] çalıştıklarını gösteren belgenin aslını işyerinin bağlı bulunduğu Sosyal Güvenlik İl/Merkez Müdürlüklerine ibraz etmeleri halinde teşvikten yararlanabilecekleridir.[249]

3.3.2.3 Korumalı İşyerleri

Dünyada en çok kullanılan engelli istihdam yöntemlerinden biri olan korumalı işyerleri, ülkemizde ancak 2005 yılında çıkarılan Engelliler Hakkında Kanunda düzenlenerek kurulma imkânı bulmuştur. Söz konusu kanunun 14 üncü maddesine göre;

---

[248] **İş Kanunu.**

[*] Korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli işçilerden dolayı teşvikten yararlanmak isteyen işverenler ayrıca, işyerlerinin korumalı işyeri statüsünde olduğuna ilişkin belgenin aslını veya ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine veya Hizmet Merkezlerine onaylanmış suretini işyerinin işlem gördüğü Sosyal Güvenlik İl/Merkez Müdürlüğüne ibraz edeceklerdir.

[249] Sosyal Güvenlik Kurumu; **Özürlü Sigortalıların İstihdamına İlişkin İşveren Hissesi Prim Teşviki'ne İlişkin Genelge**; Tarih: 19/08/2008, No:2008/77.

"Engellilik durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdamı, öncelikle korumalı işyerleri aracılığıyla sağlanır"[250] ifadesi ile engelli bireyleri istihdam etmeye yönelik olarak korumalı işyerleri kurulmasının önü açılmıştır. Ayrıca yine kanunun aynı maddesinde korumalı işyerleriyle ilgili usûl ve esasların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği de belirtilmiştir.[251]

Engelliler Hakkında Kanunun 14'üncü maddesine istinaden 26 Kasım 2013 yılında çıkarılan Korumalı İşyerleri Hakkındaki Yönetmeliğe göre korumalı işyeri, İşgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerlerini belirtmektedir.[252]

Engelliler Hakkında Kanun 14 üncü maddesine istinaden 2006 yılında çıkarılan eski Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelikte korumalı işyerlerine ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir. Her ne kadar yapılmış olan kanuni düzenlemeler çerçevesinde korumalı işyeri kurmak 2006 ve sonrasında mümkün olsa da korumalı işyerleri engelliler için bir istihdam kapısı olamamıştır. Bunun en önemli sebebi ise korumalı işyeri kurmak isteyenlere yönelik herhangi bir tatmin edici teşvikin 2013 yılına kadar düzenlenmemiş olmasıdır. Her ne kadar 2008 yılında korumalı işyerlerine yönelik olarak 5763 sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile İş Kanunu'nun 30'uncu maddesine yapılan ekle özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında ve korumalı işyerlerinde çalıştırılan engellilerin, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamının, kontenjan üzerinde engelli çalıştıran veya zorunlu olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin ise bu şekilde istihdam ettikleri her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisinin Hazinece karşılanacağına yönelik düzenleme yapılmış olsa da yeterli olmamıştır.[253]

---

[250] **Engelliler Hakkında Kanun**
[251] **Engelliler Hakkında Kanun**
[252] **Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik;** RG. 26.11.2013 - 28833
[253] Aktekin, Şeyda; "Özürlü İstihdamında Korumalı İşyerleri Çözüm Olacak Mı?" **Mercek Dergisi**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası yayınları, 2011, s.151.

İŞKUR ile ASPB birlikte korumalı işyerlerini canlandırmak adına 2013 yılında bir Korumalı İşyeri Projesi Teklif Çağrısına çıkmıştır. Korumalı işyeri açmak isteyen işverenlere yönelik olarak 17/12/2013 tarihinde çıkılan teklif çağrısında sunulan avantajlar ve şartlar;[254]

- Kuruluş sermayesi desteği: Korumalı işyerinin kuruluşu için ihtiyaç duyulan sermayenin % 60'ı kuruluş tarihinden itibaren bir yıl içerisinde hibe olarak verilecektir. Hibe rakamı en fazla 150 bin TL olabilecektir. Kuruluş sermayesi olarak verilecek hibe ile korumalı işyerinin kuruluşu için ihtiyaç duyulan makine, donanım, demirbaş ve bunlara ait sarf malzemesi giderleri karşılanabilecektir. Kuruluş sermayesi için gerekli olan bütçenin % 40'ının nakit olarak proje sahibi tarafından projeye tahsis edilmesi esastır.
- Ücret desteği: Proje başlangıcından itibaren kurulan korumalı işyerinde çalışacak engelli işçilerin ücret giderleri, brüt asgari ücret üzerinden ilk bir yıl boyunca desteklenecektir.
- İşletme giderleri desteği: Kurulacak işletmelere kuruluş tarihinden itibaren ilk bir yıl boyunca işletme giderlerinin (su, elektrik, ısınma, iletişim) fatura bedellerinin % 60'ı desteklenecektir.

Proje kapsamında kurulacak korumalı işyeri, 5 yıl boyunca İŞKUR ve ASPB tarafından takip ve denetime tabi olacaktır. Bu süre içerisinde başlangıçta alınan makine ve donanımın satış veya devri yapılamayacaktır. Eğer korumalı işyeri kurulduktan sonra 5 yıllık süre zarfında herhangi bir sebeple (sel, deprem, yangın gibi mücbir sebepler hariç) kapanır, tasfiye olunur veya bünyesinde çalışan engelli sayısı belirtilen orandan ve sayıdan aşağıya düşmesi ve bu durumun bir ay devam etmesi halinde başlangıçta hibe olarak verilen kuruluş sermayesi yasal faizi ile birlikte geri alınacak, engelli işçi maaş giderleri kapsamında verilen desteğin ise %30'u geri tahsil edilecektir.[255]

Proje teklifleri düzenli teşvikler olmayıp teklif çağrısına çıkılarak toplanan taleplerden, ilgili komisyonca kaynak tahsis edilmesine karar verilen projelere teşvik sağlanmaktadır.

Gelinen süreçte Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin korumalı işyerlerine ilişkin yetki ve sorumlulukları 26

[254] **KORUMALI İŞYERİPROJESİ TEKLİF ÇAĞRISI**
http://www.iskur.gov.tr/ (25/12/2013)
[255] http://www.iskur.gov.tr/ (25/12/2013)

Kasım 2013 tarihinde yayınlanan Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik ile Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüklerine devredilmiştir.

Korumalı İşyerine kabul edilecek engelli bireyler aşağıdaki özellikleri taşımalıdırlar.[256]

- En az %40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olmak,
- İŞKUR'a kayıtlı olmak,
- 15 yaşını bitirmiş olmak.

Yukarıda sayılan niteliklere haiz en az sekiz engelli bireyin çalıştıran işveren, korumalı işyeri statüsünün elde edilebilmesi için Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne başvuruda bulunmalıdır. Korumalı işyerlerinde istihdam edilecek engelli bireylerin sayısının işyerinde çalışan toplam işçi sayısına oranı yüzde yetmiş beşten az olamaz. Çalıştırılan işçi sayısının tespitinde, belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar ise çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.[257]

[256] **Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik**
[257] **Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik**

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YENİ BİR MODEL OLARAK DESTEKLİ İSTİHDAM

4.1 DESTEKLİ İSTİHDAM NEDİR

Tarihte ilk olarak 70'li yıllarda Kuzey Amerika'da zihinsel engellilerin istihdamını geliştirmek amacıyla uygulanmaya başlayan destekli istihdam,[258] 80'li yıllarda başta Avrupa olmak üzere son 20 yıl içinde gelişerek Dünya'ya yayılan başarılı bir istihdam modeli olmuştur.[259] Destekli istihdam, Avrupa ülkelerine başlarda felsefesi itibariyle çekinceler uyandırmıştır. Çünkü sistem özü itibariyle dezavantajlı grupların istihdamına temel teşkil eden herhangi bir zorunluluk veya teşvik mekanizması düzenlemeden, kısaca kişinin kendisine uygun bir işe yerleştirilmesi ve yerleştirildiği pozisyonda tutundurulmasını sağlama üzerine kurulmuştur. Fakat sisteme ilişkin kaygılar sistemin başarılarının görülmesiyle ortadan kalkmış ve destekli istihdam engelli istihdamında kendini kanıtlamış bir yöntem olarak kabul görerek dünya çapında yayılmıştır.

Destekli istihdam sadece engelli istihdamında kullanılan bir model olmayıp, istihdamında zorluk çekilen bütün gruplar için uygulanabilmektedir. Halen dünyaya yayılmakta olan destekli İstihdam modelini anlatan, tanımlayan birçok kuruluş bulunmaktadır. Modeli tanımlayan başlıca kuruluşların tanımlarına göre destekli istihdam;

1993 yılında kurulmuş ve kendisini günümüze kadar geliştirmiş olan Avrupa Birliği Destekli İstihdam Birliği (EUSE) 2005 yılında yapmış olduğu Destekli İstihdam

---

[258] Scottish Union of Supported Employment; **Employers' Views of Supported Employment for Disabled People in Scotland**, The University of Edinburgh yayını, 2012, s.12. ; DR. O'REİLLY; **a.g.e,** ss.71-72

[259] Gordon Sobowalea - Lynn Cockburn; "George's journey: Developing a career path with supported employment" **Work**, Cilt: 33, Ocak 2009, s.396

tanımına göre[260]; destekli istihdam; açık işgücü piyasasında engellileri veya dezavantajlı grupları koruyarak onların düzenli gelir getiren bir işe girmelerini ve orada tutunmalarını sağlamak için sağlanan destek olarak tanımlanmıştır.[261]

WASE'in tanımına göre destekli istihdam; açık işgücü piyasasında engellinin bireysel ihtiyaçları doğrultusunda tasarlanmış ücretli işte desteklenerek o işte devamlılığının sağlanması olarak tanımlanmıştır. Buradaki söz konusu engelliye özel tasarlanmış ücretli işten anlaşılması gereken; işin koşullarının engelliye uygun olması ve işverenin eşit işe eşit ücreti[*] ödenmesidir. Yani seçilecek işler engelinin istek ve beklentilerine uygun olması ve engelli olmayan bireyin yaptığı işin aynısını engelli bireyin yapması halinde farklı bir şekilde tarifesi uygulanmaması gerekmektedir.[262]

İngiltere Ulusal Destekli İstihdam Birliği'ne (BASE) göre destekli istihdam; gerçek işlerde (açık işgücü piyasasındaki ücretli işler), eşit şartlarda ve eşit ücretlerde engellilerin çalıştırılması sürecinde onların destek olunması olarak belirtilmiştir.[263]

İrlanda Destekli İstihdam Birliği'nin (IASE) tanımına göre Destekli İstihdam; engellileri açık işgücü piyasasında koruma altına almak ve düzenli gelir getiren bir işte tutunmalarını sağlamak için onların desteklenmesi olarak belirtilmiştir.[264]

Yukarıdaki farklı ülke ve birliklerin yaptıkları tanımların özü; engellilerin açık işgücü piyasasında ihtiyaçları doğrultusunda desteklenmesi ve çalışma hayatında her anlamda engelli olmayan diğer çalışanlar ile eşit muamele görmesi temeli üzerine kurulmuştur. Tüm dünyaya yayılmakta olan destekli istihdam özellikle Avrupa'da çok önemsenmektedir. Ayrıca ülkeler (Kanada, Yeni Zelanda, Galler, İrlanda, İngiltere,

---

[260] European Union of Supported Employment (EUSE), **European Union of Supported Employment Toolkit,** EUSE yayınları, 2010, s.9.

[261] Northern Ireland Union of Supported; **Supported Employment for People from Disadvantaged Situations,** 2012, s.3. http://www.empleoconapoyo.org/aese/IMG/pdf/Microsoft_Word_Training_Case_Studies_SE_Working_for_All_Final.pdf (07/12/2013)

[*] Çalışmanın önceki bölümlerinde açıklanan sebeplerden ötürü işverenler engelli işçilerine düşük ücret verme eğilimindedirler. Destekli İstihdam kapsamında istihdam edilen bir engelli işçiye işveren konusu aynı olan iş için diğer işçilerine uyguladığından farklı bir ücret politikası uygulayamayacaktır. Her ne kadar Ülkemiz ve Dünya mevzuatlarında söz konusu bu hususu engelleyen hükümler bulunsa da Destekli İstihdamın amaçladığı açık işgücü piyasasına entegrasyonun tam olması noktasında üzerinde durulması ve takip edilmesi gereken bir husustur.

[262] Michael KAMP - Christy Lynch**; Handbook Supported Employment,** WASE yayınları, 2007, s.4.

[263] What Is Supported Employment? http://base-uk.org/information-commissioners/what-supported-employment (21/10/13)

[264] What Is Supported Employment? http://www.iase.ie/pages/employees/employees.html (21/10/13)

Norveç, Hollanda, İskoçya…) sırf destekli istihdamı uygulamak için birlikler kurmaktadırlar.

Destekli İstihdam modelinin merkezinde engelli birey yer almakta olduğundan tüm süreçlerde alınan kararlar ve yapılacaklar bu doğrultuda kurgulanmaktadır. Engelli merkezli olmasından tam olarak kastedilen ise, engellinin istekleri ve ihtiyaçları doğrultusunda sürecin planlanmasıdır.[265]

[265] EUSE; 2010, s.63.

4.2 NEDEN DESTEKLİ İSTİHDAM UYGULANMALIDIR

Destekli istihdam modeli engelli istihdamında yeni sayılabilecek modern bir yöntemdir. Destekli istihdam günümüzde daha çok gelişmiş ülkelerde uygulanmakta olup, gelişmekte olan ülkelerde ise yaygınlaşma aşamasındadır.

Aşağıdaki tabloda yer alan aşamalar arasında kesin ayrımlar bulunmamakla birlikte, ülkeler birinci safhadayken ikinci safhaya ait politikaları uygulayabilmektedir. Genel olarak gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin birinci ve ikinci aşamalar arasında yer aldığı söylenebilir.

Tablo 11: Gelişmişlik Aşamalarına Göre Uygulanan Politikalar[266]

Değişim	Aşama 1	Aşama 2	Aşama 3
Odak soru?	Kurumsal reform dönemi	Kurumsallaşmanın esneklik yönünde olması	Toplumun parçası olma
Bakış?	Hasta	Müşteri	Birey
Verilen hizmet tipleri ?	Kurumda	Evde gruplama, Korumalı işyeri, engellilere özel okul	Kişinin evi veya iş yeri, Normal okullar.
Servisin organize edildiği yer?	Bir kurum (tek)	Kişiye özel olmayan belli bir sırada giden organizasyon	Kişiye özel bir sırada hizmetin dizaynı
Hizmet sunumu?	Gözetim/Sağlık	Geliştirici/Davranışsal	Kişisel destek
Hizmet sağlayıcısının hizmetleri?	Bakım	Yardım programları& yol gösterici	Destek, koçluk, kariyer planlama
Planlan model?	Bireysel bakım planı	Evde Bakım	Kişisel gelecek ve bireysel kariyer planları

Birinci aşamada yer alan toplumlardaki bakış, öz olarak engellilerin bir şeyler üreterek ekonomiye katkı sağlayacak bireyler olarak değerlendirmekten uzak olup,

[266] Türkiye'de Engelliler İçin Farkındalığı ve Kurumsal İstihdam Fırsatlarını Arttırma Projesi, pilot eğitim ders notları, 2012

politikalar ağırlıklı olarak sağlık boyutludur. Burada engelli hasta olarak değerlendirilir ve engellinin bireysel ihtiyaçları doğrultusunda hizmetler sunulmaz.

İkinci aşamada, ilk aşamaya göre engellinin çalışması daha çok teşvik edilmektedir. Bu aşamadaki toplumlar genellikle korumalı işyerleri, istihdam kotaları ve teşvikler gibi işvereni yükümlülük altına alan veya teşvik edici yöntemler kullanarak engellilerin istihdamlarını geliştirmek için politikalar üretirler.

Üçüncü aşama, destekli istihdam modelinin uygulandığı aşamadır. Bu aşamada engelliler, birey olarak nitelendirilmektedir. Birey ile anlatılmak istenen ise, engellilerin işgücü piyasasında engelli olmayanlara göre hiçbir farkının olmadığıdır. Bu aşamada engelliler hizmetlerin odağında olup, verilen tüm hizmetler engellinin ihtiyacına uygun olarak tasarlanmaya çalışılmaktadır. Bu kapsamda, toplumlar engelli istihdamında yukarıdaki tabloda öngörülen ilk iki aşamayı tamamladıktan sonra üçüncü aşama olan destekli istihdam modelini uygulayabileceği seviyeye gelebilecekleri öngörülmektedir.

Engelli bireylerin çalışma hayatına kazandırılmasının engelliye, engellinin ailesine ve ekonomiye yönelik olarak bilinen birçok olumlu etkisi vardır. Destekli istihdam kapsamında istihdam edilen engellilerden sağlanan fayda özellikle istihdam kotaları, teşvikler ve korumalı işyerleri kapsamında istihdam edilen engelliler ile karşılaştırıldığında oldukça fazladır.

Tablo 12: Destekli İstihdam Korumalı İşyerleri Karşılaştırması

Korumalı İşyerleri	Destekli İstihdam
Çalışmanın önceki bölümlerinde işlenen korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelliler bazı ülkelerde işçi bile sayılmamaktadır. Örneğin korumalı işyerlerindeki engelliler; Japonya'da stajyer, Fransa'da kullanıcı olarak değerlendirilmektedir.	Çalışanlar çalıştıkları firmanın işçisidirler ve diğer çalışanlardan herhangi bir farkları yoktur.
Korumalı işyerlerinde engellilerin yaptıkları işler açık işgücü piyasasındaki işlere göre oldukça basit işlerdir.	Destekli İstihdam modelinde ise engellilerin işleri basit olsun diye herhangi bir kaygı güdülmez. Sadece engelliye uygun bir bulunmaya çalışılmaktadır.

Korumalı işyerlerinde engellilerin aldıkları ücretler oldukça düşük seviyelerdedir hatta kimi zaman asgari ücretin (Japonya) dahi altındadır.	Engelliler çalıştıkları işyerinde kendi ile aynı işi yapan diğer engelli olmayan çalışanlardan aşağı veya engellinin yaptığı iş/çalıştığı pozisyon için piyasa ortalamasına göre düşük kalacak herhangi bir ücretten ücretlendirilemezler.
Korumalı işyerlerinde engellilerin istihdamı çalışmanın önceki bölümlerinde açıklandığı üzere ekonomik bir yöntem olarak değerlendirilemeyecektir.	Destekli istihdamda engelli istihdamı korumalı işyerlerinde engelli istihdamına göre çok daha ekonomiktir.
Korumalı işyerlerinde engelliler bir arada ayrıştırılmış bir ortamda çalışmaktadırlar.	Engelliler açık işgücü piyasasında engelli olmayan bireylerle beraber eşit koşullarda çalışmaktadırlar.

Yukarıdaki karşılaştırmalı tablodan görüldüğü üzere; engelliler korumalı işyerlerinde normal çalışan bireyler gibi muamele görmediklerinden; topluma ve çalışma hayatına sağlıklı bir entegrasyon gerçekleştirememekte ve düşük ücret seviyelerinden çalışmaktadırlar. Ayrıca korumalı işyerlerinde çalışan engelliler katma değeri yüksek olan şeyler üretememekte olduklarından, engellilerin istihdamından beklenen faydalar tam anlamıyla gerçekleşememektedir. Oysa destekli istihdam modelinde engelliler açık işgücü piyasasında engelli olmayanlarla eşit koşul ve ücretle çalıştıklarından, engelli istihdamından amaçlanan faydalar korumalı işyeri uygulamasına göre çok daha fazla sağlanabilmektedir.

Tablo 13: Destekli İstihdam ve İstihdam Kotalarının Karşılaştırması

İstihdam Kotaları	Destekli İstihdam
Kota sisteminde işverenler, kamu otoritesince belirlenen sayının üzerinde işçi çalıştırmaları halinde belli oranlarda engelli istihdam etmekle yükümlü tutulmaktadır.	İşverenlerin engelli çalıştırmakla ilgili herhangi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.
İşçi sayısında azalma olması halinde işverenin kotadan doğan sorumluluğu kalkmakta veya azalmakta olduğundan	Destekli İstihdam modelinde işveren engelliyi işe almadan önce denemiş ve işe almaya karar vermiştir. Böylelikle

genellikle engelli işçilerini çıkarma eğiliminde olmaktadırlar.	kendisine verilen görevleri işverenin istediği gibi yerine getiren engelli çalışanlar, işveren tarafından normal koşullar altında işten çıkarılmak istenmeyecektir.

İstihdam kotalarında işverenler işyerlerinde çalışan engellileri yasal zorunluluk objesi olarak gördüklerinden onları diğer işçilerinden ayırmakta ve onlardan tam olarak faydalanamamaktadır. Hatta kimi zaman işverenler, ceza miktarının engellinin kazanacağı ücretten yüksek olması durumunda, engelli işçisine ücretini önden vererek onun işyeri ortamına uğramamasını kendisinden talep etmektedir. Bu durum hem engelli çalışanların motivasyonlarını aşağı çekmekte hem de işveren açısından ekonomik kayba neden olmaktadır. Bu sebeplerden dolayı engellilerin istihdamından beklenen faydalar tam anlamıyla gerçekleşememektedir. Destekli istihdam modelinde ise istihdam kotalarında öngörülen zorunlulukların yarattığı bu olumsuz etkiler barınmamakta, işverenler engelli işçilerini tıpkı engelli olmayan işçileri gibi değerlendirmektedirler.

4.3 DESTEKLİ İSTİHDAMIN OLUMLU YANLARI

4.3.1 Engelliye Faydaları

Yukarıda sayılan diğer engelli istihdam modellerinin engellilere sunamadığı fakat destekli istihdam modelinin engellilere sunabildiği fırsatlar sayesinde, engelliler gerek çalışma hayatında gerek özel hayatlarında özgüvenleri yüksek bağımsız birey olma özelliklerini daha çok geliştirme fırsatı bulmaktadırlar.[267] Çalışma hayatında kimseden farkı olmayan engelliler, çevreleri ile daha sağlıklı iletişim kurabilmekte, topluma daha aktif bir biçimde katılabilmekte ve kendi geleceği için planlar yapabilecek konuma gelebilmektedir.[268]

4.3.2 Kamu İçin Faydası

Çalışmanın önceki bölümlerinde açıklandığı gibi engellilerin temel sorunlarından biri sosyal dışlanmadır. Topluma uyum sağlamakta zorluk çeken engellilerin bu noktada en çok ihtiyaç duyduğu şey istihdama ulaşmaktır. Fakat engellinin topluma uyumu, iletişim becerilerinin gelişmesi, özgüvenin artması onun işe girmesinin ardından gerçekleşememektedir. Çünkü engelliler genellikle yasal zorunluluklar sebebiyle işverenler tarafından istihdam edilmekte ve bu sebepten ötürü çalışma hayatında engelli olmayan bir işçiye göre farklı muameleye tutulmakta ve onların maruz kaldıkları sosyal dışlanma etkileri tam olarak giderilememektedir. Destekli istihdam modelinde profesyoneller engellilerin işe tam entegrasyonlarından emin olduktan sonra çekilmeleri bunun sonucunda engellilerin o işyerinde normal bir işçi gibi muamele görmesini sağlamakta ve istihdamla birlikte azalması beklenen sosyal dışlanmanın etkileri beklenildiği ölçüde azalabilmektedir.

4.3.3 İşverenler İçin Faydası

Destekli istihdam modelinin işverenlere yönelik herhangi bir zorunluluk öngörmemesi ve esnek olması, onların bu modele sıcak bakmalarındaki en büyük etkenlerden biridir. Destekli istihdam modelinin işverenlere faydaları ise;

---

[267] Transition, Independent Living, Employment & Support Program (TILES) http://www.fndfl.org/programs/tiles-transition-independent-living-employment-and-supports.aspx (23/10/13) ; http://www.iase.ie/pages/employees/employees.html (23/10/13)
[268] Kamp - Lynch**; a.g.e.**, s.5.

- Her şeyden önce işverenden diğer istihdam yöntemlerinde olduğu gibi herhangi bir taahhüt veya ücret talep edilmemektedir.[269]
- Destekli istihdam kapsamında istihdam edilen engellilere ilk etapta tam ücret ödenmemektedir.
- Engellilere işini nasıl yapacağı profesyoneller tarafından işin başında tam olarak öğretilir, ardından işverenin onayı ile engelli birey o işyerinin işçisi olmaktadır.
- Destekli istihdam kapsamında istihdam edilen engelliler, girdikleri işi belli bir çaba sonucunda hak ederek kazanırlar. Kendilerini çalıştıkları pozisyonda ispatlayan engelliler uzun sürelerle işe girdikleri pozisyonda işverene bağlı olarak çalışmaktadırlar.[270]
- İşyerindeki çeşitlilik artmaktadır (işverenin imajı ilişki içinde bulunduğu çevrede artar),
- İşveren yasal zorunluluklarını yerine getirilmiş olmakta ve teşviklere hak kazanmaktadır,[*]

4.3.4 Ailenin Katkısı ve Elde Ettiği Faydalar

Her şeyden önce olarak engelli bireyin ailesi ve çocuklarının kendi ayakları üzerinde durabilen bağımsız bir birey olmasını temenni ederler. Bu kapsamda;

- Ailenin engelli ferdinin çalışarak kendi geleceğini kurabileceğinin görülmesi,
- Engelli bireyin aile ekonomisine katkı sağlaması,
- Engelli bireyin çalışma hayatına katılmasının ardından ilişki kurma becerisinin gelişmesiyle gerek ailesi gerek toplumla daha sağlıklı ilişkiler kurabilmesi,

gibi faydalardan engelli bireyin ailesi yararlanabilecektir.[271]

---

[269] Supported Employment https://www.dors.state.md.us/DORS/ProgramServices/Business1/ofs_prog_serv/vr/supported.htm (23/10/13)

[270] Weston, Jeremy; "Supported Employment and People with Complex Needs: A Review of Research Literature and Ongoing Research" **Journal of Social Work**, Cilt:2, 2002, s.93.

[*] Destekli istihdamı uygulayan ülkeler sadece bu istihdam tedbiri ile engellilerin istihdamını artırma yoluna gitmemektedirler. Ülkeler destekli istihdamın yanında kota, teşvik ve korumalı işyerlerini de uygulayarak engellilerin istihdamını geliştirmeye çalışmaktadırlar. Bu sebeple, işverenler destekli istihdam kapsamında bir engelli bireyi istihdam etmeleri halinde mevcut yasalardan doğan yükümlülüklerini(kota) yerine getirmiş sayılacaklar ve yasalarda düzenlenmiş olan istihdam teşviklerinden de yararlanabileceklerdir.

[271] Kamp - Lynch; **a.g.e.**, s.6.

Yukarıda sayılan faydalardan yararlanan ailelere de destekli istihdam sürecinde sorumluluklar düşebilmektedir.[272] Kimi zaman engelli bireyler kısa bir süre de olsa ailelerinden kopamamakta ve onlardan yardım talebinde bulunmaktadırlar. Bu tür durumlarda iş danışmanı ile aile ortak hareket etmelidir. Örnek olarak iş danışmanı aile fertlerinden engelli bireyinin işe gidiş gelişlerinde imkânları dâhilinde yardımcı olmalarını ve yine imkanları dahilinde engellinin becerilerini geliştirmesinde ona yardımcı olmalarını isteyebilecek iken engellinin çalışmaya ikna edilmesi gibi engelli bireyi zorlayıcı baskı altına alıcı şeyler talep edemeyecektir.[273]

---

[272] Glossary of Terms
http://www.iase.ie/pages/infobank/infobank.html (23/10/13)
[273] Supported Employment Practitioner Skills
http://prc.dartmouth.edu/IPS/unit1/html/unit1page16.html (23/10/13);
Family Involvement and Supports
http://www.dol.gov/odep/categories/youth/family.htm (23/10/13)

4.4 DESTEKLİ İSTİHDAMIN BİLEŞENLERİ

Destekli istihdam modelinin en başarılı örnekleri günümüzde Avrupa'da görülmektedir. Bu kapsamda çalışmada model olarak AB'de uygulanmakta olan destekli istihdam modeli baz alınacaktır.

AB, üyesi olan devletler üzerinde çatı bir kuruluş olup, genel olarak sosyal politika alanında üye devletlere çerçeve çizmektedir. Üye devletler ise kendilerine çizilen bu çerçeve doğrultusunda iç hukuklarında düzenlemeler yaparak politikalarını uygulamaktadırlar. EUSE 1993 yılında destekli istihdamın tüm Avrupa'da uygulamasını kolaylaştırmak ve desteklemek amacı ile kurulmuş ve destekli istihdamın nasıl uygulanacağına ilişkin üye ülkelere çerçeve çizmiştir. Bu kapsamda Avrupa'da destekli istihdam modelini uygulayıp EUSE'ye üye olan 19 devlet* bulunmaktadır. [274]

EUSE'nin 2010 yılında yayınlamış olduğu AB'nin destekli istihdama bakışını gösteren eser olan "European Union of Supported Employment Toolkit'e" göre destekli istihdamın 5 aşaması bulunmaktadır. Bunlar;

* 2013 yılı itibariyle EUSE'ye üye olan Avrupa devletleri: "Hollanda, Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, İngiltere, Finlandiya, Almanya, Yunanistan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Kuzey İrlanda, Norveç, Portekiz, İskoçya, İspanya, İsveç, İsviçre, Galler."

[274] About EUSE
http://www.euse.org/about-euse (29/10/2013)

4.4.1 Değerlendirme Aşaması

Bu aşamada iş danışmanı çalışma isteğinde olan her engellinin doğru destek ile bir işte çalışabileceğini varsayarak, hiçbir engelliyi destekli istihdam kapsamının dışında tutmadan değerlendirmeye almalıdır.[275]

Sürece dahil olacak her engelli; açık işgücü piyasasına katılma noktasında engelliliğinden ötürü zorluk çekmekte olup, işe girme ve işte devamlılığı sağlama hususunda iş danışmanlarının desteğine ihtiyaç duyuyor olması gerekmektedir.[276]

Destekli istihdamın her aşaması engellerin kişisel özelliklerine göre özel olarak tasarlanmakta olduğundan her aşamanın yoğunluğu engellinin durumuna bağlı olarak artmakta veya azalmakta olabileceği gibi her aşamanın uygulanma zorunluluğu da bulunmamaktadır.[277]

Destekli istihdam modelinin merkezinde engelli birey yer almaktadır. Dolayısıyla bu modelin olduğundan tüm aşamalarında kararlar engelli bireyin isteği ve ihtiyaçları doğrultusunda şekillenmektedir. Bu aşamada ilk olarak engelli birey ile bağlantıya geçilerek, destekli istihdam yöntemi ile kendisine bir iş bulunabileceği doğrultusunda detaylı bir bilgilendirme yapılır ve engelliden karar vermesi beklenir.[278]

EUSE'nin 2010 yılında yayınlamış olduğu AB'nin destekli istihdama bakışını gösteren eser olan "European Union of Supported Employment Toolkit'e" göre değerlendirme aşaması 5 bölümden oluşmaktadır. Söz konusu aşamalar ise;

- Hazırlık aşaması: Engelliler özellikleri açısından birbirinden çok farklıdırlar. Bu sebeple iş danışmanı engelli birey ile iletişime geçmeden önce onun hakkında iyi bir araştırma yapmalı ve onu tanımaya çalışmalıdır. Bu kapsamda engellinin; eğitim seviyesi, geçmişteki iş tecrübeleri, hastane bilgileri, vb. hakkında bilgi toplamalıdır. İş danışmanın bu bilgileri rahatça toplayabilmesi için danışmanın

[275] Connecticut Department of Mental Health and Addiction Services Recovery-Oriented Employment Services: Vision Statement & System Interventions http://www.ct.gov/dmhas/LIB/dmhas/Recovery/employmentservices.pdf (26/10/13)
[276] Hoekstra, E.J.; "Supported Employment in The Netherlands for people with an intellectual disability, a psychiatric disability and a chronic disease. A comparative study"; **Journal of Vocational Rehabilitation**, Cilt: 21, 2004, s.41.
[277] Kamp- Lynch**; a.g.e.,** s.9.
[278] Scottish Union of Supported Employment; 2012, s.17. ; EUSE; 2010, s.13. ; European Commission; 2011, s.35.

bünyesinde çalıştığı destekli istihdamı yürüten kuruluşun; hastaneler, korumalı işyerleri, eğitim kurumları, rehabilitasyon merkezleri ile güçlü bağlantılarının olması önemlidir.

Değerlendirme aşamasında genel olarak danışman tarafından toplanacak olan bilgilerin detaylı olmasına gerek yoktur. Çünkü danışman bu aşamada bilgiyi sadece engelli bireyin destekli istihdama ihtiyacı olup olmadığını öğrenmek için sorgulamaktadır. Eğer iş danışmanı engellinin destekli istihdama ihtiyacı olduğuna karar verirse gelecek aşamalarda engelliyi daha iyi tanımak için ayrıntılı bilgi toplamaya devam edecektir.

- İlk iletişim: İlk temas iş danışmanı tarafından öngörülen en uygun yöntem kullanılarak; telefon, elektronik posta veya engellinin ziyaret edilmesi ile gerçekleştirilebilir. İlk iletişimde dikkat edilmesi gereken noktalar ise şöyledir;
    - Danışman, engelli birey ile görüşmek için istekli olduğunu ona hissettirmeli ve onu konuşma boyunca rahat hissettirmesini sağlamalıdır.
    - Engelli bireye kendisine değer verildiğini hissettirilmelidir.
    - Gerekli görülmesi halinde gelecekte yapılması gereken görüşmeler için zemin hazırlanmalıdır.
- İlk Görüşme: İlk görüşme ideal olarak yüz yüze gerçekleşmelidir. Görüşme boyunca danışman engelli bireyi rahatlatmalı ve onun özgüvenini yüksek tutarak görüşmenin güven ve saygı çerçevesinde yürütmeye çalışmalıdır. Ayrıca görüşmenin gerçekleştiği yerin rahat olması ve uygun olması da oldukça önemlidir. Görüşme yerinin uygunluk kriterleri danışan engelliye göre belirlendiğinden ötürü en ideal görüşme yeri engelli bireyin belirlediği yer olacaktır.

  Görüşmenin içeriği ise; engelli bireyin genel olarak destekli istihdam süreci hakkında bilgilendirilmesidir. Danışman yaptığı bu bilgilendirme sonucunda engellinin sürece katılma konusunda karar vermesini bekler. Ayrıca danışman engelli hakkında görüşme esnasında bilgiler toplamaya ve onu tanımaya devam eder ve engelli bireyin destekli istihdam kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine bu aşamada karar verir.
- Değerlendirme: Bu aşamada, artık danışman ve danışan destekli istihdamı uygulamaya karar vermişlerdir. Danışman engelli bireyin potansiyel olarak ne gibi işlerde çalışabileceği ve çalışırken kendisine sağlanacak desteğin nasıl olacağı konularında danışanını bilgilendirilecektir. Ayrıca danışman süreçte

engelliye yardımcı olabilecek olan kişileri (aile, öğretmenler, arkadaşları, gönüllüler vb.) tespit etmeye çalışacaktır.

- Eylem planı: Plan yapılırken her aşama zamana bağlı olarak tasarlanmalıdır. Eğer ki taraflarca işin bulunması belli bir zamana bağlanamamış ise danışman tarafından danışan kendisini geliştirmeye yönelik başka hizmetlere yönlendirilecek olup, bu süreç danışanın çalışmaya hazır olduğunu hissettiğinde kaldığı yerden devam edecektir.

  Destekli istihdam modelinin ikinci aşamasında (mesleki profilleme) devreye girecek olan eylem planı aşağıdaki unsurları içermelidir;

  - Neler yapılacağının ayrıntılı tanımlanması,
  - Yapılacaklardan kimlerin sorumlu olacağının belirlenmesi,
  - Yapılacakların ne zaman hayata geçirileceğinin takvime bağlanması,
  - Yapılanların tam olarak amacına uygun yapıldığının nasıl test edilip karar verileceği,

konularını içermelidir.

Yukarıda sayılan değerlendirme aşamalarının atlanmadan yapılma zorunluluğu bulunmamaktadır. [279]

4.4.2 Mesleki Profilleme Aşaması

Mesleki profillemedeki asıl amaç, engelli hakkında toplanan bilgilerle onun hangi işleri yapabileceğinin belirlenmesi ve gelecekte girebileceği muhtemel işlerin neler olabileceğinin belirlenmesidir. Bir bakıma bu aşamada engellinin gelecekteki mesleğinin ne olacağına karar verilmektedir.[280] Ayrıca bu süreçte, engellinin motivasyonu, ilgileri, hoşlandıkları ve hoşlanmadıkları şeyler, hobileri, kendisine ilişkin planları, çalışma hayatına bakışı, ihtiyaç duyduğu destek miktarı ve geçekçi olarak kariyerinin ne olabileceği saptanmaya çalışılmaktadır.[281]

Yukarıda sayılan bilgiler engelli bireyden toplanırken dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan biri ise; yapılan görüşme esnasında engelli bireyin mümkün

[279] How to Guide: Client Engagement http://www.iase.ie/pages/jobcoach/documents/ClientEngagement_28May.pdf (26/10/13)
[280] Scottish Union of Supported Employment; 2012, s.17.
[281] Indiana University; **The Hoosier Orientation Handbook on Supported Employment,** Indiana Üniversitesi yayınları, Bloomington, Indiana, 2009, s.57-59. ; European Commission; 2011, s.35.

olduğunca çok konuşmaya katılması sağlanarak ondan mümkün olduğunca çok bilgi alınmasında etkili olacaktır. Ayrıca engelli birey daha çok konuştukça kendisini daha rahat hissedecek ve kendisini daha iyi bir şekilde ifade edebilecektir.[282]

Bu aşamada engellinin ne iş yapacağına karar verildiğinden, engellinin varsa geçmiş iş deneyimleri, yine varsa aldığı mesleki eğitimlerin ne olduğu büyük önem arz etmektedir.[283] Fakat burada dikkat edilmesi gereken önemli bir husus ise; engelli bireyin geçmiş iş deneyimleri ve aldığı mesleki eğitimleri öğrenildikten sonra kendisine hemen deneyim ve eğitimleri doğrultusunda bir kariyer planı yapılmamasıdır. [284] Unutulmamalıdır ki destekli istihdamın her aşamasında engelli birey merkezde yer almaktadır. Bu sebeple engelli bireyin meslek seçiminde onun istekleri, ilgileri ve beklentileri kesinlikle göz ardı edilmeden bir seçim yapılmalıdır.[285]

Mesleki profillemenin temel amacı, engelli bireyden mümkün olduğunca çok bilgi toplamaktır. Bu bilgileri toplarken genellikle ülkeler formlar kullanmaktadırlar. EUSE'nin bu kapsamda geliştirmiş olduğu detaylı soru formları AB ülkeleri için yol gösterici niteliktedir.[286]

EUSE'nin 2010 yılında yayınlamış olduğu AB'nin destekli istihdama bakışını gösteren eser olan "European Union of Supported Employment Toolkit'e" göre mesleki profilleme aşaması 4 bölümden oluşmaktadır;

- Gerekli Bilgilerin Toplanması; Bu kapsamda toplanacak bilgiler genel olarak şöyledir;
    - İş deneyimi: Burada iş deneyimlerinden kastedilen formel ve informel tüm işleri kapsamaktadır. Bu nedenle iş danışmanı engellinin; evde ne iş yaptığı, gönüllü işlerdeki çalışmalarını, aileden birisinin (çocuk veya yetişkin aile bireyi) bakımında sorumluluk alıp almadığı ve tabiki normal iş deneyimleri gibi geniş çerçevede engellinin şimdiye kadar neleri tecrübe ettiğini ve neleri iyi yaptığını tespit etmelidir.

---

[282] LEACH, Steve; **A Supported Employment Workbook: Using Individual Profiling and Job Matching,** Jessica Kingsley yayınları, Londra, 2002, ss.39-40**.**
[283] Scottish Union Of Supported Employment; **Ablueprint for Supported Employment in Scotland**, Scottish Union Of Supported Employment yayınları, 2010, s.27.
[284] EUSE; 2010, s.63.
[285] EUSE; **Information Booklet & Quality Standards**, EUSE yayınları, 2005, s.16.
[286] http://www.iase.ie/pages/jobcoach/documents/Vocational_Profiling_3June.pdf (02/11/2013)

- Eğitim ve diğer bilgiler; engellinin iş danışmanı ile görüştüğü ana kadar aldığı tüm eğitimler hakkında bilgiler alınmalı ve bunların yanında ek olarak toplanması gereken bilgiler ise;
    - Engellinin fiziksel yetenekleri (engellinin çalışmasına mani olabilecek herhangi bir fiziksel engellinin olup olmadığı?)
    - Öğrenme becerileri (engellinin öğrenme becerileri ve girdiği ortama uyum sağlama becerileri hangi seviyede?)
    - Kişisel yetenekleri (temizlik becerileri, toplu taşıma ve araç kullanma becerisi, kendi kendine yeterliliği hangi seviyede?)
    - Sosyal yetenekleri (genel olarak iletişim kurma becerileri - konuşma ve anlama- hangi seviyede?)
- İş ile alakalı tercihler hakkında bilgiler: Burada engellinin hangi koşul ve nitelikteki işlerde başarılı olabileceği saptanmaya çalışılır. Bu kapsamda başlıca sorgulanması gereken unsurlar;
    - Hangi tür çalışma ortamı engelli birey için uygundur veya uygun değildir? Örnek olarak; engelli birey kapalı mekânda, kalabalık ortamda, büyük bir şirkette çalışabilecek yetenek ve becerilerinin olup olmadığı tespit edilmelidir.
    - Engelli bireyin evinin işe uzak olması onun için bir engel midir?
    - Hangi tür işler daha uygun olacaktır? (Engellinin ilgileri ve beklentileri doğrultusunda sevmesi muhtemel işler)
    - Çalışma saatleri nasıl olmalıdır? (tam zamanlı çalışma bir engel midir veya gece çalışması bir engel midir?)
- Engelli bireyin hobileri ilgileri nelerdir.

➢ Kariyer ve Desteğin Nasıl Olacağının Planlanması: Yukarıda belirtilen bilgilerin toplanmasının ardından artık engelli birey ile iş danışmanı, engelli bireyin hangi tür işlerde çalışabileceğini belirleme safhasına gelmişlerdir. Bu safhada danışman artık engelli birey için hangi işlerin uygun olduğunu bilecek konuma gelmiştir.

Mesleki profillemenin birincil amacı engelli bireyi tam olarak tanımaktır. Bu sebeple bir önceki safha olan gerekli bilgilerin toplanması safhasında alınan bilgilerle danışman artık engelli bireyin nelerden hoşlandığını, neleri yapabileceğini ve hangi konularda desteğe ihtiyaç duyduğunu tespit edebilecek konuma gelmiştir. Burada danışman tarafından tespit edilen engellinin ihtiyaç

duyabileceği desteklere örnek olarak; ulaşım desteği, sosyal becerilerin geliştirilmesi desteği vb. olabilecektir.

- Eylem Planı: Öncelikle iş danışmanı bundan sonraki aşama (iş bulma) için engelli birey ile görüşmeler ayarlamalı ve ayrıca engellinin ailesinden, arkadaşlarından veya profesyonel kimselerden yardım alması gerekiyor ise bunları da planlamalıdır.

  Son olarak, iş danışmanı ile engelli birey aşağıda sayılanları bu aşamanın sonunda karara bağlamış veya biliyor olmalıdır;
  - Engelli birey hangi işleri başarabilecektir? Engelli bireyin iş alıştırma eğitimlerine* ihtiyacı var mıdır?
  - Engelli bireyin hangi tür işleri denemekten hoşlanacaktır?
  - Yapılacak eylemlerden kimler sorumlu olacaktır?
- Kontrol: İş danışmanı sürecin sağlıklı işlediğini kontrol etmelidir.

İş danışmanı yukarıda sayılan safhaları tamamladıktan sonra bir sonraki aşama olan iş bulma aşamasına geçebilir. [287]

4.4.3 İş Bulma ve İşveren ile Bağlantıya Geçme Aşamaları**

Bu aşamada işverenler kilit rolde bulunmakta olup, işverenlerin her biri iş danışmanı tarafından potansiyel birer müşteri gibi değerlendirilmek zorundadırlar. Bu zorunluluk sebebiyle, işveren ile yapılacak görüşmeler işverenin istediği zamanda gerçekleşmeli ve işverenlerin beklentileri, istekleri ve soruları iş danışmanı tarafından en üst seviyede dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Ayrıca iş danışmanı işveren ile bağlantıya geçmeden önce işveren hakkında mümkün olduğunca bilgi (açık iş sayısı, açık pozisyon, iş yerinin bulunduğu yer, vb.) sahibi olmalıdır.[288]

İlk iki aşamada işverenle herhangi bir iletişimde bulunmayan iş danışmanı bu aşamada işveren ile yakın iletişimde bulunmalıdır. Mesleki profilleme aşamasında engelli bireyi tam olarak kavrayan iş danışmanı artık işverenin beklentilerine ve ihtiyaçlarına odaklanarak onun tam olarak ne aradığını kavramaya çalışmalıdır.

---

* İş alıştırma eğitimleri: engelli bireylere; belli konularda, takımlar halinde ve belli sürelerle (örn. 12 hafta İngiltere) gerçek iş deneyimi kazandırılmasına yönelik eğitimlerdir.

[287] EUSE; 2010, ss.62-78.

** Anlam bütünlüğünü sağlamak amacıyla üçüncü (İş Bulma) ve dördüncü (İşveren İle Bağlantıya Geçme) aşamalar bir ele alınacaktır.

[288] European Commission; 2011, s.35. ; KAMP - LYNCH**; a.g.e.,** s.9.

Unutulmamalıdır ki destekli istihdam sürecinde iki tarafın da beklentileri tam olarak karşılandıktan sonra iş eşleştirme işlemi yapılabilecektir. İş danışmanı bu süreçte aceleci olmamalı ve en doğru eşleştirmeyi yılmadan aramalıdır. Burada Kamu İstihdam Kurumlarının dikkat etmesi gereken önemli bir nokta ise, iş eşleştirmelerini işe yerleştirme personellerine yaptırmamalı ve mutlaka iş danışmanlarını kullanmalıdırlar. Çünkü destekli istihdamda en doğru eşleştirmeler sondaj usulü* ile yapılan eşleştirmelerdir. Sondaj usulü ile eşleştirmeyi yapabilecek kamu istihdam kurumundaki en uygun personel ise iş danışmanlarıdır. Ayrıca iş danışmanları, sürecin en başından beri içerisinde olduklarından ve çalıştığı bölgenin işgücü piyasası ve işverenleri hakkında daha fazla bilgiye sahip olmaları sebebiyle mutlaka işverenle bağlantıyı ve iş eşleştirmesini onların yapması gerekmektedir.

EUSE'nin 2010 yılında yayınlamış olduğu AB'nin destekli istihdama bakışını gösteren eser olan "European Union of Supported Employment Toolkit'e" göre destekli istihdamın iş bulma ve işverenle bağlantıya geçme aşamaları şöyledir;

Bu aşamalarda;

- Engelli Birey,
- İşveren,
- İş Danışmanı,
- Diğer Destek Kişileri,
- İş Arkadaşları,
- Finansörler,
- Aile ve Sosyal çevre,
- Hizmet Sağlayıcıları.

yukarıda sayılan kişi ve paydaşlar aşağıda gösterilen süreçlerde kilit rolde bulunmaktadırlar;

* Sondaj usulü ile işe yerleştirmeden kasıt edilen; işverenin, kamu istihdam kurumundan herhangi bir işçi talebinde bulunmadan kamu istihdam kurumunda çalışan personellerinin işverene portföylerinde bulunan işçileri önermesi ve sonrasında işverenin kabulü ile gerçekleşen işe yerleştirmelerdir.

4.4.3.1 İş Arama

Mesleki profilleme aşamasının ardından artık engelli bireyin özgeçmişi hazırlanarak son halini almıştır. Artık engelli bireyin ne isteği ve neleri iyi yapabileceği iş danışmanı tarafından bilinmekte ve iş arama faaliyetleri mesleki profillemeden elde edilen bilgiler doğrultusunda ilerlemektedir.

Engelli birey ile iş danışmanı bu aşamada beraber iş arama faaliyetinde bulunurlar. İş danışmanı yukarıda sayılan paydaşları bu sürecin içine katarak yola devam etmelidir. Engelli ile beraber yürütülen iş arama faaliyetlerinde aşağıdaki kaynaklar kullanılmalıdır;

- Engelli bireyin çevresi,
- İş danışmanın çevresi,
- İstihdam ile ilgili ajanslardan alınabilecek destekler,
- İstihdam fuarları, kariyer günleri
- Ulusal ve yerel medyadaki iş ilanları,
- Televizyon ve radyo ilanları,
- Plansız aramalar,
- Yerel ve ulusal kamu ajansları.

İş danışmanı ile engelli birey yukarıdaki yollardan bir veya birkaçını kullanarak işveren ile bağlantıya geçebilecektirler.

4.4.3.2 İşverene Yaklaşma

Engelli bireyin istekleri, ilgileri ve beklentileri doğrultusunda kendisine uygun bir pozisyon sağlayabilecek bir işveren ile bağlantıya geçilmeden muhakkak onun hakkında bilgi edinilmelidir. İşveren hakkında genel olarak bilinmesi gerekenler; işverenin tam olarak ne iş yaptığı, işletmenin büyüklüğü, işletmenin yapısı, işletmede işe almada yetkili birim/kişi kim ve potansiyel açık işlerin neler olabileceği hususunda ön bilgiye sahip olunması gerekmektedir. Bu bilgileri toplamada kullanılabilecek

kaynaklar ise; internet, ulusal ve yerel gazeteler, makaleler, daha önceden yapılmış işyeri ziyaretleri sonucunda elde edilen bilgiler* ve yerel bağlantılar.

Gerekli bilgiler toplandıktan sonra işveren ile bağlantıya geçilmelidir. Burada işverenle kimin bağlantıya geçeceği engelli bireyin tercihi doğrultusunda gerçekleşecektir. Burada tercihen işveren ile engelli bireyin kendisinin bağlantıya geçmesinin daha sağlıklı olacağı düşüncesi bulunmaktadır.

İşverenle aşağıdaki yöntemlerden biri ile bağlantıya geçilebilecektir;

- Elektronik posta veya mektup,
- Randevulu veya randevusuz telefon,
- Bir referans üzerinden görüşme ayarlama,
- İşveren ile karşılaşılması (aynı ortamda bulunulması durumda),

Ayrıca işveren ile bağlantıya geçilirken aşağıdaki tanıtıcı materyallerin kullanılması faydalı olacaktır;

- İş kartları,
- Broşürler, (destekli istihdamı anlatan ayrı bir işveren broşürü),
- Referans mektubu,
- Destekli istihdam ilgili makaleler, başarı hikayeleri,
- Destekli istihdamı anlatan videolar (video DVD veya harici belleğin içinde olabileceği gibi internette bir link şeklinde de olabilecektir),

İşverenle bağlantıya geçilip engelli bireyin özgeçmişi işverene ulaştırıldıktan sonra artık işveren ile yüz yüze görüşme aşamasına gelinir. Bu aşamada iş danışmanı işverenle bir görüşme ayarlayarak ona destekli istihdamı anlatmayı, tanıtmayı ve daha sonra ise özgeçmişini hazırlamış olduğu engelli bireyin işverene nasıl katkı sağlayacağından bahseder. Bu aşamada iş danışmanı işvereni ikna etmek için aşağıdaki yollara başvurmalıdır;

* Kamu istihdam kurumları düzenli olarak işverenleri ziyaret ederek onların ihtiyaçlarının neler olabileceği hususunda bilgiler toplayarak onlara yardımcı olmaya çalışmaktadırlar. İşyeri ziyaretleri genellikle danışmanlar tarafından yürütülen faaliyetlerdir. Bu kapsamda iş danışmanı, hedefinde olan işveren ile ilgili bilgileri daha önceden o işvereni ziyaret etmiş kurum personeli ile bağlantıya geçerek elde edebilecektir.

- İş danışmanı daha önceden destekli istihdam kapsamında engelli istihdam eden işverenlerin tecrübelerini, hali hazırda görüşmekte olduğu işverenle paylaşmasını sağlayabilir,
- Tanıtıcı videoları paylaşabilir,
- Destekli istihdam kapsamında daha istihdam edilen engellilerin başarı hikâyelerini paylaşabilir;
    - Örnek hikaye; " … sorumlusu olduğum büyük bir araç firmasında 25 tane satış sorumlusu çalışıyordu. Şirketin insan kaynakları sorumlusu benden 1 tane daha satış danışmanı bulmamı talep etti. Bunun üzerine kendilerinden aldığım müsaade ile şirkette kısa bir iş analizi yaptım. Ardından satış sorumlularının yaptığı her idari işlemden sonra fotokopi çektiğini, ayrıca fotokopilerin işin yoğun olduğu zamanlarda arttığını ve bu sebeple satış görevlilerinin fotokopi sırası beklediğini tespit ettim. Rutin işleri sıkılmadan yapabilen otistik bir danışanımı kendilerine fotokopici olarak almalarını önerdim. Danışanıma işi tam öğretene kadar hep yanında oldum ve danışanım işi öğrenene kadar geçen sürede işveren herhangi bir ücret ödemek zorunda kalmadığı gibi yüksek ücretten almak isteği fazladan 1 satış danışmanını da almaktan vazgeçtiler. Daha sonra işverenle yaptığım görüşmelerde ise danışanımın performansından memnun olduklarını aslında kendilerinin bir fotokopiciye ihtiyacı olduğunu belirterek, danışanımdan daha iyi bir fotokopici bulmalarının da imkansız olduğunu belirttiler."
- Çalışmanın önceki bölümlerinde bahsedilen engelli çalıştırmanın çalışma ortamına ve işletmenin dış çevresinde yarattığı olumlu etkilerden bahsedilmelidir.

İş danışmanı yukarıda belirtilen yöntemleri profesyonel bir şekilde kullanarak işverene aradığı nitelikteki personeli temin edebileceği konusunda onu ikna etmelidir.

İşveren bu aşamada; engelli bireyin işle ilgili herhangi bir tecrübesinin olmaması veya engelli bireylerin firmasındaki işleri yapamayacağını öne sürerek danışmanın kendisine anlattığı destekli istihdam modeline olumlu bakmayabilecektir. Bu tür durumlarda danışman hemen vazgeçmemeli ve işverene tecrübesi olan/olmayan

danışanına işi öğretene kadar destek vereceğini belirtmeli, ayrıca destekli istihdam modelinin işverene herhangi bir sorumluluk yüklemediğini ve deneme süresince herhangi bir ücret ödemek zorunda olmadığını tekrar vurgulamalı ve hatırlatmalıdır.[289]

4.4.3.3 İş Analizi

İş danışmanı işletmede tespit ettiği potansiyel işle ilgili olarak tüm süreçleri öğrenip, o işin hangi becerileri gerektirdiğini tespit etmelidir. Süreçler tespit edildikten sonra danışman tarafından destek/eğitim gerektirenler ve gerektirmeyenler olarak iki ayrılmalıdır.

İşi analiz eden iş danışmanının işle ilgili olarak ortaya koyabileceği temel bileşenler;[290]

- Spesifik olarak pozisyonun gerektirdiği eğitim seviyesi,
- İşle ilgili temel işlevlerin tanımlanması,
- Görevlerde engelli bireyi zorlayabilecek hususlar,
- İş arkadaşlarının rolleri,
- Ulaşım olanakları,
- İşin ne kadar üretkenlik gerektirdiği,
- İşle ilgili gerekli kalite standartları,
- Ücret,
- Kaç saat çalışılacağı,
- İş güvenliği,
- Şirketin kültürü,
- Sağlanacak destek için iş ortamının uygunluğu.

4.4.3.4 İş Eşleştirmesi

Bu aşamada iş analizinden toplanan bilgiler mesleki profilleme aşamasında engelliden toplanan bilgiler ile karşılaştırılır. Eğer engelli bireyin; ilgi, istek ve beklentileri işverenin kendisine sunabileceği işle örtüşüyor ve engelli bireyin bu işi yapmasında herhangi bir engel bulunmuyor ise iş danışmanı eşleştirmeyi gerçekleştirebilir.

---

[289] Kamp - Lynch**; a.g.e.**, s.10.
[290] EUSE; 2010, s.87-88. ; Kamp - Lynch**; a.g.e.**, s.12.

4.4.3.5 Anlaşma

İş eşleştirmesi gerçekleştikten sonra taraflar aralarında anlaşırlar. Artık engelli birey işveren tarafından kabul görmüştür. Genel olarak bu aşamada işveren ile iş danışmanı desteğin nasıl olacağı, desteğin kim tarafından verileceği*, engelli bireyden beklenen üretkenlik seviyesi gibi unsurlar üzerinde mutabakata varırlar.[291]

4.4.4 İş ve İş Dışında Destek

Bu aşamada engelli bireye ne ihtiyacından az ne de fazla destek sağlanmalıdır.[292] Engelli bireye çalışma hayatında verilecek destek, onun ihtiyaçlarına göre özel bir şeklide ayarlanmış olmalıdır. İş danışmanı, engellinin gerek işte gerek iş dışında çalışma hayatına katılmasını sağlamaya yönelik ne gibi desteklere ihtiyaç duyduğunu tespit etmeli ve bunlar için çözüm yolları aramalıdır. Burada önemli olan bir diğer husus ise iş danışmanının çevresinden alabileceği maksimum yardımı almaya çalışmasıdır. Örneğin, bir konuda engelli bireyin karşılaştığı herhangi bir sorun, iş arkadaşı veya ailesinden birinin yardımı ile çözülebiliyor ise iş danışmanı bu görevi onlara bırakmalıdır.[293] Sorumluluğun veya desteğin iş danışmanından çıkarak diğer paydaşlara yüklenmesi destekli istihdam için arzulanan bir durum olarak görülmektedir. Unutulmamalıdır ki, iş danışmanı engelli bireyin yanında her an bulunamayacağı gibi sağlayacağı destek de belli bir süre için geçerlidir. Hâlbuki ailesinin veya iş arkadaşlarının sağlayabileceği destekler ise daha uzun ömürlü ve göreceli olarak daha sürekli olabilecektir. Engelli bireyin işe ulaşım probleminin ailesi tarafından çözülmesi veya işyerindeki bilgisayar programının kullanılmasında karşılaşılan aksaklıkların iş arkadaşları tarafından giderilmesi buna örnek olarak gösterilebilir.

---

* Engellinin işyeri ortamında desteklenmesi sadece iş danışmanı tarafından yürütülen bir faaliyet olmayıp bazı durumlarda engelliye destek olacak personel işe girdiği işletmedeki iş arkadaşı veya alanında profesyonel bir kimse de olabilmektedir.

[291] European Commission; 2011, s.35.

[292] Kamp - Lynch**; a.g.e.,** s.8.

[293] Scottish Union Of Supported Employment; 2010, s.5. ; EUSE; 2010, s.93.

Engelli bireye çalışma ortamına girmeden önce mutlaka bir oryantasyon eğitimi verilmelidir. Bu kapsamda engelli birey işe başlarken; iş arkadaşlarını, birim amirlerini, işyeri kurallarını, güvenlik ve sağlıkla ilgili tüm kuralları bilmelidir.[294]

Engelli bireye iş ve iş dışında sağlanacak olan desteğin kapsamında olması gerekenler;[295]

İş başında verilecek destek kapsamında göz önünde bulundurulması gereken unsurlar;

- Sosyal becerilerin geliştirilmesi,
- Yardım alınabilecek kişilerin tespiti,
- Çalışma ortamındaki genel işleyiş,
- İşyeri kültürünün tespiti,
- Çalışma ortamına adaptasyon,
- Muhtemel kariyer fırsatları.

İş dışında verilecek desteğin unsurları;[296]

- Engelli bireyin organize olmasının sağlanması,
- Maddi yönden engelli bireyin desteklenmesi,
- Ulaşım imkanı* ve iş kıyafetlerinin tedariki,
- Toplu taşımanın nasıl kullanılabileceğinin öğretilmesi,
- Kişisel ve ailevi problemlerin aşılmasında yardım edilmesi,
- Devletin sunmuş olduğu ve engelli bireyin yararlanmadığı hizmetlerden onun yararlanmasını sağlamak.

Engelli bireye iş başında verilecek destek zamana bağlı olarak azalan bir biçimde olmalıdır. İş danışmanı, ilk başlarda işin tamamını engelli bireye öğretmek amacıyla kendi yapmalı sonraki aşamalarda ise işle ilgili tüm sorumluğu engelli bireye devretmelidir.

---

[294] Kamp - Lynch**; a.g.e.**, s.13.
[295] European Commission; 2011, s.35.
[296] Kamp - Lynch**; a.g.e.,** s.16.
* Ulaşım imkanından kasıt edilen; engelli bireyin hususi bir araçla evinden alınıp işe götürülmesi ve mesai bitiminde evine geri getirilmesidir.

İşveren, iş danışmanı tarafından aşağıdaki konular hakkında açık bir şekilde bilgilendirilmelidir;

- Engelli bireye nasıl bir destek sağlanacağı,
- İş arkadaşlarının sorumlukları,
- İşverenin sorumlulukları.

Yukarıdaki konular üzerinde net bir anlaşmanın tesis edilememesi ve/veya iş danışmanın engelli bireyin gelişimini yeteri kadar takip edememesi halinde başarısız sonuçlar alınabilmektedir.[297]

Sonuç olarak, destekli istihdam modeli beş temel aşamadan oluşan bir istihdam modelidir. Her aşamada engelli birey modelin merkezinde yer almakta olduğundan her şey onun ihtiyaçlarına göre düzenlemektedir. Çalışmada detaylı bir şekilde açıklanan bu aşamaların pratikte nasıl uygulandığı bir örnek ile açıklanacak olursa;

- **Destekli İstihdamın Aşamalar Bazında Örnek Uygulaması (İngiltere)[298]**

Angela İngiltere'de istihdamla ilgili çalışan bir memurdur. Bu örnek olay Angela'nın 36 yaşındaki evli ve iki çocuk babası olan danışanı John'u destekli istihdam kapsamında aşamalar bazında nasıl işe yerleştirdiğine ilişkindir.

1. Değerlendirme

John'un danışmanını tarafından arandığımda onun zor zamanlar geçirdiği, 6 aydır işsiz olduğu, otizm (asperger sendromu) olduğu ve son zamanlarda ise evliliği ile ilgili problemler yaşadığı hakkında bilgilendirildim. John'un danışmanını benden John'un bir işe girmesi hususunda yardım edip edemeyeceğimi sorduğunda ise yardım teklifini kabul ettim. Sonrasında ise John ile görüşerek onu daha yakından tanımak için bir görüşme ayarladım. İlk görüşmemizde John'u destekli istihdam hakkında bilgilendirdim. John görüşmemiz süresince genel olarak çok sinirliydi, hastalığı konusunda ise herhangi bir çekince duymadan açık bir biçimde konuşuyordu. Sonuç olarak, konuştuklarımız üzerinde mutabakata vardık ve John destekli istihdam metoduyla kendisine bir iş bulunması teklifini kabul etti. Her ne kadar onun nasıl bir

[297] Kamp - Lynch**; a.g.e.,** s.13.
[298] Kamp - Lynch**; a.g.e.**, ss.14-15.

işte çalışmak istediğini belirleyemesem de kimya derecesi olduğunu ve çok karmaşık bir kişiliği olduğunu biliyordum.

2. Mesleki Profilleme

John'un destekli istihdam kapsamında değerlendirilebileceğine karar vermemin ve onun da destekli istihdam metoduyla işe girmeye sıcak bakmasının ardından, onu daha yakından tanıma aşamasına geçtim. İkinci görüşmemizden önce John'un nöroloğundan ve danışmanından bir rapor aldım. Aldığım raporlardan onun; zihinsel açıdan yetersiz, sosyal yetenekleri eksik, karmaşık bir kişilik yapısına sahip olduğunu gördüm. Sonrasında ise onun hangi tür işlere ilgisinin olduğunu tespit etmek amacı ile test yaptığımda ise; aldığım sonuç güçlü bir şeklide bilgisayar ve yapılar üzerinde ilgisi olduğuna işaret ediyordu.

Sonrasında ise kendisi ile yaptığım son görüşmede kendisine web tasarımcısı olarak çalışabileceğini belirtmemin ardından John'un teklifimi kabul etmesi üzerine bir sonraki aşama olan iş bulma aşamasına geçtik.

3. İş Bulma ve İşverenle Bağlantıya Geçme

Çalıştığım yerden yazılım şirketlerinin bir listesini aldım. Daha sonra iş arama servisimizden küçük bir firmada web sitesi tasarımcısı pozisyonu için iş aramalarını talep ettim. Birkaç hafta sonrasında aradığımız gibi küçük bir firmadan bir iş teklifi aldık. İşin kısaca konusu bakım hizmeti veren firmalara program tasarlamaktı.

Bunun üzerine hem işverenle bağlantıya geçmek, hem de iş analizini gerçekleştirmek için işveren ile bir görüşme ayarladım. İşyerinde bulunduğu sürede işin tam olarak ne olduğunu öğrenerek, işin kapsamına giren tüm görevleri içeren detaylı bir liste hazırladım. Ayrıca işyeri ortamı, iş arkadaşları, organizasyonun yapısı, şirketin kültürü gibi birçok konuda bilgiler topladım.

İş analizi için gerekli bilgileri topladıktan sonra eşleştirme aşamasına geçtim. İlk olarak John'a işle ilgili görevleri anlattım ve sonrasında beraber firmayı ziyarete gittik. John muhtemel iş arkadaşları ile tanıştığında onlara karşı oldukça soğuk ve mesafeliydi. Sosyal becerileri yüksek olmayan John'un yeni girdiği ortama uyum sağlayamaması ve iş arkadaşlarının da ondan çok hoşlanmaması, işvereni olumsuz yönde etkiledi ve bu

sebeplerle işveren anlaşmayı iptal etti. Ardından işverenle yaptığım görüşmede, çalışma koşullarının yeniden gözden geçirilerek, yapılacak küçük değişikliklerle John'un düşük sosyal yeteneklerinin kimse açısından sorun olmayacağını kendisine ifade ettim. Ayrıca John'un iş arkadaşları ile sağlıklı bir iletişim kurabilmesi için kendisine yardım edeceğimi ve düzenli destekte bulunacağımı belirtmemin ardından işveren, John'a bir şans daha vermeyi kabul etti.

4. İş ve İş Dışında Destek

John'un sosyalleşme problemi ile ilgili olarak işe başlamadan önce kendisi ile durumu konuştum. Konuşmamızda sonuç olarak, iş arkadaşlarının kendisi ile iletişime geçmesi halinde onlara saygı göstermesi gerektiği üzerinde John ile anlaşmaya vardık. Daha sonrasında ise iş arkadaşları ile görüşerek John'un konuşmaktan çok hoşlanmadığını ve onun bu özelliğine saygı duyulması hususunda kendilerinden ricada bulundum.

İşe başladığında işin kendisi John için hiçbir problem oluşturmadı, üretkenliği işverenle konuştuğumuz seviyelerde seyretmekte olduğundan işveren sonuçlardan oldukça memnundu. Yalnız tek problem John'un işyerinde bulunduğu süre boyunca çalışmaya devam etmesiydi. Hatta bazı günler günde on iki saatte kadar çalışıyordu. John'un çok çalışma problemi ile ilgili olarak kendisi ile konuştuğumda günde sekiz buçuk saatten fazla çalışmaması ve aldığı görevlerin zamanlamasını sekiz buçuk saate göre ayarlaması konusunda kendisi ile anlaşmaya vardık. Ayrıca işverenle yaptığım konuşmamda da John'un uzun saatler çalışmasını engellemek için verilecek görevlerin azaltılabileceği konusunda anlaşmaya vardık.

İşveren ve John ile konuşmalarımın ardından John'un çok çalışma problemine bir ölçüde çözüm getirebildim. Her ne kadar John, yemek aralarında 15 dakika içinde yemeğini bitirip çalışmaya dönse ve kahve molalarını kullanmasa da, işveren ve iş arkadaşları bu duruma alışmışlardı. Sonuç olarak, John'un kendini kabul ettirmesinin ardından iş arkadaşları John'la çalışmaktan, işveren ise yetenekli bir personele sahip olmaktan memnundular.

İşlerin yoluna girmesinin ardından artık John'a desteğimi zamanla azalttım ve yalnız haftada iki kez onu ziyarete gidiyordum. Ziyaretlerimde genel olarak görevlerini

nasıl yaptığı ve zamanlamasını nasıl ayarladığını kontrol ediyordum. Kontrolüm sırasında işle ilgili karşılaştığı problemleri benimle paylaşıyor ve tartışıyordu. Konuşmalarımız onu rahatlatıyordu. Son olarak belli aralıklarla işverenle görüşmeler yapıyordum.

4.5 DESTEKLİ İSTİHDAMA NASIL BAŞLANIR

1995 yılında destekli istihdamı geliştirmek amacıyla kurulan WASE, 2003 yılında ILO ile birlikte gelişmekte olan ülkelere destekli istihdam modelini yaymak amacıyla dokümanlar üretmiştir. 2003'ten bu yana WASE, destekli istihdam modelini geliştirmek ve dünyaya yaymak amacıyla çalışmaktadır.[299] Çalışmanın bu bölümünde WASE'in geçmişteki tecrübelerine dayanarak destekli istihdam modelini yaymada nasıl bir yöntem izlediği üzerinde durulacaktır.

WASE'in 2007 yılında destekli istihdamın nasıl uygulanacağı ve yaygınlaştırılacağı üzerine çıkarmış olduğu eser olan "Handbook Supported Employment"a göre destekli istihdamı yaymanın dört aşaması vardır.

4.5.1 Fikri Yayma

Bu aşamada, destekli istihdam ile ilgili olabilecek kişilerle bağlantıya geçilerek destekli istihdamın ne olduğu bu kişilere anlatılır. Bu aşamada bilgilendirilen kişiler bir komite veya bir çalışma gurubu oluşturabilirler. Burada dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan birisi tüm tarafların (engelli birey, engelli bireyin ailesi, hizmet sağlayıcıları, işverenler, kamu sektörü temsilcileri) bu sürece katılmasıdır.

Bu kişiler/gruplar, destekli istihdam hakkında bilgi toplayıp bunları yayarak destekli istihdam hakkında bilgilendirme faaliyetlerini başlatabilir. Faaliyetler kapsamında, fikri yaymak amacıyla düzenlenen toplantılar ve organizasyonlar sayesinde daha çok kişi/grup destekli istihdam modeli hakkında bilgi sahibi olur.

4.5.2 Dernek/Birlik Kurma

Destekli istihdamı uygulayan ülkelerin en çok başvurdukları yöntem bir birlik/dernek kurmaktır. Bu kapsamda, AB'de 19 ülkenin kurmuş olduğu birlikler EUSE'ye üye olarak ülkelerinde faaliyet göstermektedir.

---

[299] Invitation to join the Research Network on Supported Employment http://www.wase.net/news.html (03/11/2013)

Bu birlik/dernekler çalıştaylar ve toplantılar düzenleyerek destekli istihdamın gelişimiyle ilgili bilgileri yaymaktadırlar.

4.5.3 Başlama

En önemli aşama bu aşamadadır. Destekli istihdam uygulanırken modelin aşamaları iyice anlaşılmalı ve bu aşamalar (Değerlendirme, Mesleki Profilleme, İş Bulma, İşverenle Bağlantıya Geçme, İş ve İş Dışında Destek) mutlaka izlenmelidir.

İlk uygulamalar genelde küçük ölçekte gerçekleşmektedir. Örnek olarak ABD'nin Los Angeles şehrinde destekli istihdam uygulayıcısı bir kuruluş olan CITY kendine misyon olarak; "*Bir Kerede Bir Kişi*"yi benimsemiştir.

Bu aşamada başarı hikayeleri yaratmak çok önemlidir. Bu sebeple, bir kişi ile başlanmalı ve elde edilen başarı duyurulmalıdır. Duyurulan bu başarı hikâyesi çevresinde ilgi uyandıracak, destekli istihdamı uygulamak ve yaymak isteyen taraflara hem bir örnek teşkil edecek hem de onları bu konuda motive edecektir.

Hizmet sunma kapasitesi yeterli seviyeye erişmemiş gelişmekte olan ülkelerde, destekli istihdam gönüllüler tarafından başlatılabilir. Engelli bireyin ailesi ve arkadaşlarının sahip olduğu bağlantılar ile uygun bir iş bulunup, engelli birey çalışma hayatında destelenerek model uygulanabilir.

4.5.4 Yayılma

Nihayet destekli istihdamı uygulayıcı yapılar kurulmuş ve işler hale gelmişltir. Bu aşamada, kurulmuş olan bu organizasyonel yapıların nasıl işlediğinin gözden geçirilmesi gerekmektedir. Destekli istihdam kapsamında daha fazla kişinin işe yerleştirilmesi ve modelin artan bir hızda yayılması amacıyla, kurulmuş olan idari yapıların güçlendirilmesi, çalışanların sayılarının ve niteliklerinin artırılması gerekmektedir.

Destekli istihdamın başarısı bir kez gözler önüne serildiğinde, modele yönelik ilgi de doğal bir şekilde artacaktır. Modelin çıktılarından tüm taraflar olumlu bir şekilde etkileneceklerinden, modele karşı toplumda olumlu bir bakış gelişecektir. Bu olumlu

bakış, küçük ölçekten büyük ölçeğe destekli istihdamın yayılmasına ve gelişmesine katkıda bulunacaktır. Bu kapsamda;

- Aileler çocuklarının nasıl işe girdiği ve nasıl gelişim gösterdiğini çevreleri ile,
- İşverenler deneyimlerini diğer işverenlerle,
- Destekli istihdam modelini alıp uygulayan ülkeler deneyimlerini diğer ülkelerle,
- En önemlisi destekli istihdam kapsamında istihdam edilmiş olan engelli bireyler modelin en değerli savunucuları olarak tecrübelerini herkesle,

paylaşarak destekli istihdamın yayılmasına ve kabul görmesine katkıda bulunacaktırlar.

Destekli istihdamın genel olarak işverenler için herhangi bir teşvik veya zorunluluk öngörmediğini söylemek modelin felsefesi açısından doğru olabilecek iken ülkelerin kurmuş oldukları engelli istihdamını artırmaya yönelik genel sistemleri incelendiğinde ise bu durum doğrulanmayabilecektir. Şöyle ki; ülkeler engelli istihdamını artırmak için sadece destekli istihdam modelini kullanmayıp onun yanında; kota, korumalı işyerleri, teşvikler gibi diğer politika araçlarını da kullanmaktadırlar. Böylelikle işverenler, destekli istihdam yöntemi ile bir engelli istihdam ettiklerinde yine teşvike hak kazanacak, yine istihdam ettiği engelli bireyi kotasından düşebilecektir. Burada vurgulanması gereken nokta, destekli istihdamın kendi özelinde herhangi bir teşvik veya zorunluluk öngörmemesi, var olanlara da karışmaması şeklinde açıklanabilir. Örneğin, çalışmada detayları verilen İspanya'nın engellilerin istihdamını geliştirmeye yönelik olarak; kota, korumalı işyeri, teşvik ve destekli istihdamı aynı zamanda kullandığı görülmüştür.

Her ülkede destekli istihdam aşamalar halinde uygulanmaktadır. Verilecek olan ülke örneklerinde ise bu aşamalara tekrardan girilmeyecek olup, destekli istihdamın genel işleyişi konu alınacaktır.

4.6 DESTEKLİ İSTİHDAM ÜLKE UYGULAMALARI

4.6.1 Hollanda

1990'lı yılların başında Hollanda'da uygulanmaya başlayan destekli istihdam zamanla gelişerek engelli istihdamında önemli bir politika aracı haline gelmiştir.[300]

Hollanda'da destekli istihdam ile ilişkili bazı kurum/kuruluşlar;[301]

- Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kamu İstihdam Kurumu (UWV),
- Belediyeler ve Korumalı İşyerleri,
- Özel servis sağlayıcıları,
- NVS (EUSE'ye bağlı Hollanda ulusal destekli istihdam birimi)
- Refrisk (Ulusal iş danışmalığı organizasyonu)

Hollanda'da destekli istihdam kapsamında istihdam edilecek olan engelliler aşağıda sayılan şartları yerine getirmelidir;[302]

- Haftada en 12 saat çalışabilecek durumda olma,
- En az %35 üretkenlik seviyesinde olma,
- Genç engelli olma (bu grupta yer alanların üretkenliği %35'in altında olsa da kabul göreceklerdir),

Çalışmada anlatılan destekli istihdamın aşamalardan geçerek iş ve iş dışında destek aşamasına gelen engelliler ortalama 2-3 ay işverenin yanında ücretsiz işbaşı eğitim yapmaktadırlar. Burada engelli birey işverenden hiçbir ücret almazken, almakta olduğu engelli aylığını almaya devam etmektedir.[303]

Engelli birey, işbaşı eğitimine başladıktan sonra ilk yıl çalışma süresinin %15 oranında iş danışmanı tarafından desteklenir. Söz konusu destek, en fazla üç yıl için verilmekte olup, desteğin miktarı zamanla azalmaktır. Bu kapsamda ilk yıl çalışmanın %15'i, ikinci yıl %7.5'i, üçüncü yıl ise %3'ü oranına karşılık gelen süre kadar engelli birey işbaşında desteklenecektir. Hollanda'da 350 adet iş danışmanlığı sunmaya yetkili

---

[300] Hoekstra; **a.g.e.**, s.39.
[301] European Commission; 2011, s123.
[302] European Commission; 2011, s123.
[303] Türkiye'de Engelliler İçin Farkındalığı ve Kurumsal İstihdam Fırsatlarını Arttırma Projesi, pilot eğitim ders notları, 2012

şirket bulunmaktadır. 2009 yılında iş danışmanlığı hizmetlerinin toplam maliyeti ise 61 milyon Euro olmuştur.[304]

Destekli istihdam hizmetini sunan şirketlerin finansmanı (bir anlamda da destekli istihdamın finansmanı) kamu otoritesi tarafından (UWV) yapılmaktadır.

Hizmeti sağlayıcı kurum (Refirsk) destekli istihdamın aşamalarını uygular ve aşamalar sonucunda işveren ile engelli birey arasında bir kontrat imzalanması halinde hizmet sağlayıcı kuruma UWV tarafından ödeme yapılır. Yapılacak olan ödeme saat başına 72 Euro'dur. Saat başına ödemeler ancak kontratla mümkündür. Fakat iş danışmanları, yaptığı her danışmanlık sonucunda işverenden kontrat alamamaktadır. Bu sebeple, hizmet sağlayıcı firmaya işe yerleştiremediği fakat çaba sarf ettiği her danışan için bir miktar ödeme yapılmaktadır.[305]

Hollanda'da korumalı işyerleri yaygın bir şekilde uygulanmakta olan bir istihdam politikasıdır. Çalışmanın önceki bölümlerinde bahsedildiği gibi Hollanda da korumalı işyerlerinden açık işgücü piyasasına geçiş oranları oldukça düşük seviyelerdedir. Korumalı işyerlerinden açık işgücü piyasasına geçişin sağlanabilmesi adına korumalı işyerleri destekli istihdam hizmeti alma talebinde bulunabilirler.[306]

Hollanda'da %70 oranında üretkenliğe sahip olmayanlar engelli olarak değerlendirilmektedir. %70 üretkenlik seviyesi ve altında olan bireyleri istihdam eden işverenler; çeşitli vergi indirimleri, ücret sübvansiyonları[*] (üretkenlik kaybı oranında ek ödeme), işyerinde yapılacak düzenlemelere ilişkin sübvansiyonlar alabilmektedir. Teşviklerin etkisi ile engelli istihdamını cazip hale getirmeyi amaçlayan kamu otoritesi işverenleri engelli istihdam etmeye zorlayacak herhangi bir zorunluluk mekanizması öngörmemiştir. Fakat Hollanda'nın gündeminde engelli istihdam kotalarının uygulanması tartışılmaktadır.[307]

---

[304] European Commission; 2011, s124.
[305] J. Michael Evans - Øystein Spjelkavik; **Impression of Supported Employment** , The Work Research Institute's Occasional Papers, ISBN: 978-82-7609-211-0, 2007,s.21
[306] Evans - Spjelkavik; **a.g.e.**, s.13
[*] Örnek olarak, %50 üretkenliği olan engelli birey haftada 38 saat çalışıyorsa, 19 saatlik çalışmasının ücreti UWV tarafından işverene ödenecektir.
[307] Türkiye'de Engelliler İçin Farkındalığı ve Kurumsal İstihdam Fırsatlarını Arttırma Projesi, pilot eğitim ders notları, 2012

4.6.2 Norveç

Norveç Parlamentosunun yayınladığı raporla (Rapor No. 39 1991-92) birlikte, engelli bireylerin istihdamında çok fazla teşvik sistemin kullanıldığı görüşü belirtilerek, engelli bireyleri işgücü piyasasına kazandırmada yeni yollar aranması gerektiği vurgulanmıştır.[308]

Rapor doğrultusunda, Çalışma Bakanlığı'nın öncülüğünde destekli istihdamı uygulamak adına 1992-1995 yılları arasında yürütülen üç yıllık bir pilot proje uygulanmıştır.[309] Engelli bireyleri istihdama kazandırmayı amaçlayan[*] söz konusu projenin hedef grubunda güç durumda olan engelliler yer almaktaydı. Bu kapsamda, ülke genelinde otuz ayrı bölgede projeler yürütülmüş ve toplamda 515 katılımcı toplanmıştır. Katılımcıların neredeyse %75'i (384 kişi) herhangi bir işe yerleştirilmiştir. Bulunan işler genellikle, özel sektörde faaliyet gösteren küçük işletmelerde yer almakta olup; bu işlerin %50'si tam zamanlı, %25'i ise kısa dönemli ücret sübvansiyonu taahhüdü verilerek, üçte ikisi bir sözleşmeye bağlı olarak bulunmuştur. İşlere yerleştirilen engellilerin engel türlerine göre durumu ise; öğrenme güçlüğü olanlar (%32), ruhsal engelliler (%19), nörolojik problemi olanlar ve sakatlar (%13), diğer (%36) şeklindedir.[310] Pilot projenin çıktılarından memnun olan Norveçli yetkililer 1996 yılında destekli istihdamı ulusal programlarına alarak kamu kaynakları ile uygulamaya başlamışlardır.[311]

Norveç'te destekli istihdam ile ilişkili bazı kurum/kuruluşlar;[312]

- Çalışma ve Sosyal Yardımlar İdaresi (NAV),
- Girişimciler ve onların bağlı bulundukları organizasyonlar,
- Mesleki Eğitim Merkezleri,
- Korumalı İşyerleri,

---

[308] Work Research Institute, Oslo; **Supported Employment in Norway National Mainstream Programme**; Work Research Institute's Occasional Papers, No 6/04; ISBN 82-7609-148-2 2004, s.7.
[309] Removing Barriers And Creating Opportunities for Disabled People http://archive.scottish.parliament.uk/business/committees/equal/inquiries/disability/evidence/DI034%20Mike%20Evans.pdf (04/11/13)
[*] Günümüzde Norveç'te destekli istihdam sadece engelli bireyler için uygulanan bir istihdam modeli olmayıp, tüm istihdamında zorluk çekilen gruplar için uygulanabilmektedir.
[310] Spjelkavik, Øystein; "Supported Employment in Norway and in the other Nordic countries" **Journal of Vocational Rehabilitation**, Cilt: 37, 2012, s.163.
[311] European Commission; 2011, s128.
[312] European Commission; 2011, s128.

- Norveç Destekli İstihdam Birliği.

Günümüzde Norveç'te destekli istihdam engellilere çalışma hayatında oldukça yardımcı olmaktadır. Destekli istihdamın genel olarak engelli bireye yardımı ve faydaları ise;

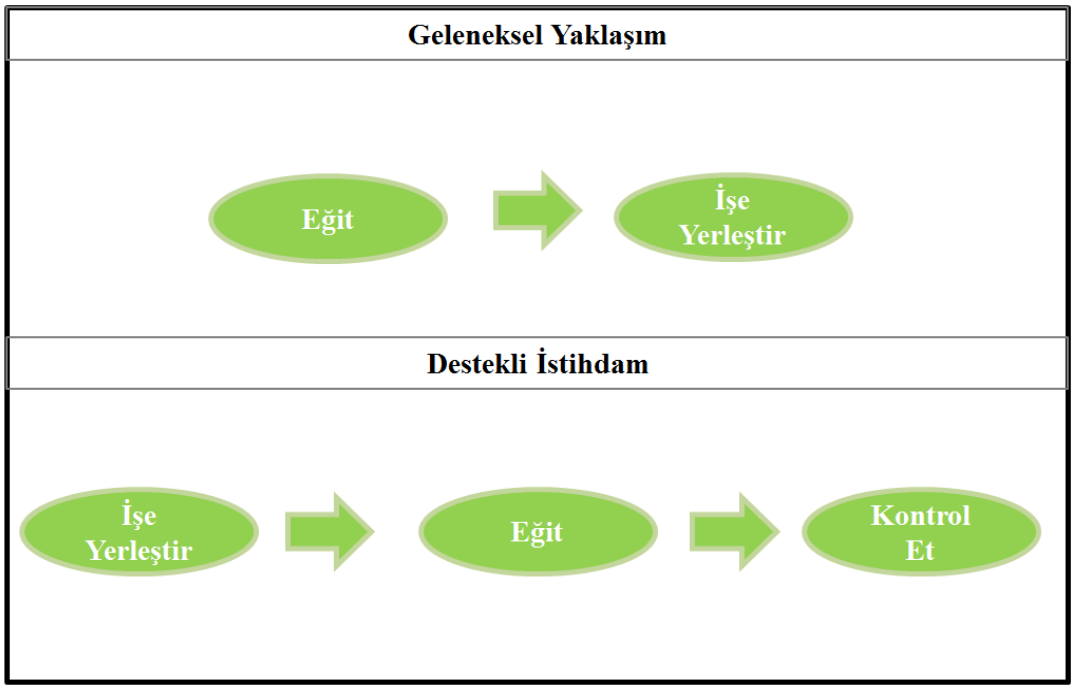
- Engellilerin yeteneklerinin yönlendirilmesinde,
- İş başında eğitimde,
- Çalışma koşullarının engelli bireye uygun olarak ayarlanmasında,
- Profesyonellerin (iş danışmanları) süreci yönetmesi,

gibi yardım ve faydalar sayesinde engelli bireyler daha uzun süreli/kalıcı işlere girebilmektedirler.

Norveç'te de diğer tüm Avrupa ülkelerinde olduğu gibi engelli istihdamında geleneksel olarak "*eğit-işe yerleştir"* yöntemi uygulanmaktaydı. Engellilerin çalışma hayatına istenildiği ölçüde yer almaması sebebiyle, 1970'li yıllarda söz konusu yöntemin engellileri tam olarak çalışma hayatına entegre edemediği düşüncesi gelişmeye başlamış, ardından sadece eğitim vererek engelli bireylere iş bulunabileceği düşüncesinin doğru olmadığı herkes tarafından kabul gören bir görüş haline gelmiştir. "*Eğit-işe yerleştir"* yöntemin de engelli birey, başta sadece eğitim desteği almakta sonrasında ise engelli bireyin işe girmesi tamamen kendi becerilerine bırakılmaktadır. Oysa ki, destekli istihdam ilk önce iş bularak engelli bireyi iş yaşamında desteklemektedir. Bu sebeple destekli istihdam ile geleneksel "*eğit-işe yerleştir*" anlayışı yerini "*işe yerleştir-eğit-kontrol et*"e bırakmıştır.[313]

[313] Evans - Spjelkavik; **a.g.e.**, s.4

Şekil 1: Geleneksel Yöntem Destekli İstihdam Karşılaştırması



Norveç'te bir iş danışmanı aynı anda en fazla altı danışanı takip edebilecek olup, her bir danışana ayıracağı toplam süre özel durumlar* hariç en fazla üç yıldır.[314]

Norveç ve destekli istihdamı uygulayan diğer ülkelerde de modelin başarısını sadece modelin sundukları veya danışmanların başarısıyla açıklamak doğru olmayacaktır. Destekli istihdam kapsamında istihdam edilen engelliler için işverenler çalışmanın önceki bölümlerinde açıklanan teşviklerden yararlanabilmektedirler.

Norveç'te destekli istihdamdan yararlanmak isteyen her engelli, mutlaka Kamu İstihdam Kurumunun kendi bölgesinde bulunan yerel ofisine gelerek kayıt olması gerekmektedir.[315]

Diğer ülkelerden farklı olarak; Norveç'te destekli istihdam modelinde iş danışmanlarının rolleri daha fazladır. Danışmanlar engellinin karşılaştığı her problemi çözmek için kurumlar arası çalışmalar yürütmektedirler. Ayrıca, iş danışmanları yine

* Özel durumların varlığı halinde, üç yıllık maksimum süreye en fazla altı ay eklenebilecektir.
[314] OECD; 2006, s.85.
[315] Evans - Spjelkavik; **a.g.e.**, s.17

bazı ülkelerden farklı olarak ön mesleki eğitim ve korumalı işyerlerinde de sistemin içine almaktadır.[316]

[316] Evans - Spjelkavik; **a.g.e.**, s.24

4.7 TÜRKİYE'DE DESTEKLİ İSTİHDAM NASIL UYGULANABİLİR

Mevcut durumda ülkemizde destekli istihdam uygulaması veya ona benzer bir uygulama bulunmamaktadır.

Destekli istihdamı hayata geçirebilecek tek kurum ülkemizde engelli istihdamında öncü kurum olan İŞKUR'dur. Yukarıda destekli istihdam açıklanırken bahsedildiği gibi iş danışmanları modelde kilit rolde olup, süreci engelli bireyi merkeze koyarak baştan sona yürütmektedirler. 81 ilde İl Müdürlüğü olan İŞKUR'un bünyesinde yaklaşık 4.000 İş ve Meslek Danışmanı istihdam edilmektedir. Ayrıca İŞKUR'un 2011-2015 stratejik planında çalışan sayısını 2015 yılında toplam çalışan sayısını 10.000'e çıkarmayı planlandığı göz önünde bulundurulursa İş ve Meslek Danışmanı sayısının gelecekte artacağı muhtemeldir.[317]

Sahip olduğu kaynaklar itibariyle modeli ülkemizde uygulayabilecek tek kurum İŞKUR'dur. Bu sebeple, ilk önce İŞKUR yönetiminin modeli uygulama yönünde bir iradeye sahip olması gerekmektedir. Destekli istihdamı uygulama fikri İŞKUR yönetimi tarafından kabul görmesi halinde; işin sekretaryası İŞKUR bünyesinde bulunan İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'na verilmelidir.

İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığının öncülüğünde oluşturulacak bir komisyon ile destekli istihdam ile ilgili materyaller hazırlanmalıdır. Bu kapsamda;

- Destekli istihdamı tanıtıcı formlar,
- Destekli istihdamı uygulamayı İş ve Meslek Danışmanlarına öğretecek eğitim dokümanları,
- EUSE'nin ve diğer ülkelerin uygulamış oldukları mesleki profilleme formlarından bir mesleki profilleme formu üretme,

bu materyallere örnek olarak verilebilir. Model ilk olarak birkaç pilot ilde uygulanmalıdır. Pilot olarak seçilen illerde çalışan İş ve Meslek Danışmanları model konusunda eğitilmelidir. İhtiyaç duyulan eğitimin verilebilmesi için yurtdışından destek

[317] İŞKUR; **2011-2015 Stratejik Plan**; 2010, s.40.

alınmalıdır. Bu kapsamda WASE* ile bağlantıya geçilerek İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığında oluşturulmuş olan çalışma gurubundaki kişilere kapsamlı bir eğitim verilmesi sonucunda bir eğitici kadrosu oluşturulmalıdır.

Çalışma gurubunda yer alan eğiticiler pilot illerde İş ve Meslek Danışmanları eğitmeli aynı zamanda düzenlediği toplantılarla destekli istihdam hakkında bilgilendirme faaliyetlerinde bulunmalıdır.

Eğitimler tamamlandıktan sonra destekli istihdam, aceleci olmadan başarı odaklı seçimlerle uygulanmalıdır. Unutulmamalıdır ki alınacak ilk sonuçlar model için çok kritiktir.

Yapılan başarılı uygulamalar (başarı hikayeleri) ulusal basında duyurularak modelin başarısı herkese karşı kanıtlanmalıdır. Modelin başarısının duyurulması özellikle işverenleri ikna etme safhasında İş ve Meslek Danışmanlarına yardımcı olacak ve daha fazla engelli bireyin model ile ilgilenmesini sağlayacaktır.

Model Norveç ve Hollanda uygulamalarında olduğu gibi en fazla üç yıl süre ile uygulanmalı ve verilen destek zamanla azaltılmalıdır. Verilecek destek engelli bireyin işe başlaması ile birlikte ilk birkaç hafta ihtiyacına göre süre sınırlaması olmadan verilmeli, daha sonra ise verilecek destek ilk bir yılda engelli bireyin haftalık toplam çalışmasının %15'i kadar olmalıdır. İkinci yılda verilecek destek toplam çalışmanın %10'u, üçüncü yılda ise %5'i kadar olmalıdır. Verilen oranlar desteğin verileceği en fazla süreleri temsil etmekte olup, engelli bireyin ihtiyaç duymaması halinde İş ve Meslek Danışmanı ve işverenin kararı ile azaltılabilecektir.

Hem İşverenlere modeli cazip hale getirmek hem de modelin uygulanması için ihtiyaç duyulan İş ve Meslek Danışmanı sayısını azaltmak amacıyla birtakım düzenlemeler getirilmelidir. Örnek olarak, işverenle anlaşarak işyerinden işi bilen bir işçinin engelliye işi öğretmesi karşılığında işi öğreten işçisinin harcadığı zamanın ücret karşılığının işverene devlet tarafından ödenmesi İş ve Meslek Danışmanlarının iş yükünü hafifletecektir. Aynı zamanda İş ve Meslek Danışmanları da modeli uygulama

* WASE özellikle gelişmekte olan ülkelerde destekli istihdamı yaymakta ve onlara yol gösterici olmaktadır. Bu kapsamda, ihtiyaç duyulan eğiticilerin eğitimi noktasında WASE'in deneyimli kadrosundan faydalanılmalıdır.

konusunda teşvik edilmeli ve modeli doğru ve özverili bir şekilde uygulayarak başarı elde eden İş ve Meslek Danışmanları ödüllendirilmelidir.

Hollanda ülke örneğinde olduğu gibi korumalı işyerlerinde çalışan engellilere yönelik destekli istihdam hizmeti sağlanmalıdır.

İşverenle mutlaka bir iş sözleşmenin imzalanması şart olmamalıdır. Her ne kadar sözleşmesiz çalışma engelli birey için dezavantajlı bir durum olarak gözükse de sözleşmenin olamaması modeli esnekleştirmekte ve işverenleri modeli uygulama noktasında cesaretlendirmektedir. İşveren, Hollanda örneğinde olduğu gibi ancak engelli birey ile çalışmaya karar verdiğinde onunla sözleşme imzalamalı ve işbaşı eğitimde geçen süreler için engelli bireye herhangi bir ödemede bulunmamalıdır. İşverenlerin engelli bireylerin emeğini suiistimal etmelerini önlemek amacıyla işbaşı eğitimler en fazla 3 ay için devam etmelidir. Bunun yanı sıra bir işveren bir yılda en fazla bir engelli bireyi destekli istihdam kapsamında deneyerek reddedebilme hakkına sahip olmalıdır.

İŞKUR bu süreçte, kota kapsamında engelli yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlerden topladığı ceza paraları fonundan engelli bireye süreçte finansal olarak destek olmalıdır. Destek kapsamında değerlendirilebilecek unsurlar ise;

- Engelli bireye sürecin en başından işverenle sözleşme imzalanıncaya kadar geçen zamanda yol yardımı yapılmalıdır.
- Engelli birey işe başlamadan önce giyecek yardımı almalıdır.
- İş başı eğitimde (ücretsiz çalışma) geçen zamanda engelli bireye en az asgari ücret seviyesinde bir yardımda bulunulmalıdır.
- Diğer yardımlar (özel olarak engelli bireyin ihtiyaç duyabileceği yardımlar) sağlanmalıdır.

Modelin başarısı pilot illerde kanıtlandıktan sonra model kademeli olarak büyüyerek, ülke genelinde uygulanmalıdır. Bu genişleme esnasında modeli yürütmekte olan çalışma grubu genişlemelidir. Model, Türkiye genelinde uygulanmaya başlandığında ise çalışma grubu artık işin içinden çekilmeli ve kendisinin kuracağı yeni birime görevlerini bırakmalıdır.

Yeni kurulacak olan birim, İŞKUR'un çatısı altında yeni bir Daire Başkanlığı olmalıdır. Dezavantajlı grupların istihdamı üzerine yoğunlaşacak olan bu yeni Daire Başkanlığı destekli istihdam modelini sadece engelliler için değil artan iş ve meslek danışmanı kadrosu sayesinde istihdamında zorluk çekilen tüm gruplar için uygulamalıdır. Destekli istihdam dünyada sadece engelli istihdamında uygulanan bir model değildir. Çalışmada örnek olarak verilen ülkelerden Norveç, destekli istihdam modelini aynı zamanda istihdamında zorluk çekilen diğer gruplar içinde uygulamaktadır.

DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER

Engellilerin çalışma hayatında var olmalarının önündeki en büyük engel toplumun onlara yönelik sahip olduğu olumsuz bakıştır. Toplumun engelli bireyleri çalışamaz ve bakıma muhtaç kişiler olarak görmesi, işverenlerin engelli bireylerin özgeçmişlerini dikkate dahi almaması onları çalışma hayatının dışında tutmaktadır. Her ne kadar ülkemizde engelli bireylerin çalışma hayatında ayrımcılığa uğramaması için getirilmiş olan yasal düzenlemeler bulunsa da bunlar yeterli değildir. Bu sebeple, işverenlerin engelli bireylere yönelik önyargılarının kırılması, onların çalışma hayatına katılmalarında çok önemlidir.

Engelli bireyler eğitime erişimde engelli olmayanlara göre dezavantajlı konumdadırlar. Temel bir hak olan eğitime erişimde engelli bireylerin zorlanması, onları çalışma hayatında da olumsuz etkileyerek, onların vasıflı birer çalışan olmalarını engellemektedir. AB'nin engellilere yönelik aldığı önlemlere bakacak olursak tüm ulusal eylem planlarında eğitime erişime oldukça önem verdikleri görülmektedir. Engellilerin eğitime erişimdeki en büyük engelin ise ulaşım olduğu belirtilmektedir.

Toplu taşıma araçlarının engellilere uygun olmaması ve özel araçlar ile engellileri istihdama erişiminin sağlanamaması, engellileri eğitimde ve istihdama erişimde dezavantajlı konuma düşürmektedir. TÜİK tarafından 2010 yılında Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırmasında, engellilerin ulaşım problemleri ele alınmış ve engellilerin %66,9'u kaldırım, yaya yolu ve yaya geçitlerinin, %58,4'ü kamu binalarının kendilerine uygun olmadığını ve %55,4'ü ise postane, banka vb. yerlerin kendileri açısından ulaşılabilir olmadığını belirtmişlerdir. Söz konusu istatistiklerden de görüleceği üzere engellilerin istihdama ve eğitime erişimde ulaşılabilirlik büyük bir problemdir. Ayrıca engelliler ulaşım araçlarını kullanarak istihdama ve eğitime ulaşabilecek durumda olsalar dahi kimi zaman içlerinde bulundukları yoksulluk sebebiyle bunu gerçekleştirememektedirler.

TÜİK tarafından 2010 yılında Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, engelli bireylerin %60,6'sı gibi büyük bir çoğunluğunun cep telefonu, bilgisayar ve

internet kullanamamasının onların iş arama becerilerinin yüksek olamayacağına işaret etmektedir. Günümüzde işverenler artık iş ilanlarını internet üzerinden vermekte ve başvuruları da yine bu kanaldan toplamaktadır. Engelli bireylerin teknolojiye bu kadar uzak olmaları, onların iş arama becerilerinin yüksek olmamasına yol açmaktadır. Bu sebeple İŞKUR, engelli bireylerin iş arama becerilerini geliştirme kapsamında internet ve bilgisayar kullanımını öğretici eğitimleri engelli bireylere sunmalıdır.

Engelliler genellikle ailelerinin koruması altında yaşadıklarından toplumsal hayata tam olarak entegre olamamaktadırlar. Bu sebeple engelli bireyler yeni bir ortama girdiklerinde kendilerini rahatsız hissetmekte ve alışma sorunu çekmektedirler. Engellilerin bu tür sorunlarını önlemeye yönelik olarak engelli bireylere İngiltere'deki uygulamaya benzer işe alıştırma eğitimleri düzenlenmelidir. Böylelikle engelli işçiler işe başlamadan önce belli konularda, takımlar halinde ve belli sürelerle gerçek iş deneyimi kazandırılmasına yönelik verilecek eğitimlerle onların çalışma hayatına girişlerinin daha rahat olması sağlanabilecektir.

Korumalı işyerleri, engelli istihdamında maliyetli bir seçenek olmasına rağmen ülkeler tarafından günümüzde halen tercih edilmektedir. Bunun en önemli sebebi korumalı işyerlerinin genellikle engelliler içinde dezavantajlı gruplar olan zihinsel ve ruhsal engelli bireyleri hedef almasıdır. Söz konusu bu engel gruplarının korumalı işyerlerine ihtiyaçları olduğu yadsınamaz bir gerçektir. 2006 yılında çıkarılan Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik'te hiçbir engel grubu sınırlaması olmaksızın şartları tutan engelli bireyler korumalı işyerlerinde istihdam edilebilmekteydi. Dünyadaki uygulama ile ters olan bu uygulamadan 26 Kasım 2013 tarihinde yayınlanan yeni Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik ile vazgeçilerek engel grupları zihinsel ve ruhsal engelli olanlar olarak sınırlandırılmıştır. Böylelikle korumalı işyerleri esas hedef alması gereken kitleyi ülkemizde hedef almaya başlamıştır.

Korumalı işyerleri dünyada farklı amaçlarla uygulanmaktadır. Bazı ülkeler sadece engellileri evlerinden çıkartmak amacıyla korumalı işyerlerini uygularken bazıları sadece eğitmek ve sonrasında açık işgücü piyasasına kazandırmak, bazıları ise sadece bir şeyler üretmek amacıyla korumalı işyerini uygulamaktadırlar. Ülkemizdeki durum da korumalı işyerleri sadece bir şeyler üretmek üzerine tasarlanmış basit bir yapıdadır. Korumalı işyerlerine ilişkin derinliği olmayan mevzuat ve az sayıdaki korumalı işyeri sayısı aslında ülkemiz açısından bir şanstır. Dünyada korumalı işyeri

uygulaması ülkemize kıyasla çok önceleri başlamış ve gelişmiştir. Bu maliyetli engelli istihdam yönteminden ülkeler vazgeçmek/azaltmak için yoğun çabalar sarf etmekte ve açık olan korumalı işyerlerini kapatmakta (Hollanda, İspanya, vb.) zorlanmaktadırlar. Her ne kadar 2006 yılında Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik ile korumalı işyerlerinin ülkemizde kurulmasının yolu açılsa da 2013 yılına kadar herhangi bir teşvik düzenlenmediği için korumalı işyerleri engelli bireyler açısından bir istihdam kapısı olamamıştır. Bu sebeple, sürecin başında olan ülkemiz için süreç iyi bir şekilde tasarlanmalıdır.

Ülkemiz açısından başında olunan korumalı işyerleri süreci ile ilgili dikkat edilmesi gereken hususlar şu şekilde sıralanabilir;

- Korumalı işyerleri sayısı devletin tarafından kontrol altında tutulmalıdır.
- Korumalı işyerlerinden açık işgücü piyasasına geçiş için her zaman bir plan olmalıdır. Korumalı işyeri normal bir çalışma ortamı olmadığından çalışma hayatının engelli bireye sunacaklarını korumalı işyerleri sunamamaktadır. Bu sebeple AB komisyonu ve diğer gelişmiş ülkelerin üzerinde durduğu ortak husus engelli bireyin bir gün mutlaka korumalı işyerinden ayrılarak açık işgücü piyasasına kazandırılması yönündedir.
- Korumalı işyerlerinde bir engelli istihdam etmenin devlete olan maliyeti hesaplanmalı ve teşvikler bu değişkene göre düzenlenmelidir. Unutulmamalıdır ki korumalı işyeri açarak engelli bireyleri istihdam etmek çok basit bir yöntemdir. Fakat bu yöntem ile engelli istihdam etmek oldukça maliyetli olduğundan diğer yöntemler göz önünde bulundurularak fırsat maliyeti iyi bir şekilde hesaplanmalıdır.

Ülkemiz açısından başında olunan korumalı işyerleri süreci ile ilgili yapılması gerekenler ise;

- Korumalı işyerine giren bir engellinin orada ne yapacağı aşama aşama düzenlenmelidir. OECD ülkeleri arasında tartışmasız en başarılı ülke olan Norveç'te olduğu gibi kapsamlı bir sistem kurulmalı ve sistemin sonucunda engelli birey korumalı işyerinden ayrılarak açık işgücü piyasasına dahil olmalıdır. Söz konusu süreç üç aşamadan oluşmalıdır.

- Birinci aşama: Engelli bireyleri yeteneklerinin ölçüldüğü aşamadır. Bu aşamada engelli bireylerin mesleki profillemesi yapılmalıdır. Mesleki profillemeden sonra uygun bulunan adaylar korumalı işyerlerine kabul edilmelidir. Mesleki profilleme yapıldıktan sonra engelli bireyin hangi işleri yapabildiği 8 hafta süreyle izlenmeli ve nasıl eğitimlere ihtiyacı olduğu belirlenerek kişisel bir eğitim planı hazırlanmalıdır.
- İkinci aşama: Rehabilitasyon aşamasıdır. Bu aşamada engelli birey mesleki anlamda rehabilite edilmeli ve bir şeyler üretmeyi ve çalışmayı bu aşamada öğrenmelidir. Eğitim ve üretmenin bir arada olduğu bu aşamadan sonra engelli birey açık işgücü piyasasında çalışabilecek konuma gelmelidir. Ayrıca bu aşamada engelli bireyler mesleki eğitimlerin yanında Almanya ve Norveç örneğinde olduğu gibi engelli bireyin özgüveninin artırılması ve kendi kendine yetebilme becerilerinin geliştirilmesi amacıyla; pratik becerilerin geliştirilmesi, lavabo eğitimi, davranış dersleri, beden temizliği, giyim, yemek-içmek, trafik, para idaresi dersleri vb. dersler almalıdırlar. Bu Süreç içinde İş ve Meslek Danışmanları, bu işyerlerini belli sürelerle ziyaret etmeli ve portföyünde bulunan engellilerin gelişimlerini izleyerek açık işgücü piyasasına geçebilecek duruma gelen danışanlarını bir işe yerleştirme çabasında olmalıdırlar. Bu aşama en fazla iki yıl sürmelidir.
- Üçüncü aşama: Açık işgücü piyasasına geçemeyen engelli bireyler, korumalı işyerlerinde kalarak çalışmaya ve eğitilmeye devam etmelidirler. Bu süreçte İş ve Meslek Danışmanları, engelli bireylerin gelişimlerini izlemeye devam etmeli ve açık işgücü piyasasına geçiş için yollar aramalıdırlar.

- Korumalı işyerlerinden engelli alarak istihdam eden işverenlere yönelik teşvikler düzenlenmelidir. Düzenlenecek teşvikler üretkenlik kaybına göre belirlenen oranlarda ücret sübvansiyonu şeklinde olmalı ve yıllar bazında azalan bir şekilde devam etmelidir.
- Korumalı işyerlerinde verilecek ücretler kontrol edilmelidir. Kısmi veya tam zamanlı çalışan işçilere verilecek ücretler, ay sonu itibariyle asgari ücretin altında olmamalıdır. Ayrıca şu an uygulamada olan korumalı işyerlerinde

çalışan engellilere yönelik düzenlenmiş prim teşviki uygulamasından vazgeçilerek, teşviklerde adaleti sağlamak adına verilecek teşvikler, engellilerin üretkenlik kayıpları oranında verilmelidir.

Engelli istihdam kotaları engelli istihdamında ülkemizde en etkin olarak kullanılan yöntemdir. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de engelli istihdam kotasının uygulanmasında karşılaşılan en büyük problem kotanın takibinin yapılamaması ve işverenlerin kotaları doldurmamalarıdır.

Kota uygulamada işverenlerin her ay bulundukları ildeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirdikleri Aylık İşgücü Çizelgesi Formu ile takip edilmektedir. İŞKUR'un sahip olduğu personel kapasitesi ile çizelge veren işverenleri denetleyecek kadar personeli bulunmamaktadır. Bu kapsamda, KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı'nın 3.1.6 no'lu maddesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına; "Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) ve İŞKUR'a verilen benzer içerikli bazı belgeler ortaklaştırılması ve tek bir kuruma verilmesinin sağlanmasına ilişkin eylem"in yürütülmesi sorumluluğu verilmiştir. Eylem planına göre SGK'ya verilen Aylık Prim Hizmet Belgesinin, İŞKUR'a verilen Aylık İşgücü Çizelgesindeki verileri içerir hale getirilmesi ve işverenlerin sadece Aylık Prim Hizmet Belgesi vermesinin yeterli olması amaçlanmaktadır. Söz konusu eylem planı maddesinin hayata geçmesi durumunda hem işverenler iki belge doldurmak zorunda kalmayacaklar hem de yapılacak takip SGK denetmen kadroları sayesinde daha sıkı olacağından oldukça önemlidir.

Mevcut aylık işgücü çizelgesinden elde edilemeyecek fakat Aylık Prim Hizmet Belgesinden elde edilebilecek veri olan ay içindeki çalışma süreleri sayesinde uygulanacak idari para cezaları günlük bazda kesilebilecektir. Çin'de uygulaması olan bu sistem sayesinde işverenler engelli açıkları doğduğu an itibariyle İŞKUR'dan engelli talebinde bulunarak istihdam etme noktasında daha hassas olacaklardır.

Uygulamada istihdam kotaları kapsamına giren işverenler sadece işyerinde çalıştırdığı işçi sayısına göre belirlenmektedir. İşçi sayısına göre kota kapsamına giren işverenlerin belirlenmesi belli sektörlerde yer alan işverenler açısından dezavantajlı bir durum ortaya koymaktadır. Örneğin; tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işveren çok sayıda işçi çalıştırmasına karşın bir enerji sektöründe az sayıda işçi ile faaliyet gösteren işveren kadar kazanmamaktadır. Bu sebeple emek yoğun sektörlerde faaliyet gösteren

işverenler çok kazanmamalarına karşın kota kapsamında daha çok engelli çalıştırmak zorunda kalacaklardır. Bu adaletsizliğin önlenmesi adına sektörel bazda kota oranı belirlenerek, hem engelli bireylerin sektörler bazında daha eşit dağılmasını hem de sektörler bazında işverenler açısından adaletin sağlanması açısından önemlidir.

Ülkemizdeki engelli kotası diğer ülkeler ile karşılaştırıldığında belli açılardan farklılık arz ettiği görülmektedir. Ülkemizde elli ve üzeri işçi çalıştıran özel sektör işverenleri %3 oranında engelli çalıştırmakla yükümlü olduklarından işçi sayısı elliye ulaşan işverenler en az iki engelli işçi istihdam etmekle yükümlüdürler. Oysa ki diğer ülkelerde oranlar en az bir engelli işçiden başlayacak şekilde ayarlanmıştır. İşverenin bir anda iki engelli işçi çalıştırma yükümlülüğünün doğması, onu kimi zaman elli işçi istihdam etmemeye kimi zaman çalışan işçilerini daha uzun süreli çalıştırarak yeni istihdam yaratmaktan kaçınmasına kimi zamanda işçilerinin bir kısmını kayıt dışı çalıştırmaya itmektedir. Bu sebeplerle engelli istihdam kotası yeniden düzenlenmelidir. Yapılacak bu düzenlemede ise iyi bir uygulama olarak İtalya kotası örnek olarak alınabilir. Buna göre;

- 50 ve üzeri işçi çalıştıran işverenler %4* oranında,
- 30 ve üzeri işçi çalıştıran işverenler en az bir engelli,

çalıştırması şeklinde kademeli bir istihdam kotası düzenlenmelidir.

SGK kayıtlarına göre kayıtlı işyerlerinin %99'unda toplam çalışan sayısı ellinin altındadır. Bu sebeple birçok işletme uygulamada olan kotanın kapsamına girememektedir. Bu sebeple elli rakamı İş Kanunda hangi işletmelerde çalışan işçilerin iş güvencesine sahip olup olmadığı hususunda bir kriter teşkil eden otuz işçi sayısına çekilmelidir.

Uygulamada olan kota sistemin belki de en önemli dezavantajı esnek olmamasıdır. Ülkemizde işverenlerin kota yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri sadece engelli istihdam etmeleri ile mümkündür. Oysa ki dünyada işverenler kotadan doğan yükümlülüklerini yerine getirirken birkaç seçeneğe sahiptirler. Bu kapsamda

* Söz konusu %4 oranı hesaplamada bazı engellilerin iki veya üç engelli olarak sayılması durumunda yüksek bir oran olarak değerlendirilemeyecektir. Bu kapsamda; zihinsel engelliler, ruhsal engelliler, çoklu engelliliği olanlar, işyerinde işverenin imkânları ile eğitim almakta olanlar, yaşlı engelliler ve diğer engel gruplarından yüksek oranda engeli bulunan engelli bireyler kotada birden fazla engelli kontenjanına ilişkin yeri doldurmalıdırlar.

ülkemizdeki kota sistemini esnekleştirmek adına işverenin sahip olması gereken seçenekler;

- Bazı işlerde engelli istihdamının zor olması, bazı işverenlerin işçi sayısında çok dalgalanma olması sebebiyle kota kapsamına düzensiz bir şekilde girip çıkılması işverenler açısından sorun yaratmaktadır. Bu kapsamda Devlet tarafından önceden belirlenmiş bir miktarın çalıştırılmayan her engelli pozisyonu için işveren tarafından yine devlet tarafından belirlenen fona yatırılması halinde, işverenler yükümlülüklerini yerine getirmiş sayılmalıdırlar. Kotayı uygulayan birçok ülkede uygulaması olan bu yöntem kotaya esneklik katmakta ve işverenlerin yükümlüklerinden kaçmak için başka yollar aramasını bir ölçüde önlemektedir. İşverenlerin fona yatıracakları miktar ise korumalı işyerinde bir engelli istihdam etmenin ortalama maliyetine göre belirlenebilecektir.
- Dünyada ise engelli bireyler sahip oldukları dezavantajlara göre farklı farklı değerlendirilmektedirler. Ülkemizde ise uygulamada kota kapsamında istihdam edilen tüm engelliler, bir engelli olarak hesaplamaya dahil olmaktadır. Bu sebeple zihinsel engelliler, ruhsal engelliler, çoklu engelliliği olanlar, işyerinde işverenin imkanları ile eğitim almakta olanlar, yaşlı engelliler, ve diğer engel gruplarından yüksek oranda engeli bulunan bireyler işverenler tarafından tercih edilmemektedir. Ülkelerin bir kısmında kota hesabı yapılırken bazı engel gruplarında yer alanlar, belli yaşın üzerinde olanlar ve engel oranı yüksek olanlar durumlarına göre kotadan iki veya üç kişi olarak düşülebilmektedir. Örnek olarak; %4 engelli kotasına göre yaşı ileri bir zihinsel engelliyi çalıştıran işveren, iki engelli işçi çalıştırmış gibi değerlendirilerek kotadan doğan yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılmaktadır.

Ülkemizde engelli kotası kapsamında istihdam edilebilecek bireyler Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'te tüm vücut fonksiyon kaybının en az %40 olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenler olarak belirlenmiştir. Fakat dünyada engellilerin istihdamına ilişkin alınan önlemlerin kapsamına girecek engelliler, vücut fonksiyon kayıp oranlarına göre değil genel olarak üretkenlik kaybı oranlarına göre değerlendirilmektedir. Vücut fonksiyon kaybı oranının yerine üretkenlik kaybı oranının dikkate alınması daha sağlıklı bir yöntem olacaktır. Çünkü %50 oranında engelli olan bir bireyin üretkenlik kaybı oranı %30 olabilecek iken %30 oranında vücut fonksiyon kaybı olan bireyin ise %50 oranında üretkenlik kaybı olabilecektir. Bu

sebeple üretkenlik kaybı yüksek olanlar istihdamda vücut fonksiyon kaybı oranı yüksek olanlara oranla daha dezavantajlı olacaklarından kota kapsamına girecek olan engelli bireylerin üretkenlik kaybı oranına göre belirlenmesi daha sağlıklı bir yöntem olacaktır.

Ülkemizde engelli kotası kapsamında çalıştırmak zorunda olduğu engellileri çalıştırmayan işverenlere Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince her ay boş olan her engelli pozisyonu için 1.903 TL (2014) idari para cezası uygulanmaktadır. Uygulanan bu cezalarda işverenlerin kotasını hangi oranda doldurduğuna bakılmaksızın ceza miktarında bir farklılaşma olmamaktadır. Almanya'da işverenleri kotalarının en azından belli bir kısmını doldurmaya iten sistem olan kotanın doluluk oranına göre ceza sistemi öngörülmüştür. Ülkemizde de işverenlerin kotayı tamamlama durumlarına göre azalan oranda bir ceza sistemi düzenlenmelidir.

Engelli bireyler ilk işe başladıklarında çalışma ortamında zorluk çekmekte ve çalışmaya adapte olamamaktadırlar. Buna bağlı olarak, engelli bireyler bir işte kendilerini kanıtlayacak zamanı bulamadan işten ayrılmak durumunda kalmaktadırlar. Bu sebeple engelli bireyler Hollanda, Avusturya ve Japonya ülke örneklerinde olduğu gibi çalışmalarının ilk yılında üretkenlik kayıpları oranında ücret sübvansiyonları ile desteklenmelidir.

Ülkemizde işçiler çalışmalarını tamamladıkları ayın sonunda ücrete hak kazanmaktadırlar. Engellilerin içinde bulunduğu yoksulluk sebebiyle işe gidip gelme ve iş kıyafeti masraflarını karşılamakta zorlanmaktadırlar. Bu sebeple işe yerleşen engelli bireylere Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince çalışmanın başladığı ayın başı itibariyle asgari ücretin yarısı tutarında bir yardımda bulunulmalıdır.

Ülkemizin taraf olduğu BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin 27'inci maddesi istihdam ile ilgilidir. İlgili maddenin birinci fıkrasının (i) bendine göre; engelli bireylerin çalıştıkları yerlerde ihtiyaç duydukları makul düzenlemelerin yapılması zorunludur. Söz konusu bu uluslararası sözleşmenin Türk Hukukundaki karşılığı ise Engelliler Hakkında Kanun'un 14'üncü maddesinin üçüncü fıkrası oluşturmaktadır. ilgili fıkrada;

"Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılması zorunludur."

ifadesi yer almaktadır. Her ne kadar söz konusu kanun maddesi ile uluslararası sözleşmeden doğan yükümlülükler yerine getirilmiş gibi gözükse de işverenlerin engellilerin ihtiyaç duyduğu makul düzenlemeleri yapılmasına yönelik herhangi bir teşvik mekanizması bulunmamakta ve yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler kontrol edilmemektedir. Bu sebeple çalışmada Amerika ülke örneğinde olduğu gibi işverenlerin engellilere yönelik yapacakları makul düzenlemelerin belli miktarını vergiden düşebilecekleri bir teşvik sistemi getirilmelidir.

Çalışmada ele alınan politikalardan destekli istihdam dışındaki politikalarda kamu otoritesinin düzenli olarak sistemin içinde yer alarak engelli bireyi koruması/desteklemesi gerekmektedir. Destekli istihdamda ise kamu otoritesi başta engelli bireye destek olmakta ve zamanla kendini işin içinden çekerek engelli bireyi tek başına çalışma hayatında ayakları üzerinde durabilecek bir konuma getirmektedir. Kamu otoritesinin belli bir aşamadan sonra desteğini kesmesi ve engelli bireyin çalıştığı işyerinde başarılı bir işçi olması engelli istihdamından beklenenlerin tam olarak karşılanmasını sağlamaktadır. Destekli istihdamı çalışmada anlatılan kamu otoritesinin düzenli desteğini gerektiren diğer politikalar ile karşılaştıracak olursak;

Tablo 14: Politika Bazında İşveren ve Engelli Bireylerin Algıları

Destekli İstihdam	Kota	Teşvikler	Korumalı İşyeri
İşveren, engelli bireyi işyerindeki diğer çalışanlarla eşit şekilde değerlendirir. Bu sebeple işveren, engelli bireyi tıpkı engelli olmayan diğer işçileri işçisi gibi kollar ve kaybetmek istemez.	İşveren, yasal zorunluluklar çerçevesinde istihdam etmesi gereken bir işçi olarak engelli bireyi değerlendirir. Engelli birey, kendisinin yasal zorunluluklar kapsamında	İşveren, engelli bireyi çalıştırmayı iktisadi bir seçenek olarak değerlendirir ve söz konusu iktisadilik devam ettiği sürece engelli bireyi istihdam etmeye devam eder. Engelli birey, kendisinin yasalar	İşveren, engelli bireyi işçi olarak değerlendirmeyip, onu daha çok stajyer veya kullanıcı şeklinde değerlendirmektedir. Engelli birey, korumalı işyerlerinde genellikle katma

Engelli birey, kendisini o işyerine ait hisseder ve bir şeyler ürettiğinin, yararlı olduğunun farkındadır. Bu sebeple, iş tatmini bir hayli yüksektir.	istihdam edildiğini bilmekte ve bu nedenle kendisini ispatlamasına gerek olmadığını düşünmektedir.	tarafından korunduğunu bilmektedir. Bu sebeple var olan düzenli teşviklere kendisini muhtaç hissetmektedir.	değeri yüksek bir şeyler üretilmediğinden iş tatmini çok azdır. Ayrıca ücretlerin çok düşük olması korumalı işyerlerinin bir diğer olumsuz yanıdır.

Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere destekli istihdam haricinde uygulanan diğer üç politika türünde de, işverenlerin engelli istihdam etmemelerinde en büyük neden olarak değerlendirilen ön yargıların aşılamadığı görülmektedir. Ayrıca engelli istihdamından beklenen en önemli faydalardan birisi olan sosyal entegrasyonun en çok destekli istihdamda sağlandığı görülmektedir. Bu sebeple destekli istihdamın diğer politika türleri ile kıyaslandığında sonuçları itibariyle daha başarılı bir yöntem olduğu söylenebilecektir.

Destekli istihdamda engelli birey, kendisine uygun ve üretken olabileceği bir işe yerleştiğinden yaptığı işten tatmin olmakta ve istihdama daha sıcak bakmaktadır. İstihdam kotası ve teşviklerde ise işveren, sahip olduğu açık pozisyona uygun ve doğru engelli işçiye sahip olmadığı gibi kendisine gönderilen engelli işçiyi nasıl değerlendirebileceğini de bilmemektedir. Bu sebeple işveren, engelli bireyi çok basit işler yapabileceği yargısıyla, onu üretkenliği yüksek olmayan işlerde çalıştırmakta ve kimi zaman da ona hiç iş vermeyerek onu diğer çalışanlarına göre farklı konumlandırmaktadır. Böylelikle engelli birey kendini işverene bir yük olarak görmekte, bir şeyler üretememekte ve mutlu olamamaktadır. Dünyada ve ülkemizde amacına uygun olarak kullanılmayan korumalı işyerlerinde çalışan engelli işçiler, genellikle katma değeri düşük olan şeyler üretmekte olduklarından bu işyerlerinde iş tatmin seviyeleri ise oldukça düşüktür.

İş danışmanları, portföylerinde bulunan engelli bireylerin özelliklerine göre işgücü piyasasındaki en uygun işi bulmakta ve bulunan işte belli sürelerle onu desteklemektedir. Bu özel destek sayesinde engelli bireyin; işe uyum, üretkenlik,

ulaşım, var olan önyargılar, ekonomik, iletişim, engelliliğine bağlı diğer sorunları danışman tarafından çözüldüğünden engelli bireyin çalışma hayatında başarılı olma olasılığı artmaktadır. Ayrıca işverene engelli bireyden nasıl faydalanabileceğinin açıklanması ve onun bu süreçte nasıl destekleneceğinin anlatılması işvereni rahatlatacak ve engelli bireyleri istihdam etmeye daha sıcak bakmasını sağlayacaktır.

Destekli istihdamda amaç diğer politika türlerinde olduğu gibi sadece istihdam sağlamak değildir. Örneğin korumalı işyerinde, engelli bireyin sembolik olarak bir şeyler yapması/üretmesi istihdam sayılmakta ve korumalı işyeri ile amaçlanan hedefe ulaşılmış kabul edilmektedir. Destekli istihdamda ise engelli birey gerçekten bir şeyler üretmek ve açık işgücü piyasasında herhangi bir desteğe ihtiyaç duymaksızın kalabilecek durumda olmalıdır. Bu sebeple engelli işçi tıpkı normal bir işçinin ekonomiye yaptığı katkı miktarında bir katkıda bulunmakta ve ülke ekonomisine normal bir işçininki kadar faydası dokunmaktadır.

Dünyada 70'li yıllardan itibaren uygulanmakta olan destekli istihdam, engelli istihdamında başarılı sonuçlar veren bir model olarak kendini ispatlamıştır. Ülkemizde destekli istihdamın denenmemesinin en önemli sebeplerinden birisi, engelli istihdamında ana aktör olan İŞKUR'un mevcut personel sayısının modeli uygulamak için yeterli olmaması gösterilebilecektir. Yakın geçmişte İŞKUR bünyesine kazandırılan 4000'e yakın İş ve Meslek Danışmanı sayesinde modelin İŞKUR tarafından uygulanması artık ülkemiz açısından mümkün görünmektedir. Bu sebeple çalışmada detayları verilen süreçler izlenerek, uygulamakta geç kalmış olan bu politika türüne bir önce geçmelidir.

Çalışmada anlatılan dört politika türünün uygulanmasında İŞKUR'un büyük sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sebeple İŞKUR'un personel sayısının artırılması ve bünyesindeki İş ve Meslek Danışmanlarının bu konudaki yeteneklerinin artırılması oldukça önemlidir. Ayrıca İş ve Meslek Danışmanları, Hollanda ülke örneğinde olduğu gibi özel sektörde de istihdam edilebilmelidirler. Böylelikle İş ve Meslek Danışmanı olmak için yeterliliklerini sağlayan kişiler, açılacak özel danışmanlık firmalarında istihdam edilerek, destekli istihdam kapsamında İŞKUR'un ihtiyaç duyacağı İş ve Meslek Danışmanları bu firmalardan hizmet alımı yolu ile temin edilebilecektir.

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin özel sektörün desteğiyle yürütülmesi halinde, hem kamu ve özel sektör arasındaki rekabet sayesinde kalite artacak hem de destekli istihdam hizmeti sadece engelliler için değil tüm özel politika gerektiren gruplar için uygulanabilecektir.

KAYNAKÇA

77 SGB IX Ausgleichsabgabe
http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/77.html

About EUSE
http://www.euse.org/about-euse

Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB); **İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi**, Ankara, Aralık 2011

Akbulut, Süleyman; "Gerçekten Eşit miyiz? Acı(ma), Zayıf Gör(me) ve Yok Say(ma) Ekseninde Engelli Ayrımcılığı"
http://www.secbir.org/wp-content/uploads/2011/01/13-SULEYMAN-AKBULUT.pdf

Aktekin, Şeyda; "Özürlü İstihdamında Korumalı İşyerleri Çözüm Olacak Mı?" **Mercek Dergisi**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası yayınları, 2011.

Anne Waldschmidt - Kathrin Lingnau; **Report On The Employment of Disabled People İn European Countries: Germany**, Academic Network of European Disability experts (ANED) yayınları, 2007.

Australian Chamber of Commerce and Industry; **Improving the Employment Participation of People with Disability in Australia**, Australian Chamber of Commerce and Industry yayınları; 2013

Australian Goverment, Departmant of Education; **Employer perspectives on recruiting people with disability and the role of Disability Employment Services**, ISBN:978-0-642-33265-3, 2011

Austria Disabled Persons - Behinderte
http://www.eurofound.europa.eu/emire/AUSTRIA/ANCHOR-BEHINDERTE-AT.htm

Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı; Avrupa Ayrımcılık Yasağı Hukuku El Kitabı, 2010
http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discri_law_TUR.pdf

Avrupa Komisyonu; **Compendium: Good practice in employment of people with disabilities,** Avrupa Toplulukları yayınları, Lüksemburg, 1999.

Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi; RG. 21.9.1967 – 12705

Bureau Of Labour Statistics, U.S. Departman Of Labor; "**Persons With A Dısabılıty: Barriers To Employment, Types Of Assıstance, And Other Labor-Related Issues**"; 24/04/2013 tarihinde Bureau Of Labour Statistics'in yayınladığı haber bülteni

CERMI, **Human Rights And Disability Alternative Report Spain**, Rapor, 2010. https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww2.ohchr.org%2FSPdocs%2FCRPD%2F5thsession%2FCERMI_Spain_5thSession_en.doc&ei=MWlaUqDFGcWGswafzIDgDg&usg=AFQjCNE1WiETskBoCtWdlcpYY_AgrJFt_g&sig2=v45eckX1hbPw4nF3XfrzMA&bvm=bv.53899372,d.Yms

Cimera, Robert; The Economics of Supported Employment: What New Data Tell Us, **Journal of Vocational Rehabilitation**, Cilt: 37, 2012.

Colin Barnes – Geof Mercer; "Disability, Work, And Welfare: Challenging The Social Exclusion Of Disabled People**", Work Employment & Society** , Eylül, Clit: 19, sayı: 3, 2005

Connecticut Department of Mental Health and Addiction Services Recovery-Oriented Employment Services: Vision Statement & System Interventions http://www.ct.gov/dmhas/LIB/dmhas/Recovery/employmentservices.pdf

Çağlar, Selda; "Engelli Hakları Sözleşmesi'nde Ayrımcılık Yasağı Ve Türkiye'nin Uyum Sorunu" **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, sayı: 96, Ankara, 2011

Çakır, Özlem; "Sosyal Dışlanma", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitülüsü Dergisi Cilt: 4, Sayı: 3, 2002

Çayır, Kenan - Ceyhan, Müge; **Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar**, İstanbul Üniversitesi Bilgi Yayınları, 1. Baskı, 2012

Degener , Theresia; **Definition of Disability**, National University of Ireland at Galway yayınları, 2004

Devlet Memurları Kanunu; RG. 23.1965 – 12056

Disabled Worker
http://www.eurofound.europa.eu/emire/LUXEMBOURG/DISABLEDWORKER-LX.htm

Discrimination Arising From Disability
http://www.portsmouth.gov.uk/yourcouncil/13309.html

Dr .Chau - C. M. Ruby; "Socialism And Social Dimension Of Work — Employment Policies On Disabled Groups İn China**", The Hong Kong Journal of Social Work,** cilt: 43, sayı: 1, 2009.

Dr. O'Reilly, Arthur; **The Right To Decent Work Of Persons With Disabilities**, ILO yayınları, 2007

Drs. Borghouts van de Pas - Prof. Dr. Ton Wilthagen.; **Developments in The Dutch Labour Market: The Emphasis On Work And Income**, 2006.
http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=95538

Eleni Strati - Anna Evangelinou; **Report on the employment of disabled people in European countries: Greece**, Academic Network of European Disability experts (ANED) yayınları; 2007.

Engelliler Hakkında Kanun, : RG. 7.7.2005 – 25868

Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme, RG. 14.7.2009 – 27288

Equal Employment Opportunities Trust, **Employıng Disabled People,** Equal Employment Opportunities Trust Yayınları, 2005

Equality and Discrimination
http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm

Esat Initiative, France
https://eurofound.europa.eu/areas/socialcohesion/egs/cases/fr001.htm

EU Ratifies UN Convention on Disability Rights
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-4_en.htm

European Commission; **Benchmarking Employment Policies For People With Disabilities**, ECOTEC Research and Consulting Ltd.yayınları, 2000, s.69.

European Commission; **European Disability Strategy 2010-2020: a Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe,** 2010.
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:EN:PDF

European Commission; **Supported Employment For People With Disabilities In The EU And EFTA-EEA**, Avrupa Birliği Yayınları, 2011.

European Disability Strategy 2010-2020 – Guide.
http://www.eubusiness.com/topics/social/disability-2010-20/

European Union of Supported Employment (EUSE), **European Union of Supported Employment Toolkit,** EUSE yayınları, 2010.

EUSE; Informatıon Booklet & Quality Standards, EUSE yayınları, 2005.

Expenditures To Remove Architectural And Transportation Barriers To The Handicapped And Elderly
http://www.law.cornell.edu/uscode/text/26/190

Family Involvement and Supports
http://www.dol.gov/odep/categories/youth/family.htm

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı; "**Soziale-Sicherung-Gesamt-Tuerkisch**", Bonn, Ocak 2013, s.67

Ferrina, Sabrina; "The Evolving Concept of Sheltered Workshops in The EU: Realities and Future Developments", **EASPD Newsletter**, 2013.

Gabor, Diana; "Sheltered Units: The Implementation of Policies for the Social Integration of Persons with Disabilities", **Social Work Review**, Cilt:3, 2011.

Gelir İdaresi Başkanlığı, "Özürlüler İçin Vergi Rehberi" Yayın No:19, 2006

http://www.gib.gov.tr/fileadmin/user_upload/yayinlar/ozurluler_icin_vergi.html

Gelir Vergisi Kanunu; RG. 6.1.1961 – 10700

Giovannone, Maria; **Disability and the effective implementation of laws for the access to work**, International and Comparative Study Centre University of Modena e Reggio Emilia yayını, 2012.

Glossary of Termshttp://www.iase.ie/pages/infobank/infobank.html

Gordon Sobowalea - Lynn Cockburn; "George's journey: Developing a career path with supported employment" **Work**, Cilt: 33, Ocak 2009.

Goverment Equalities Office; Equalıty Act 2010: What Do I Need To Know? Disability Quick Start Guide, s.5. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/85011/disability.pdf

Gümrük Kanunu; 4.11.1999 – 23866

Hiagshi, Toshihiro; **The Prohibition of Discrimination and Three Types of Discrimination Identified in the Convention on the Rights of Persons with Disabilities,** Kumamoto Gakuen Universitesi yayınları, 2010

Hoekstra, E.J.; "Supported Employment in The Netherlands for people with an intellectual disability, a psychiatric disability and a chronic disease. A comparative study"; **Journal of Vocational Rehabilitation**, Cilt: 21, 2004.

How to Guide: Client Engagement http://www.iase.ie/pages/jobcoach/documents/ClientEngagement_28May.pdf

http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ES%20employment%20report.pdf

http://www.disability-europe.net/content/aned/media/Spain%20-%20ANED%20country%20profile.pdf

http://www.epilepsy.org.uk/info/equality/different-types-disability-discrimination

http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/128

http://www.healthyworkinguk.co.uk/uploads/resources/resources/ID_OCC_01_003/d/ELFH_Session/325/new_4.html

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102893

http://www.sosyalsiyaset.net/documents/almanyada_mesleki_egitim.htm

ILO, Skills and Employability Department; **Disability in the Workplace: Company Practices**, ILO yayınları, 2010

ILO; **Achieving Equal Employment Opportunities For People With Disabilities Trough Legislation**, ILO yayınları, 2011.

ILO; **Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities Through Legislation: Guidelines** , ILO yayınları, 2007

ILO; **Employment of People With Disabilities The Impact of Legislation**; ILO yayınları, 2002.

ILO; **Employment of People with Disabilities: The Impact of Legislation (Asia and the Pacific) Japan Country Profile**, ILO yayınları, ISBN: 92-2-113703-1, 2003a.

ILO; **ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No. 159) and Recommendation (No. 168), United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities,** ILO yayınları, 2008.

ILO; **Toward Decent Work for People with Disabilities: Examples of Good Practices in Vocational Training and Employment from Asia and the Pacific**, ILO yayınları, ISBN 92-2-113552-7, 2003b.

Indiana University; **The Hoosier Orientation Handbook on Supported Employment,** Indiana Üniversitesi yayınları, Bloomington, Indiana, 2009.

Invitation to join the Research Network on Supported Employment http://www.wase.net/news.html

İstanbul Yeminli Mali Müşavirler Odası; **5763 Sayılı Kanun (İstihdam Paketi) İle Getirilen Düzenlemeler**; Rapor, 2008. http://www.istanbulymmo.org.tr/_dosya/MaliPlatform/2008_22.%205763%20sayili%20kanun%20ile%20getirilen%20duzenlemeler.pdf

İŞKUR; 2011-2015 Stratejik Plan, 2010.

Jacqueline Schoonheim - Jose Smits; **Report on the employment of disabled people in European countries: Netherlands**, Academic Network of European Disability experts (ANED) yayınları, 2007.

Jolanta Kasnauskıenė - Džıugınta Baraldsnes; "The Best Practice Of The Disabled People Employment: The Approach Of Employees", Applied Research in Health & Social Sciences: Interface & Interaction / Sveikatos ir Socialiniu Mokslu Taikomieji Tyrimai: Sandura ir Saveika . Cilt: 1 sayı: 9, 2012.

Koca, Canan; **Engelsiz Şehir Planlaması Bilgilendirme Raporu**, Rapor, Dünya Engelliler Vakfı, İstanbul, 2010.

Kock, Martin; "Disability Law in Germany: An Overview of Employment, Education and Access Rights"; **German Law Journal**, cilt: 05, sayı: 11**,** 2004.

KORUMALI İŞYERİPROJESİ TEKLİF ÇAĞRISI
http://www.iskur.gov.tr/

Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik; RG. 26.11.2013 – 28833

Kuzgun, İnci; "Türkiye'de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler", **Journal of Yasar University**, cilt: 4, sayı:15.

Leach, Steve; A Supported Employment Workbook: Using Individual Profiling and Job Matching, Jessica Kingsley yayınları, Londra, 2002.

Legard, Sveinung; **Pathways for Disabled Students to Tertiary Education and Employment Country Report for Norway**, OECD yayınları, 2009.

J. Michael Evans - Øystein Spjelkavik; **Impression of Supported Employment** , The Work Research Institute's Occasional Papers, ISBN: 978-82-7609-211-0, 2007.

Michael Kamp - Christy Lynch**; Handbook Supported Employment,** WASE yayınları, 2007.

Miguel A. Verdugo - Cristina Jenaro, Maribel Campo; **Report On The Employment Of Disabled People In European Countries:Spain,** Academic Network of European Disability experts (ANED) yayınları, 2009.

Mont, Daniel; **Disability Employment Policy**, Social Protection Discussion Paper Series No: 0413, Dünya Bankası Yayınları, 2004.

Nicola Duell - David Grubb - Shruti Singh - Peter Tergeist; **Activation Policies in Japan**, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 113, OECD yayınları; 2010.

Nicola Duell - Shruti Singh - Peter Tergeist; **Activation Policies in Norway**, OECD yayınları Employment and Migration Working Papers No. 78, 2009.

Northern Ireland Union of Supported; **Supported Employment for People from Disadvantaged Situations,** 2012. http://www.empleoconapoyo.org/aese/IMG/pdf/Microsoft_Word_Training_Case_Studies_SE_Working_for_All_Final.pdf

OECD; **Activating Jobseekers How Australia Does It,** OECD yayınları, 2012.

OECD; Combating Poverty And Social Exclusion, OECD yayınları, 2007b.

OECD; **OECD Thematic Review On Sickness, Disability And Work Issues Paper And Progress Report**; OECD yayınları, 2008.

OECD; **Sickness and Disability Schemes in the Netherlands;** OECD yayınları, 2007c.

OECD; Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers VOL. 2: Australia, Luxembourg, Spain And The United Kingdom, OECD yayınları, ISBN 978-92-64-03815-8, 2007a.

OECD; **Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers Vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands**, OECD yayınları, ISBN 978-92-64-04968-0, 2008.

OECD; Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers, Vol 1: Norway, Poland and Switzerland, OECD yayınları, 2006.

OECD; Transforming Disability into Ability, OECD yayınları, 2003.

Ozansoy, Ahmet; Özürlülerin ÖTV ve MTV Muafiyeti Birden Fazla Taşıtı Kapsar Mı?, **Mesleki Yazılar**, 2012. http://www.ahmetozansoy.com/dokumanlar/20120506__3589898944.pdf

Özel Tüketim Vergisi Kanunu; RG. 12.6.2002 -24783

Prof. Dr. Greve, Bent; **The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies**, Academic Network of European Disability Experts, (ANED) yayınları, 2009

Quota System For Employment Of Disabled Workers http://newsgroups.derkeiler.com/Archive/Misc/misc.legal/2009-10/msg00209.html

Removing Barriers And Creating Opportunities for Disabled Peoplehttp://archive.scottish.parliament.uk/business/committees/equal/inquiries/disability/evidence/DI034%20Mike%20Evans.pdf

Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkında Sözleşme; RG. 10.7.1999 -23751

Sapancalı, Faruk; "Avrupa Birliği'nde Sosyal Dışlanma Sorunu Ve Mücadele Yöntemleri"; **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı:6, 2005

Scot, CHRISTINE, **The Work Opportunity Tax Credit (WOTC)**, Congressional Research Service yayınları; 2013, s.6-8.

Scottish Union Of Supported Employment; **Ablueprint for Supported Employment in Scotland**, Scottish Union Of Supported Employment yayınları, 2010.

Scottish Union of Supported Employment; **Employers' Views of Supported Employment for Disabled People in Scotland**, The University of Edinburgh yayını, 2012.

Sheltered Workshop
http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/

Sosyal Güvenlik Kurumu; **Özürlü Sigortalıların İstihdamına İlişkin İşveren Hissesi Prim Teşviki'ne İlişkin Genelge**; Tarih: 19/08/2008, No:2008/77.

Spjelkavik, Øystein; "Supported Employment in Norway and in the other Nordic countries" Journal of Vocational Rehabilitation, Cilt: 37, 2012.

Statutory Targets On Employment of People With Disabilities In The Public Sector. http://www.nda.ie/cntmgmtnew.nsf/0/84AA79B029E870AE8025729D0046CAED/$File/people_with_disabilities_in_public_sector_04.htm

Supported Employment Practitioner Skills.
http://prc.dartmouth.edu/IPS/unit1/html/unit1page16.html

Supported Employment
https://www.dors.state.md.us/DORS/ProgramServices/Business1/ofs_prog_serv/vr/supported.htm

Şahin, Tijen; “Sosyal Dışlanma ve Yoksulluk İlişkisi”; T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Hakemli Araştırma Dergisi Yardım ve Dayanışma, Yıl:1 Cilt:1 Sayı:2 Temmuz-Aralık 2010.

T.C. Altınözü Kaymakamlığı, **Pozitif Ayrımcılık**, Altınözü Kaymakamlığı Kültür Yayınları, 2010.

T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı; **Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor Temel Araştırması**; T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı yayını, 2009.

T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI Devlet Denetleme Kurulu; T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Faaliyetlerinin Denetimi ile Özürlü Bireyler, Yakınları ve Toplumun Bütün Kesimlerinde Özürlülük Konusunda Toplumsal Bilinç ve Duyarlılık Oluşturulması Amacıyla Yapılan Çalışmaların Değerlendirilmesi ve Bu Tür Çalışmaların Düzenli ve Verimli Şekilde Yürütülmesi ve Geliştirilmesi İçin Alınması Gereken Tedbirler, T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI Devlet Denetleme Kurulu Raporu sayı: 2009/5 Tarih: 27/08/2009

Tamako, Hasegawa; “Equality of Opportunity or Employment Quotas?—A Comparison of Japanese and American Employment Policies for the Disabled”, **Social Science Japan Journal,** cilt: 10, sayı:1, 2007.

Thornton, Patricia; Employment Quotas, Levies And National Rehabilitation Funds For Persons With Disabilities: Pointers For Policy And Practice, ILO yayınları, 1998.

Transition, Independent Living, Employment & Support Program (TILES) http://www.fndfl.org/programs/tiles-transition-independent-living-employment-and-supports.aspx

TÜİK; **Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması**, TÜİK yayınları, 2010

TÜİK; **Türkiye Özürlüler Araştırması**, TÜİK Yayınları, 2002

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası; RG. 9/11/1982 – 17863

Türkiye’de Engelliler İçin Farkındalığı ve Kurumsal İstihdam Fırsatlarını Arttırma Projesi, pilot eğitim ders notları, 2012

U.S. Department of Education Office of Special Education and Rehabilitative Services; **Disability Employment 101**; U.S. Department of Education yayınları, 2007. http://www2.ed.gov/about/offices/list/osers/products/employmentguide/disabilityemployment101.pdf

Uşan, Fatih; "Mesleki Eğitim Ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı", e-akademi Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, sayı:15. http://www.e-akademi.org/makaleler/fusan-1.htm

Uşan, M. Fatih; "İş Hukukunda Sakat İstihdamı**", Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayınları**, Ankara, 1999.

Ülker, Şule; "Türk Mevzuatında Özürlülük Terminolojisi", http://www.ozida.gov.tr/default20.aspx?menu=ozveri&sayfa=ov13/ov13mak5

Visier, Laurent; "Sheltered employment for persons with disabilities" **International Labour Review**, Cilt: 137, sayı: 3, 1998.

Vocational Profiling
http://www.iase.ie/pages/jobcoach/documents/Vocational_Profiling_3June.pdf

Wage Subsidy Information
http://jobsearch.gov.au/employerinfo/wagesubsidyinformation.aspx

Wan, Deborah; **Training and Employment of People with Disabilities:Hong Kong SAR 2002**, ILO yayınları, 2004.

Weston, Jeremy; "Supported Employment and People with Complex Needs: A Review of Research Literature and Ongoing Research" **Journal of Social Work**, Cilt:2, 2002.

What Financial Support İs Available?
http://www.disability.wa.gov.au/business-and-government1/business-and-government/employing-people-with-disability----disability-services-commission-disability-wa/what-financial-support-is-available/

What Is Supported Employment?
http://base-uk.org/information-commissioners/what-supported-employment

What Is Supported Employment?
http://www.iase.ie/pages/employees/employees.html

Work Research Institute, Oslo; **Supported Employment in Norway National Mainstream Programme**; Work Research Institute's Occasional Papers, No 6/04; ISBN 82-7609-148-2 2004.

Workers With Disabilities: Law, Bargaining And The Social Partners http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/02/study/tn0102201s.htm

World Health Organization - World Bank ; **World Report On Disability**, ISBN 978-92-4-156418-2 Malta, 2011, s.7.

Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, RG. 25.04.2009 - 27210

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı	: Mert ÖCAL
Doğum Yeri	: Ankara
Doğum Tarihi	: 22/07/1985
Medeni Durum	: Evli

EĞİTİM DURUMU

2004 - 2008	: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İşletme

PROJE VE STAJLAR

06/2007-07/2007	: RENAULT MAİS A.Ş. Ankara Şube Müdürlüğü.
Görev	: İdari işler – 30 iş günü.
İş Tanımı	:Finansal işlemlerin dosyalanması, bildirimi, incelenmesi, doğrulanması, düzeltilmesi gerektiğinde hataların raporlanması.
03/2008-06/2008	: Yazılar Köyü Kalkındırma Projesi.
Görev	: Finansal analizlerin yapılması (Proje Yöneticisi).
Amaç	: Arıcılık faaliyetlerinin geliştirilip yaygınlaştırılması ile köydeki yoksul hanelerin refah seviyelerinin artırılması.

YABANCI DİL

İngilizce	: İleri seviye.
IELTS Overall Score	: 6.0/9.0

İŞ DENEYİMİ

Kamu : Türkiye İş KURUMU, İstihdam Uzman Yardımcısı (2010-2014)

BİLGİSAYAR

MS Office Programları 98-07 (İleri Seviye)

24/09/2006 Bilgisayar İşletmenlik Sertifikası

Derece: 97/100

İLGİ ALANLARI

Spor