

# İŞ HUKUKUNDA ÖZÜRLÜ İSTİHDAMI YÖNTEMLERİ

Dr. M. Fatih UŞAN(\*) (\*\*)

## GİRİŞ

İş Hukukunda özürülülerin istihdamı ile ilgili olarak belli başlı iki sistem karşımıza çıkar. Bunlardan ilki, özürülü çalıştırma yükümü yöntemi, (kota rejimi -compulsory quota-)dır. Diğeri ise, son yıllarda uygulama alanı bulan ve özürülülere yönelik ayrımcı davranışları bertaraf etmeyi hedefleyen "ayrımcılığı önlemeye yönelik kanunlaştırma hareketleri" bir başka ifadeyle, "ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuatın oluşturulması" (anti discrimination legislation) yöntemidir.

Tarihi süreç içerisinde öncelikle uygulanan yöntem, kota rejimidir. Kota rejiminin benimsendiği ülkelerde genellikle aynı zamanda belirli meslek alanları yalnızca özürülülere tahsis edilmiştir. Belirlenmiş iş-istihdam (designated employment, reserved occupations) adı verilen yöntem, ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuatın kabul edildiği ülkelerde görülmemektedir. Söz konusu yöntem, daha çok özürülü çalıştırma yükümünün benimsendiği ülkelerde uygulama alanı bulur. Bununla birlikte tüm özürülü çalıştırma yükümlülüğünün uygulandığı ülkelerde de bu yönteme rastlanılmamaktadır.

Özürülü istihdamında söz konusu iki ana-temel sistemin yanında her iki tür yöntemle birlikte uygulanabilen diğeri bir istihdam türü de korumalı istihdam (sheltered employment)

---

\* S.Ü. Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi

\*\* 1-2.12.1997 tarihinde Ankarada, Altı Nokta Körler Derneği, Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı Sosyal Güvenlik Kuruluşları Genel Müdürlüğü, Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksek Okulu Müdürlüğünce düzenlenen "Görme Özürülülerin Sosyal Güvenlik ve İstihdam Sorunları Sempozyumuna" sunulan tebliğdir.

yöntemidir. Korunmalı istihdam yöntemi seçilmiş iş-istihdam yönteminden farklı olarak ayrımcılığı önlemeye yönelik kanunlaştırma hareketlerinin görüldüğü ülkelerde de uygulanabilir.

İşte tebliğimizde İş Hukukunda özürlü istihdamında kabul edilen ve uygulanan bu sistemleri ayrı başlıklar altında ele alıp incelemeye çalışacağız. Bu arada sözkonusu yöntemleri benimseyen bazı ülke uygulamalarına da çok genel hatlarıyla yer vermeye çalışacağız.

## I. ÖZÜRLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMÜ YÖNTEMİ

### A) GENEL OLARAK

Belirli sayıda özürlü istihdam edilmesini zorunlu kılan çalıştırma yükümü (kota rejimi), özürülülerin istihdam ilişkisi içerisinde pozitif anlamda korunmalarına yönelik ilk düzenlemedir<sup>1</sup>. Bu anlamda kota rejimi, sosyal adalet duygusunun da bir sonucu olarak işverenlerin üzerinde kanuni bir zorlama ile verilmiş bulunan bir moral yükümlülüktür<sup>2</sup>.

Birinci dünya savaşından sonra, bir kısım Avrupa Ülkesi savaştan etkilenen kimseler için özel düzenlemeler yapmıştır<sup>3</sup>. Bu düzenlemelerin başında kota rejimi gelir.

Özürlü çalıştırma yükümü, Ocak 1919'da ilk kez Almanya'da uygulanmıştır<sup>4</sup>. Almanya'dan sonra, 1920 yılında Avusturya, 1921 yılında İtalya ve Polonya, 1923 yılında da Fransa özürlü işçiler için kota öngörmüştür<sup>5</sup>. Şunu belirtmekte

1 POVALL/SMITH, s.61.

2 WADDINGTON, s.234.

3 Bkz. BOLDESON, s.169; STRAW, s.48; WADDINGTON, s.220.

4 WADDINGTON, s.229; BOLDESON, s.172; KETTLE, s.8.

5 BOLDESON, s.172; KETTLE, s.8.

yarar vardır ki, kota sistemi Avrupa'da özürülülerin istihdamını sağlamaya yönelik temel sistemdir<sup>6</sup>.

Sözkonusu uygulamanın en başarılı örneği Alman uygulamasıdır<sup>7</sup>. Bunun yanı sıra, Almanya ve Fransa'da kota yöntemi, İtalya, İspanya ve yürürlükte olduğu dönemde İngiltere gibi diğer ülkelerden daha etkili bir biçimde uygulanmaktadır<sup>8</sup>.

Kota rejiminde iki sistem görölmektedir. Bunlardan ilki doğrudan doğruya kota rejimi (straightforward quota) dir. 1995 yılından önce İngiltere'de uygulanmış olup, İtalya İspanya gibi birçok ülke tarafından yaygın olarak benimsenmektedir. Diğeri ise, kotaya uyulmasa da onun bedelini ödemeyi (levy-grant) öngören, Almanya, Fransa ve Avusturya'da uygulanan sistemdir<sup>9</sup>. Doğrudan doğruya kota sisteminde, işverenler kanunun tanımladığı anlamda özürülüü çalıştırmak durumundadırlar. Bir başka ifadeyle, özürülü çalıştırma yükümlülüğünün kapsamı içerisinde yer alan işverenler, yine kanunda tanımı yapılan ve nitelikleri belirtilen özürülü kimseleri belirli oranda istihdam etmek durumundadırlar.

Diğeri sistemde ise, işveren özürülü istihdam etmek istemezse bunun bedelini (karşılığını) ödemekle yükümlü kılınmıştır. Bir başka ifadeyle, burada işverene bir seçim hakkı tanınmıştır. Dilerse özürülü istihdam edebilir, dilerse de böyle bir özürülü istihdam etmek yerine belirlenmiş olan miktarı özürülülerin istihdamı için oluşturulmuş özel bir fona ödemek suretiyle sorumluluktan kurtulabilir. Ancak şunu belirtmekte yarar vardır ki, sözkonusu yöntemi benimseyen Alman uygulaması ile Fransız uygulamasında farklılıklar da görölmektedir. Almanya'da işveren dilerse özürülü istihdam

6 WADDINGTON, s.236.

7 RADAR, s.15.

8 EIRR., Prt One, s.16.

9 WADDINGTON, s.234.

etmek, dilerse de karşılığını ödemek haklarına sahipken, Fransa'da işverenin alternatif imkanları daha fazladır. Bir başka ifadeyle, Fransa'da, özürlü çalıştırmak istemeyen işveren, bunun belirlenen karşılığını ödemenin yanında, Almanya'dan farklı olarak korumalı işyerleri ile anlaşma veya sözleşme yaparak da kota yükümlülüğünü yerine getirebilir.

Yine, benimsenen sisteme göre, kotanın ihlalinde de yaptırım farklı olabilmektedir. Birinci sistemi benimseyen ülkelerde, İtalya ve İspanyada olduğu gibi, kotanın ihlali, para cezası ve/veya hapis cezasını gerektirmektedir. Buna karşılık diğer sistemde, karşılığın ödenmesi sözkonusudur<sup>10</sup>.

Birçok özürlü kimse, ayrımcılığı önleyen bir çevre sağlandığı zaman, açık iş pazarında özürlü olmayan kimselerle yarışabilir. Fakat azınlıkta kalan bir grup, kota rejiminin yardımına ihtiyaç duyabilir. Kota sisteminde, sağlanan korumadan yararlanabilmek için kişinin bir otorite tarafından tanımlanması gerekmektedir. Bir başka ifadeyle, kota rejiminden yararlanabilecek olanların niteliklerinin tesbit edilmesi gereklidir. Sözkonusu tanımlama, özürlü kimsenin noksanlığından kaynaklanan fonksiyonel dezavantaj ve sınırlamaları içermelidir. Ayrıca bu kimselerin idari açıdan da tanımı yapılmalı, örneğin tescil edilmelidirler<sup>11</sup>.

Kota rejimi uygulamasında özürlü tanımlamasında dezavantaj durumu veya kapasite düşüklüğü belirlenirken bir kısım ülkelerde "önemli biçimde sınırlama" veya "önemli biçimde maluliyet" gibi teknik terimler kullanılmaktadır. Örneğin 1995 tarihli Kanundan önce uygulanan İngiliz kota sistemi bunu benimsemiştir. Buna karşılık bir kısım ülkelerde de, Almanya gibi, çalışma kapasitesinin düşüklüğüne yol açan

10 WADDINGTON, s.245.

11 WADDINGTON, s.236.

orana işaret edilmektedir<sup>12</sup>. Ülkemizde de ikinci yol benimsenmiş, kişinin belirli oranda kapasite kaybına uğraması aranmıştır.

Değişik ülke uygulamalarında özürlü çalıştırma yükümü özel ve/veya kamu kesimi işverenlerini kapsamaktadır. İlgili mevzuatta hangi tür işverenlerin özürlü çalıştırma yükümlülüğünün konusuna girdikleri ve sözkonusu haktan yararlanabilecek olan özürülülerin nitelikleri ayrıca belirtilmektedir.

### B) ÖZÜRLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMÜ YÖNTEMİNİ UYGULAYAN BAZI ÜLKELERDEN ÖRNEKLER

*Almanya*, daha önce de belirttiğimiz gibi, özürlü çalıştırma yükümü yöntemini (kota rejimi) en başarılı biçimde uygulayan ülkelerden birisidir. Alman Ağır Özürülüler Kanununa (Schwer-behindertengesetz -SchwbG-) göre, en az on altı işçi çalıştıran işverenler % 6 oranında ağır özürlüyü istihdam etmek zorundadırlar (SchwbG.m.5/(1))<sup>13</sup>. Kanunun uygulanması açısından kamu ve özel sektör işverenleri bir sayılmıştır<sup>14</sup>.

Yine Kanuna göre, bir kimsenin ağır özürlü sayılabilmesi için, özürülülük oranının (derecesinin) en az % 50 olması gerekmektedir (SchwbG.m.1)<sup>15</sup>. Ayrıca, Kanuna göre, bir kimsenin özürülülük oranı % 50'nin altında olsa bile, bu kimsenin özürülülük oranının en azından % 30 olması ve

12 WADDINGTON, s.243.

13 DOYLE, Disability, s.67; WADDINGTON, s.230; CRAMER, s.36; COUNCIL OF EUROPE, s.178; LUNT/THORTON, s.143 ve 151; BARNES, s.95; FLOYD/NORTH, s.108; KETTLE, s.17; COOPER/VERNON, s.65; EIRR., Part Two, s.22; THE LAW SOCIETY, s.31; JUNG, s.34.

14 WADDINGTON, s.230; CRAMER, s.31; DOYLE, Disability, s.67.

15 DOYLE, Disability, s.67. WADDINGTON, s.230; LUNT/THORTON, s.145; JUNG, s.24; KETTLE, s.15; CRAMER, s.35; WEISS, s.280.

kendisinin özüru nedeniyle uygun bir iş bulmada zorluk çekmesi veya çalıştığı işini sürdürebilme imkanının bulunmaması durumunda, Yerel İstihdam (İş) Dairesine başvurarak, bu dairenin kabulüyle ağır özörlöülerle aynı haklara sahip olabilmesi mümkündür<sup>16</sup>.

Bunun yanısıra kişinin özörlölölöğü süreklilik arz etmelidir. Sözkonusu anlamda, özür durumunun en azından altı ay sürmesi gereklidir (SchwbG.m.3)<sup>17</sup>. Bu şekilde özörlö kimse, yerel bakım dairesine (versorgungant) başvurarak kendisine "özörlölölök belgesi (sertifikası)" (ausweiss) verilmesini ister<sup>18</sup>. Yapılan inceleme neticesinde kişinin sözkonusu şartları taşıdığı anlaşılırsa, kendisine bu belge verilir (SchwbG.m.4)<sup>19</sup>. Bu şekilde kaydedilen (tescil edilen) kimse, Kanunun koruyucu hükümlerinden yararlanabilir<sup>20</sup>. Alman Hukukunda sicile tescil kişinin ihtiyarına bırakılmıştır<sup>21</sup>. Ancak, özel korumadan yararlanabilmek için kayıt gereklidir. Örneğin, ilave izin hakkından, ulaşım indiriminden yararlanabilmek için tescil zorunludur<sup>22</sup>.

Alman Hukukunda özörlö istihdamında üzerinde durulması gereken en önemli husus, % 6'lık oranın belirlenmesinde bazı nitelikleri taşıyan özörlö kimselerin birden fazla olarak kabul edilmesidir. Bir başka ifadeyle, Kanun bazı durumlarda, bir kişi çalışmakla birlikte, durumun özelliği gereği onun boşluğu doldurmada daha fazla sayılmasına imkan

16 DOYLE Disability, s.67; WADDINGTON, s.230; LUNT/THORTON. s.150; WEISS, s.281; SCHAUB, s.1479.

17 DOYLE Disability, s.67; KETTLE, s.16; SCHAUB, s.1479.

18 KETTLE, s.16.

19 LUNT/THORTON. s.150.

20 DOYLE Disability, s.67; LUNT/THORTON. s.151.

21 FLOYD/NORTH, s.108.

22 WADDINGTON, s.231.

tanımıştır. Gerçekten Kanun m.10/(1)'e göre, istihdam dairesi, çalıştırılan özürlü kişinin iş çevresine entegre olmasının özel zorluk gösterdiği durumlarda çalıştırılan bir ağır özürlü işçiyi daha fazla, fakat maksimum üç kişi olarak kabul edebilir. Bir başka ifadeyle istihdam dairesinin kararına göre, bir ağır özürlü işçi hesaplamada, üç kişi olarak dikkate alınabilir<sup>23</sup>. Örneğin görme özürlü bir kimse iki kişi olarak kabul edilmiştir<sup>24</sup>.

Almanya'da, özürlüler için mevzuat içerisinde özel koruyucu düzenlemeler de getirilmiştir. Bunlar, işverenlerin özürlü işçilerine daha fazla ihtimam göstermeleri, işyerinde en az beş ağır özürlünün bulunduğu yerlerde ağır özürlü temsilcisinin bulundurulması, ilave beş gün yıllık ücretli izin hakkının tanınması (sözkonusu izin süresi işyerindeki çalışma gün sayısına bağlıdır, örneğin haftada altı gün çalışılıyorsa izin süresi de altı gündür), özürlü kimsenin fazla çalışmayı reddedebilme hakkı gibi<sup>25</sup>. Bu arada kayıtlı ağır özürlülerin sözleşmelerinin sona erdirilmesinde de özel koruyucu düzenleme vardır<sup>26</sup>. Özürlüler, ciddi bir şekilde sözleşmeyi feshetme durumu gözönünde bulundurularak işten çıkarılmalıdır<sup>27</sup>. Örneğin uygun bir ortamın olmaması fesih için gerekçe olabilir<sup>28</sup>. Ayrıca işyerinde altı aydan beri çalışan kişinin<sup>29</sup> işten çıkarılmadan önce Ana Gözetim Yerinin onayı

23 LUNT/THORNTON, s.152; WEISS, s.281; SCHAUB, s.1485.

24 LUNT/THORNTON, s.152.

25 Bu konuda geniş bilgi için bkz. UŞAN, s. 108 vd.

26 FLOYD/NORTH, s.110; WADDINGTON, s.230; EIRR., Employment, s.18; EIRR., Part Two, s.22; COOPER/VERNON, s.65; LUNT/THORNTON, s.151; KETTLE, s.16; CRAMER, s.40; COUNCIL OF EUROPE, s.178; JUNG, s.34; WEISS, s.282.

27 Bkz. CRAMER, s.40.

28 DOYLE, Disability, s.68.

29 CRAMER, s.39; LUNT/THORNTON, s.151.

(izni) alınmalıdır (SchwbG.m.15)<sup>30</sup>. Burada idare hukuku anlamında izin verilebilir bir fesih yasağı sözkonusudur<sup>31</sup>. Böyle bir izin alınmadan yapılan fesih hükümsüzdür<sup>32</sup>.

Özürlü istihdam eden işverenlere yönelik olarak da önemli biçimde finansal katkı sözkonusudur<sup>33</sup>. Yine, kota rejiminin üstünde özürlü çalıştıran işverenlere bir kez olmak üzere özürlü işçilerine yönelik projeleri desteklemek üzere de finansal yardım yapılabilir<sup>34</sup>.

Daha önce de belirttiğimiz gibi, Alman Hukukunda işverenler ağır özürlü istihdam etme hususunda herhangi bir zorlama ile karşılaşmazlar<sup>35</sup>. Özürlü istihdam etmek istemeyen işverenler, her boşluk için zorunlu olarak bir miktar para ödemekle yükümlü kılınmışlardır<sup>36</sup>. Ancak bu kanuni bir ceza değildir. Burada katkıların (contribution equalisation)<sup>37</sup>, paraların eşitlenmesi (equalisation levy) vardır<sup>38</sup>. Bir nevi telafi etmeye yarayan vergi (compensatory tax) sözkonusudur<sup>39</sup>. Bu nedenle Alman Hukukundaki bu uygulamaya telafi etmeye (eşitlemeye) yarayan zorla para toplama sistemi (levy-grant, compensatory levy sistem) adı verilmektedir<sup>40</sup>. Sözkonusu

30 EIRR., Part One, s.16; FLOYD/NORTH, s.110; EIRR., Part Two, s.22; THE LAW SOCIETY, s.26; DOYLE, Disability, s.68; LUNT/THORNTON, s.151; CRAMER, s.39; WEISS, s.173.

31 CRAMER, s.39.

32 GRES/JUNG, s.78.

33 Geniş bilgi için bkz. UŞAN, s.86 vd.

34 FLOYD/NORTH, s.109; LUNT/THORNTON, s.152; WADDINGTON, s.230.

35 FLOYD/NORTH, s.108; CRAMER, s.38; WADDINGTON, s.230.

36 WADDINGTON, s.230; LUNT/THORNTON, s.145 ve 152; EIRR., Part One, s.16; WEISS, s.281; JUNG, s.34; COUNCIL OF EUROPE, s.178; BARNES, s.95; SCHAUB, s.1486.

37 KETTLE, s.17.

38 FLOYD/NORTH, s.108.

39 WEISS, s.281.

40 LUNT/THORNTON, s.152; DOYLE, Disability, s.62; COUNCIL OF EUROPE, s.178; WADDINGTON, s.175.



miktar, tüm Almanya çapında 3 Aralık 1990'dan itibaren her boşluk için aylık 200 DM.dir<sup>41</sup>. Toplanan bu paralar, yine ağır özürlülerin çalışma hayatına intibaklarının sağlanması amacıyla kullanılır<sup>42</sup>.

İşverenlerin özürlü istihdam etmemeleri ve karşılık da ödememeleri durumunda, bir başka ifadeyle, bu yükümlülüğün ciddi şekilde ihlal edildiği, yani, kusurlu bir biçimde yükümlülüklerini yerine getirmedikleri durumlarda 5.000 DM.'a kadar varan para cezasına çarptırılabilmeleri mümkündür (SchwbG.m.68)<sup>43</sup>.

**Fransa** da, kota rejimini başarı ile uygulayan ülkelerden birisidir. 1987 tarihli Kanuna göre, en az yirmi işçi çalıştıran işverenler % 6 oranında özürlü işçi çalıştırmak durumundadırlar<sup>44</sup>. Ayrıca çalıştırılan işçilerin full-time veya part-time çalıştırılmaları açısından herhangi bir fark yoktur<sup>45</sup>. Kota rejimi, özel ve kamu işverenlerini kapsamına alır<sup>46</sup>.

Çalıştırma yükümünün kapsamına giren özürlü, İş Kodu L.323-10'a göre, fiziksel veya zihinsel yeteneklerinin eksilmesi veya yetersizliği nedeniyle normal bir istihdamda işe giriş veya iş ilişkisini sürdürme ihtimalinin (şansının) önemli derecede sınırlandığı kimsedir<sup>47</sup>.

41 DOYLE, Disability, s.67; WADDINGTON, s.230; LUNT/THORNTON, s.152; CRAMER, s.37; FLOYD/NORTH, s.108; EIRR., Part Two, s.22.

42 WADDINGTON, s.230; DOYLE, Disability, s.67; POVALL, s.100; WEISS 281; LUNT/THORNTON, s.152; EIRR., Employment, s.16; EIRR., Part Two, s.22; BARNES, s.95.

43 DOYLE, Disability, s.67; JUNG, s.36. Bkz. COOPER/VERNON, s.65.

44 LUNT/THORNTON, s.122; BARNES, s.95; DOYLE, Disability, s.66; LYON-CAEN, s.127; THE LAW SOCIETY, s.33; COOPER/VERNON, s.64.

45 DOYLE, Disability, s.67; LUNT/THORNTON, s.127.

46 COOPER/VERNON, s.64; THE LAW SOCIETY, s.34; DOYLE, Disability, s.66; LUNT/THORNTON, s.127.

47 LUNT/THORNTON, s.124; DOYLE, Disability, s.66 dn.54; EIRR., Part One, s.15; THE LAW SOCIETY, s.23; COUNCIL OF EUROPE, s.131.

Bir kişinin özürlü olup olmadığı konusunda Mesleki Rehberlik ve İşe Yeniden Alıştırma Teknik Komitesi (COTOREP) sorumludur<sup>48</sup>. Komite, ilk iş olarak iş için özürlülüğü ölçer ve kişiyi bu özürlülük durumuna göre, A,B, veya C kategorilerine koyar. Örneğin görme özürlü veya ciddi şekilde görme bozukluğu olan şahıs C kategorisindedir. Bu sınıflandırmadan sonra, kişiye Komite tarafından rehberlik veya eğitim sağlanır, istihdama veya korumalı işe yerleştirilir<sup>49</sup>. Sicile kayıtlı ilgili işlemleri de bu Komite yapar. Kişinin istihdamla ilgili haklardan yararlanabilmesi için sicile kaydedilmesi gereklidir<sup>50</sup>.

Fransız Hukukunda da, Almanyadaki gibi, % 6'lık oranın belirlenmesinde bazı nitelikleri taşıyan özürlüler birden fazla olarak kabul edilirler. Örneğin C kategorisindeki bir görme özürlü 2.5 kişi olarak işlem görür<sup>51</sup>. Ayrıca, bazı meslek alanlarında özel ve yarı resmi sektörde özürlü istihdamına istisna getirilmiştir. Bir başka ifadeyle özel sektör ve yarı resmi sektörde belirlenmiş olan bazı mesleklerde sözkonusu çalıştırma yükümlülüğü uygulanmayacaktır. Bu işler özel bir yeteneğin gerektirdiği işlerdir. Örneğin, şoförler, gemi kaptanları, inşaat işinde çalışanlar, pilotlar istisna içinde yer alırlar<sup>52</sup>.

Fransada Alman Hukukundan farklı olarak işverenlerin özürlü istihdamında sözkonusu yükümlülüğü değişik biçimlerde yerine getirebilmelerine imkan tanınmıştır<sup>53</sup>.

48 LYON-CAEN, s.127; LUNT/THORNTON, s.122; COUNCIL OF EUROPE, s.131.

49 LUNT/THORNTON, s.125.

50 EIRR., Employment, s.18.

51 Bu konuda geniş bilgi için bkz. UŞAN, s.96.

52 Sözkonusu işlerle ilgili geniş bilgi için bkz. LUNT/THORNTON, s.127.

53 DOYLE, Disability, s.66; EIRR., Part One, s.16; EIRR., Part Two, s.22; COOPER/VERNON, s.64.

Önce, özel sektör işverenleri ve yarı resmi kuruluşlar (kamu kuruluşları hariç) istihdam hakkındaki sorumluluklarını işverenler ile işçi teşekküllerinin özürlü işçilerin firma veya şirket içerisinde entegre olması amacıyla anlaşmaya vararak yerine getirebilirler. Bu uzlaşma, şu dört plandan en az ikisini içermek durumundadır. İşveren, toplu iş sözleşmeleri yolu ile, özürlü kişilerle ilgili olarak normal iş çevresinde iş için yetenekli olan işçileri işe alma, onların mesleki eğitim ve entegrasyonunu sağlama, teknolojik değişikliklere karşı adaptasyonlarını gerçekleştirme veya işçi sayısının azaltılmasında (tenkiset) veya işten çıkarmalarında onları muhafaza etme konularında koruma amaçlı planlar öngörebilir (L.323-8-1)<sup>54</sup>. Ancak bu tür anlaşmaların idari bir otoritenin onayından sonra uygulamaya konulabilmesi mümkündür<sup>55</sup>. Bu idari otorite, Özürlü İşçiler Yönetim Komitesi veya Mesleki Rehberlik ve İşe Yeniden Alıştırma Teknik Komitesidir (L.323-8-1/son).

İkinci olarak, kamu ve özel sektör işverenleri korumalı işyerleri, özürlülerin istihdamı için yardımda bulunan kuruluşlar ile onların istihdamına yönelik veya evlerinde çalışabilmeleri için beslenme, servis ve atölye kurma edimleri verme hususunda sözleşmeler de yapabilirler<sup>56</sup>. Ancak, işveren bu şekilde sözleşme yapmak suretiyle, kısmen yasal çalıştırma yükümünden kurtulabilir. Bu da sorumluluğun % 50 oranında hafiflemesidir. Bir başka ifadeyle, bağışık tutulma hali, tesbit edilmiş yasal oranın % 50'sini aşamaz<sup>57</sup>.

Üçüncüsü de, kota sisteminin dışında kalmak isteyen bir işveren, yıllık olarak her bir işçi için belirli bir miktar para

54 DOYLE, Disability, s.66; LUNT/THORNTON, s.127; LYON-CAEN, s.127.

55 LUNT/THORNTON, s.127.

56 DOYLE, Disability, s.66; EIRR., Part One, s.16; EIRR., Part Two, s.22; LUNT/THORNTON, s.127; LYON-CAEN, s.127.

57 LUNT/THORNTON, s.127.

ödeyerek de sorumluluktan kurtulabilir (L.323-8-2)<sup>58</sup>. Dolayısıyla özürlü çalıştırmak istemeyen bir işveren tüm işçileri için gerekli olan katkıyı ödeyerek sorumluluktan tamamen kurtulabileceği gibi, belirli bir sayının üstünde özürlü çalıştırmak istemezse, sözkonusu işçilere tekabül eden katkıyı ödeyerek de sorumluluktan kurtulabilir<sup>59</sup>. Bir başka ifadeyle katkı ödemek suretiyle işveren sorumluluktan kısmen veya tamamen kurtulabilir.

Katkının (karşılık) miktarı ise, normal bir işçi için geçerli asgari saat ücretin belirli bir katı kadardır. Sözkonusu katkı, "Özürlü İşçilerin Mesleki Entegrasyonları İçin Geliştirilmiş Fon"a (AGEFIPH) ödenir<sup>60</sup>. Ancak, ödenecek miktar, bir işçi için her halükarda asgari kanuni saat ücretinin (SMIC, salaire minimum interprofessionnel de croissance) 500 katını geçemez (L.323-8-2/2). Burada çalıştırılan işçi sayısına göre dereceli bir sistem benimsenmiştir<sup>61</sup>. Şunu belirtmekte yarar vardır ki, ödenmesi gereken bu miktar, çalıştırılması gereken her bir özürlü işçi içindir.

Fransada da, Almanyada olduğu gibi özürlü istihdam eden işverenlere yönelik önemli miktarlarda Devlet yardımı sözkonusudur<sup>62</sup>.

Özürlü çalıştırma yükümlülüğünü ihlal eden işveren, her bir boş kota için gönüllü kota katkısının (karşılık miktarı) %25'i

58 LYON-CAEN, s.127; EIRR., Employment, s.18; EIRR., Part One, s.16; LUNT/THORNTON, s.127.

59 LUNT/THORNTON, s.127.

60 DOYLE, Disability, s.66; EIRR., Part One, s.16; LUNT/THORNTON, s.127.

61 Çalıştırılan işçi sayısına göre, 20-199 işçi çalıştıran işverenler 300 x asgari saat ücreti, 200-479 işçi çalıştıran işverenler 400 x asgari saat ücreti, 750'den fazla işçi çalıştıran işverenler ise, asgari saat ücretinin 500 ile çarpımından elde edilecek miktarı Fona ödemek durumundadırlar Bkz. LUNT/THORNTON, s.128.

62 Genis bilgi için bkz. USAN. s.127 vd.

üzerinde bir miktarı ödemek durumundadır (L.323-8-6)<sup>63</sup>.

Böylece, Fransa'da getirilen bu sistemle, özürlü istihdamında karşılaşılan problemler, kişiler arasında bir ortaklık sağlanarak, işverenin isteğine bağlı biçimde, özürlü çalıştırma, karşılığını ödeme veya ceza ile önlenmeye çalışılmaktadır<sup>64</sup>.

**Avusturya Hukukunda** da Alman ve Fransız hukuklarında olduğu gibi, kota rejimini yerine getirmeyen işverenler katkı ödemekle (compensatory levy) (Ausgleichstaxe) yükümlü kılınmışlardır<sup>65</sup>. Avusturya'da da en az yirmi beş işçi çalıştıran işveren % 4 oranında özürlü istihdam etmek zorundadır.

## II. ÖZÜRLÜ AYRIMCILIĞINI ÖNLEMeye YÖNELİK KANUNLAŞTIRMA HAREKETLERİ YÖNTEMİ

### A) GENEL OLARAK

Ayrımcılığı önlemeye yönelik kanunlaştırma hareketlerinin temel amacı, özürlülere karşı eşit muamele edilmesidir. Burada eşitlik, kişilere eşit muamele yapılmasını gerektirir. Buna karşılık, eşit olmayan kimselere karşı da onların yetersizliklerini gidermeye yönelik muamele edilmelidir<sup>66</sup>. Özürlülerin istihdamı anlamında eşitlik, onların fırsat eşitliğinden yararlandırılmasını amaçlar. Fırsat eşitliği de, kişilerin yarışmaya başlamadan önce, doğal veya sosyal şartlardan kaynaklanan her tür avantaj veya dezavantajlarından elimine edilmesidir ki, böylece herkes yarışa aynı noktadan başlayabilir. Bununla birlikte,

63 DOYLE, Disability, s.66; LUNT/THORNTON, s.128.

64 EIRR., Employment, s.18.

65 COUNCIL OF EUROPE, s.163; EIRR., Part Two, s.21; EIRR., Part One, s.16.

66 WADDINGTON, s.60.

özürlülüğün değişken ve sürekli tabiatından kaynaklanan durumu nedeniyle rekabet ortamında fırsat eşitliği sağlanırken, ilave yardımlara da ihtiyaç vardır. Bu da olumlu eylemlerle (affirmative action), hem özürlü istihdam eden işverenlerin desteklenmesi, hem de çalışan özürlülere yönelik koruyucu düzenlemelerle olur<sup>67</sup>.

Günümüzde dünyadaki son gelişmeler Amerika Birleşik Devletlerinin böyle bir kanuni düzenleme yapmasından sonra örnek alınarak adapte edilmeye başlanmıştır. Bu anlamda, Avustralya ve Japonyada sözkonusu düzenlemeler yapılmıştır. Çok yakın zaman içerisinde de Hong Kong'ta benzer bir düzenleme yapılmak üzeredir. Kanada ise, zaten böyle bir düzenlemeyi daha önceden yürürlüğe koymuştur<sup>68</sup>. Bu arada İngiltere de Amerikan modelini benimseyerek çok yakın bir tarihte kota rejiminden ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemi rejimine geçmiştir. İngiltere'nin, bu sistemi uygulayan Amerika ve Kanadadan farkı, diğerlerinde daha önce, özürlü çalıştırma yükümüne ilişkin bir kota rejiminin benimsenmemiş olmasıdır.

Kota rejiminde aslında iş için uygun olmayan kimselerin işe yerleştirilmesi sözkonusu olabilir. Yine, toplum içinde kota uygulaması neticesi, özürlü kişilerin yeteneklerinden ötürü değil de, dezavantajları nedeniyle istihdam ilişkisi içerisinde yer aldıkları yönünde bir kanaat de oluşabilir<sup>69</sup>.

Kota sistemi, özürlülerin işyerinde istihdamını sağlarken onların düşük statüdeki işlerde, düşük ücretle kuralaltı (under-employment) çalıştırılmalarını engellemektedir. Bu nedenle, özürlülerin istihdamıyla ilgilenen bir çok kişi, kota sisteminin

67 WADDINGTON, s.61-63.

68 WADDINGTON, s.183.

69 POVALL/SMITH, s.71.

istihdamda anti-ayırımı kanunlarla desteklenmesi gerektiği görüşündedir<sup>70</sup>.

## B) ÖZÜRLÜ AYIRIMCILIĞINI ÖNLEMeye YÖNELİK KANUNLAŞTIRMA HAREKETLERİ YÖNTEMİNİ UYGULAYAN BAZI ÜLKELERDEN ÖRNEKLER

*Amerika Birleşik Devletleri* özürlü ayırımıcılığına ilişkin Amerikan Özürlüler Kanunu 1990 (Americans With Disabilities Act -ADA-) ile dünyada başarılı ve geniş anlamda ilk kanuni düzenlemeyi yapan ülkelerden biridir<sup>71</sup>. Aynı zamanda, Amerikan Özürlüler Kanununun, dünyada özürlülere tanınan haklar bakımından en kapsamlı Kanun olduğu da söylenebilir<sup>72</sup>.

26 Temmuz 1994'den itibaren on beş veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler Kanunun kapsamı içerisinde yer alırlar<sup>73</sup>. Kanun kamu ve özel kesim işverenlerini kapsama almıştır<sup>74</sup>. Kanunun ayırımıcı davranışlardan koruduğu sınıfta yer alan özürlü ise, temel yaşam aktivitelerinin birinin veya daha fazlasının fiziksel veya zihinsel bir noksanlık nedeniyle sınırlandırıldığı kişi veya böyle bir noksanlığı nedeniyle kaydolmuş kişi, yani geçmiş hayatında başından bir özürlülük geçmiş olan ve artık özürlülüğü kalmamış bulunan kişiyi ya da toplum içerisinde başkalarının davranışlarıyla böyle bir noksanlığı var olarak algılanan kimseyi ifade eder<sup>75</sup>.

70 WADDINGTON, s.237-8.

71 Bkz. BYNOE/OLIVER/BARNES, s.17; THE LAW SOCIETY, s.12; WADDINGTON, s.54.

72 Bkz. WADDINGTON, s.54; RADAR, s.16.

73 DOYLE, Disability, s.92-93; WADDINGTON, s.143; LUNT/THONTON, s.168; THE LAW SOCIETY, s.12; SCOTT, s.8; DICKSON/WHITE, s.196; GOODING, Disabling, s.60; BYNOE/OLIVER/BARNES, s.34; COOPER/VERNON, s.73; FRAM, s.307; MELLO, s.163; SNYDER, s.101.

74 COOPER/VERNON, s.73; SCOTT, Lessons, s.8; KRUGEL, s.413; MELLO, s.166.

75 Geniş bilgi için bkz. UŞAN, s.19 ve dn.104-108 deki eserler.

Ayrımcı davranışlara karşı korumadan yararlanabilmek için, Kanun anlamında özürlü olan kimsenin işi yapabilmek açısından ehil (yetenekli) (otherwise qualified) olması gereklidir (ADA. m.101/(8))<sup>76</sup>. Bir başka ifadeyle sözkonusu kişi işin temel fonksiyonlarını (essential functions) yapabilmelidir (ADA. m.101/ (8))<sup>77</sup>. Kanunda bir tanımlaması yapılmasa da <sup>78</sup>, bir iş için gerekli olan temel fonksiyonlar, bu işin yapılması için gerekli olan fonksiyonlardır<sup>79</sup>. Bir başka ifadeyle, kişi, iş için gerekli olan yetenek, tecrübe, eğitim gibi hususlara sahip olmalıdır<sup>80</sup> <sup>81</sup>. Buna göre, kişi özürlü olmasına karşın, iş için gerekli olan temel fonksiyonları yapabilmek kapasitesine sahip ise, korumadan yararlanabilir. Ancak, kişinin özürlü olmasının işi tatminkar bir biçimde yapabilmesini engelliyorsa, bu takdirde o, Amerikan Özürlüler Kanununun korumasından yararlanamaz<sup>82</sup> <sup>83</sup>.

76 DICKSON/WHITE, s.196; DOYLE, Disability, s.96; WADDINGTON, s.161.

77 Chiari v. City Of League City Davasında, bir kişi inşaat denetleyicisi olarak istihdam edilmişken parkinson hastalığı nedeniyle işten çıkarılmıştır. Mahkeme bu feshi haklı bulmuştur. Zira, hastalık nedeniyle kişi binada çalışırken dengesini kaybedebilmektedir. Bkz. DICKSON/WHITE, s.196.

78 GOODING, Disabling, s.72.

79 WADDINGTON, s.163; DOYLE, Disability, s.201;SNYDER, s.103; KRUGEL, s.413; LUNT/THONTON, s.169.

80 WADDINGTON, s.161; FRAM, s.311; SNYDER, s.103-104.

81 Örneğin işverenin kalp rahatsızlığı bulunan kimseyi araba parkı görevlisi olarak işe almaktan kaçınması, sözkonusu kişinin, işin esaslı fonksiyonlarını yerine getirmede ehil olmaması nedeniyle haklı bulunmuştur. Zira iş için başvuran kimse günde bir milden fazla yürüyememekte iken, işyerinde yüz elli bin araç bulunmakta ve uzun mesafeleri katetmek gerekmektedir. Bkz. DOYLE, Disability, s.202 dn.27.

82 MELLO, s.165.

83 Amerikan Özürlüler Kanunu, görme özürlü bir kimseyi telefon satıcısı olarak bir iş ararken koruyabilir. Ancak, garson olarak koruyamaz. Yine tekerlekli sandalye kullanan kimse, ayrımcı davranışlardan muhasebeci veya otel idarecisi olarak korunabilirken, itfaiyeci olmak istemesi halinde koruma sözkonusu olamaz. Bkz. SNYDER, s.102.



ADA.m.102 istihdam alanında özörlölere yönelik olarak ayrımcı davranışları düzenlemiştir. Buna göre, istihdam alanında özürlü ile birlikte iş için yetenekli (kalifiye) olan bir özörlüye karşı, işe giriş prosedürü, istihdamı, terfisi, işten çıkarılması, ücret vb. katkılarda, mesleki eğitim alanlarında ve istihdamla ilgili diğere şart ve ayrıcalıklarda özörlölük temeline dayalı ayrımcı muamelede bulunulması yasaklanmıştır<sup>84</sup>.

Amerikan Hukukunda, işveren iş için başvuran kimselerden en iyi olanı ile sözleşme yapma hakkına sahiptir. Fakat işe başvuran iki kişiden her biri de eşit olmakla birlikte, işverenin özörlü kişi için uygun ortamı sağlama durumu, bu kişinin iş için esaslı fonksiyonları yerine getirebilir getiremeyeceğini gözönüne almaksızın onu iş ilişkisinden reddetmesi ayrımcılıktır<sup>85</sup>. Böylece iş için esaslı fonksiyonları yerine getirmede ehliyetli olma açısından eğer gerekiyorsa, işverenin de uygun bir ortamı (reasonable accommodation) sağlama gereklidir (ADA. m.101/ (9))<sup>86</sup>. Bir başka ifadeyle, kanunkoyucu işverenler için özörlülerin işe uygunluklarının tesbitinde uygun ortamı sağlama yükümlülüğü getirmiştir. İşverenin sözkonusu yükümlülüğünü yerine getirmemesi de ayrımcı bir davranıştır<sup>87</sup>.

Uygun ortamın sağlanmasından maksat, iş için gerekli olan hususların özörlü işçilerin kullanımına elverişli hale getirilmesi, gerekirse işin yeniden yapılandırılması, part-time veya iş programlarında değişiklik (hafiflik) yapılması, kullanılan ekipman veya aletlerin değiştirilmesi veya

84 WADDINGTON, s.167; DOYLE, Disability, s.97; KRUGEL, s.413; FRAM, s.307; MELLO, s.162-163; THE LAW SOCIETY, s.13; EIRR., Part One, s.17.

85 THE LAW SOCIETY, s.14.

86 WADDINGTON, s.164; LUNT/THORNTON, s.166; FRAM, s.311; DOYLE, Disability, s.88; BYNOE/OLIVER/BARNES, s.35; MELLO, s.164; SNYDER, s.106; KRUGEL, s.413; FOLEY, s.214; DICKSON/WHITE, s.196; GOODING, Disabling, s.74; RADAR, s.16; EIRR., Part One, s.17.

87 WADDINGTON, s.168.

okuyucuların veya tercümanların sağlanması gibi tedbirlerin alınmasıdır<sup>88</sup>. Aslında sözkonusu durumların bir çoğu iş çevresinde basit ayarlamalarla ve çok düşük maliyetlerle yerine getirilebilir<sup>89</sup>. İşverenin uygun ortamı sağlama yükümlülüğü başarıya ulaşabilecek durumlarda sözkonusudur. Yoksa, işin tabiatına uymayan tedbirlerin alınması istenemez<sup>90</sup>.

İşverenler; Kanun tarafından tüm hallerde özürlü işçi için uygun ortamı sağlamakla yükümlü tutulmamışlardır<sup>91</sup>. İşverenin de uygun ortamı hazırlaması için aşırı meşakkate (undue hardship) uğraması durumunda, sözkonusu yükümlülükten kurtulma imkanı vardır (ADA.m.101/(10))<sup>92</sup>. Bir başka ifadeyle, özürlü istihdamı açısından işverenin uygun ortamı sağlamada başarısız olması durumunda sorumluluktan kurtulabilmesi için bu tedbirlerin aşırı bir meşakkate yol açtığını ispat etmesi gereklidir<sup>93</sup>. Buna göre, sözkonusu tedbirleri almak önemli derecede zorluk getirmekte veya aşırı maliyete neden olmaktaysa aşırı meşakkat vardır<sup>94</sup>. Eşit İstihdam Fırsatları Komisyonuna (Equal Employment Opportunities Commission) göre, her olayda geçerli olmamakla birlikte, işverenin yapması gereken düzenleme, onun yıllık

88 WADDINGTON, s.164; LUNT/THORNTON, s.166; FRAM, s.311; DOYLE, Disability, s.88-89; BYNOE/OLIVER/BARNES, s.35; MELLO, s.164; SNYDER, s.106; KRUGEL, s.413; THE LAW SOCIETY, s.14.

89 SCOTT, Lessons, s.8-9; FOLEY, s.216.

90 Örneğin bir gece klübü sahibinden görme problemi olan garson için klüpteki aydınlatma ortamını artırması beklenemez. Bkz. COOPER/VERNON, s.73 dn.54.

91 WADDINGTON, s.170; DOYLE, Disability, s.100; LUNT/THORNTON, s.168.

92 DICKSON/WHITE, s.196; WADDINGTON, s.169; LUNT/THORNTON, s.168; MELLO, s.166; KRUGEL, s.413; SNYDER, s.107; EIRR., Part One, s.17; COOPER/VERNON, s.73.

93 BYNOE/OLIVER/BARNES, s.35.

94 GOODING, Disabling, s.74; FRAM, s.312; KRUGEL, s.419; THE LAW SOCIETY, s.14; LUNT/THORNTON, s.169; WADDINGTON, s.170.

gelirinin % 10'undan fazla bir maliyet getirmekteyse bu, aşırı meşakkat sayılabilir<sup>95</sup>.

Ayrıca işveren, özürlü kimsenin durumunun, kendisi veya diğer işçilerin sağlık ve güvenliğini riske attığını ispat ederek de sorumluluktan kurtulabilir<sup>96</sup>. Bir başka ifadeyle, işveren özürlü kimse için uygun ortamı sağlasa da onun durumundan kaynaklanan nedenlerden ötürü diğer işçilerin sağlık ve güvenliklerini riske atmanın önüne geçemiyorsa sorumluluktan kurtulur<sup>97</sup>.

İşverenlerin uygun ortamı sağlamak için gerekli olan ekonomik ve diğer ihtiyaçları çeşitli şekillerde, örneğin vergi indirimi, maddi ve teknik yardım gibi devlet veya ilgili kuruluşlar tarafından karşılanabilmektedir<sup>98</sup>.

Ayrımcı bir davranışın ortaya konması durumunda 1964 tarihli Medeni Haklar Kanunu (Civil Rights Act) Başlık VII hükümleri çerçevesinde ayrımcılığa uğrayan şahıs, Eşit İstihdam Fırsatları Komisyonuna başvurabilir<sup>99</sup>. Başvurunun ayrımcı davranışta bulunulmasından itibaren yüz seksen gün içerisinde yapılması gereklidir. Komisyon, öncelikle özürlülükle ilgili tüm durumları araştırır. Sonra, ayrımcı bir davranışta bulunulduğuna karar verirse resmi olmayan yollardan tarafları ikna ve uzlaştırmaya çalışır. Bu teşebbüsün başarılı olmaması durumunda olayı yetkili mahkemeye götürür.

Mahkeme ayrımcı bir davranışta bulunulduğuna karar verirse bu davranışın ortadan kaldırılması için olumlu eylem

---

95 THE LAW SOCIETY, s.15; DICKSON/WHITE, s.197.

96 GOODING, Disabling, s.73; THE LAW SOCIETY, s.16; DICKSON/WHITE, s.197; FRAM, s.310; BYNOE/OLIVER/BARNES, s.35.

97 THE LAW SOCIETY, s.15.

98 Bkz. KRUGEL, s.419; SCOTT, Lessons, s.8; LUNT/THORNTON, s.171; COOPER/VERNON, s.73. Ayrıca bkz. LUNT/THORNTON, s.171.

99 SCOTT, Lessons, s.13; LUNT/THORNTON, s.170; THE LAW SOCIETY, s.16; DICKSON/WHITE, s.197.

okuyucuların veya alınmasıdır<sup>88</sup>.

çevresinde bası getirilebilir<sup>89</sup>

başarıya ulka tabiatına v

işyeriyorsa

uygun İşver

(un olan yü. veri. fi.

leri

mekteyse bu, aşırı

kendisi ispat ettiğini ifadeyle,

da onun işyerinin

işyeriyorsa

una göre, kişinin yeniden işe na da karar verilebilir<sup>101</sup>. i de sözkonusudur<sup>102</sup>.

869

önelik kanunlaştırma iltere'de daha önce rejimi uygulanmıştır<sup>103</sup>. arısızlığı nedeniyle özürlü niştir<sup>104</sup>.

Kanunu (Disability Discrimination Act

kişilere yönelik ayrımcı davranışlara son emektedir<sup>105</sup>. Kanunun arkasında yatan ammin durumuna bakarak, özürlülüğün istihdam engel teşkil etmediğidir. Ancak kişinin özürlülüğü iş bilmesine gerçekten ve önemli bir biçimde engel olmamalı e işverenden de bu durumun üstesinden makul bir biçimde gelmesi beklenebilmelidir<sup>106</sup>. Özürlüler, özürleri yüzünden diğer kişilerle aynı istihdam seçeneklerinin kendilerine tanınmadığını bilmektedirler. Özürlü Ayrımcılığı Kanunu, iş için en iyi kişiyi istihdam etmeyi önlemektedir. Onun amacı, adil bir biçimde davranıldığı takdirde özürlü bir kişinin de iş için en iyi kimse olabileceğini sağlamaktır<sup>107</sup>.

100 Bkz. DICKSON/WHITE, s.197-198; LUNT/THORNTON, s.170.

101 LUNT/THORNTON, s.170.

102 THE LAW SOCIETY, s.16.

103 Yürürlükten kaldırılan İngiliz kota rejimiyle ilgili bilgi için bkz. UŞAN, s.164 vd.

104 İngiliz Hukukunda özürlü ayrımcılığını önlemeye yönelik mevzuatın kabul edilme nedeni, kota rejiminin başarısızlığının yanında, toplum içerisine özür-lülerin bu yöntemle daha etkili ve ucuz biçimde intibaklarının sağlanabilecek olduğu, özürlülere yönelik önyargı ve bariyerlerin daha rahat bir şekilde ortadan kaldırılabilceği yönündeki düşüncelerdir. İngiliz hukukunda kota rejiminin başarısızlık nedenleri hakkında bkz. PITT, s.50; FOLEY, s.199.

105 SELWYN, s.146; DfEE., s.3.

106 DfEE., s.3.

107 DfEE., s.4.

2 Aralık 1996 tarihinden itibaren yirmi veya daha fazla işçi istihdam eden işverenler Kanunun kapsamı içerisindedirler<sup>108</sup>. İşçilerin full-time veya part time çalıştırılmasının önemi yoktur<sup>109</sup>. Kanun anlamında özürlü kimse, normal günlük aktiviteleri yerine getirme yeteneğini esaslı bir tarzda ve uzun süreli olumsuz olarak etkileyen fiziksel veya zihinsel bir noksanlığa sahip olan kişidir (m.1). Amerika Birleşik Devletleri Hukukunda olduğu gibi, burada da geçmiş dönemde geçirilen özür durumları ve başkalarının kişiyi özürlü olarak algılaması durumunda da ayrımcı davranışlara yönelik olarak koruma mevcuttur<sup>110</sup>.

Kanun anlamında işverenin özürlü kişinin bu durumuna bağlı olarak özürlü olmayan bir kimseye nazaran aleyhte (daha az olumlu muamelede) bulunduğu her halde ayrımcılık vardır. Yalnız işveren sözkonusu davranışının haklılığını ispat ederek sorumluluktan kurtulabilir. Kanunkoyucu, işverenlere yönelik özürlülerin istihdam alanında karşılaştıkları dezavantajları gidermek amacıyla uygun ayarlamaları yapma görevini de yüklemiştir. Yine işveren sözkonusu ayarlamaları yaparken bunun aşırı meşakkate neden olacağı veya alınacak önlemlerin imkansız olması gibi gerekçeleri ileri sürerek sözkonusu görevi yerine getirememenin haklılığını ispatlayabilir<sup>111</sup>.

Kişinin ayrımcı bir davranışla karşılaşması durumunda bunu ispat etmesi gerekir<sup>112</sup>. Bu şekilde ayrımcı bir davranışla karşılaşan bir kimse iş mahkemesine başvurabileceği gibi, böyle yargılama prosedürünü takip etmeden Tavsiye, Uzlaştırma ve Tahkim Kuruluna (Advisory, Conciliation And Arbitration Service -ACAS-) başvurarak yardım da talep edebilir

---

108 DfEE., s.5; MfDP., Guide, s.5; MfDP., Employment, s.9.

109 UPEX/SHRUBSALL, s.213; MfDP., Employment, s.9; GOODING, Discrimination, s.27.

110 Geniş bilgi için bkz. UŞAN, s.22 vd.

111 Bu konuyla ilgili geniş bilgi için bkz. UŞAN, s.173 vd.

112 DOYLE, New Law, s.50; BOURN/WHITMORE, s.253.

yapma yönünde karar verir<sup>100</sup>. Buna göre, kişinin yeniden işe yerleştirilmesine veya işe alınmasına da karar verilebilir<sup>101</sup>. Ayrıca ortaya çıkan zararların tazmini de sözkonusudur<sup>102</sup>.

**İngiltere** de, ayrımcılığı önlemeye yönelik kanunlaştırma hareketleri yöntemini benimsemiştir. İngiltere'de daha önce özürülülerin istihdamı konusunda kota rejimi uygulanmıştır<sup>103</sup>. Ancak sözkonusu yöntemin başarısızlığı nedeniyle özürülü istihdamında yöntem değiştirilmiştir<sup>104</sup>.

Özürülü Ayrımcılığı Kanunu (Disability Discrimination Act -DDA- 1995), özürülü kişilere yönelik ayrımcı davranışlara son vermeyi hedeflemektedir<sup>105</sup>. Kanunun arkasında yatan düşünce, kişinin durumuna bakarak, özürülülüğün istihdam için bir engel teşkil etmediğidir. Ancak kişinin özürülülüğü işi yapabilmesine gerçekten ve önemli bir biçimde engel olmamalı ve işverenden de bu durumun üstesinden makul bir biçimde gelmesi beklenebilmelidir<sup>106</sup>. Özürülüler, özürleri yüzünden diğer kişilerle aynı istihdam seçeneklerinin kendilerine tanınmadığını bilmektedirler. Özürülü Ayrımcılığı Kanunu, iş için en iyi kişiyi istihdam etmeyi önlemektedir. Onun amacı, adil bir biçimde davranıldığı takdirde özürülü bir kişinin de iş için en iyi kimse olabileceğini sağlamaktır<sup>107</sup>.

100 Bkz. DICKSON/WHITE, s.197-198; LUNT/THORNTON, s.170.

101 LUNT/THORNTON, s.170.

102 THE LAW SOCIETY, s.16.

103 Yürürlükten kaldırılan İngiliz kota rejimiyle ilgili bilgi için bkz. UŞAN, s.164 vd.

104 İngiliz Hukukunda özürülü ayrımcılığını önlemeye yönelik mevzuatın kabul edilme nedeni, kota rejiminin başarısızlığının yanında, toplum içerisine özürülülerin bu yöntemle daha etkili ve ucuz biçimde intibaklarının sağlanabilecek olduğu, özürülülere yönelik önyargı ve bariyerlerin daha rahat bir şekilde ortadan kaldırılabilceği yönündeki düşüncelerdir. İngiliz hukukunda kota rejiminin başarısızlık nedenleri hakkında bkz. PITT, s.50; FOLEY, s.199.

105 SELWYN, s.146; DfEE., s.3.

106 DfEE., s.3.

107 DfEE., s.4.

2 Aralık 1996 tarihinden itibaren yirmi veya daha fazla işçi istihdam eden işverenler Kanunun kapsamı içerisindedirler<sup>108</sup>. İşçilerin full-time veya part time çalıştırılmasının önemi yoktur<sup>109</sup>. Kanun anlamında özürlü kimse, normal günlük aktiviteleri yerine getirme yeteneğini esaslı bir tarzda ve uzun süreli olumsuz olarak etkileyen fiziksel veya zihinsel bir noksanlığa sahip olan kişidir (m.1). Amerika Birleşik Devletleri Hukukunda olduğu gibi, burada da geçmiş dönemde geçirilen özür durumları ve başkalarının kişiyi özürlü olarak algılaması durumunda da ayrımcı davranışlara yönelik olarak koruma mevcuttur<sup>110</sup>.

Kanun anlamında işverenin özürlü kişinin bu durumuna bağlı olarak özürlü olmayan bir kimseye nazaran aleyhte (daha az olumlu muamelede) bulunduğu her halde ayrımcılık vardır. Yalnız işveren sözkonusu davranışının haklılığını ispat ederek sorumluluktan kurtulabilir. Kanunkoyucu, işverenlere yönelik özürlülerin istihdam alanında karşılaştıkları dezavantajları gidermek amacıyla uygun ayarlamaları yapma görevini de yüklemiştir. Yine işveren sözkonusu ayarlamaları yaparken bunun aşırı meşakkate neden olacağı veya alınacak önlemlerin imkansız olması gibi gerekçeleri ileri sürerek sözkonusu görevi yerine getirememenin haklılığını ispatlayabilir<sup>111</sup>.

Kişinin ayrımcı bir davranışla karşılaşması durumunda bunu ispat etmesi gerekir<sup>112</sup>. Bu şekilde ayrımcı bir davranışla karşılaşan bir kimse iş mahkemesine başvurabileceği gibi, böyle yargılama prosedürünü takip etmeden Tavsiye, Uzlaştırma ve Tahkim Kuruluna (Advisory, Conciliation And Arbitration Service -ACAS-) başvurarak yardım da talep edebilir

108 DİEE., s.5; MfDP., Guide, s.5; MfDP., Employment, s.9.

109 UPEX/SHRUBSALL, s.213; MfDP., Employment, s.9; GOODING, Discrimination, s.27.

110 Geniş bilgi için bkz. UŞAN, s.22 vd.

111 Bu konuyla ilgili geniş bilgi için bkz. UŞAN, s.173 vd.

112 DOYLE, New Law, s.50; BOURN/WHITMORE, s.253.

(DDA.m.9)<sup>113</sup>. ACAS., iki tarafın görüşünü alarak yargılama yapılmadan sorunu çözebilir<sup>114</sup>. Tarafların ACAS.'ın yardımıyla anlaşmaları halinde, iş mahkemesindeki yargılama prosedürü kesilir<sup>115</sup>. Söz konusu kuruldan bir netice elde edilmezse, yetkili iş mahkemesine başvurulmak gerekir<sup>116</sup>. Bunun için eylemin yapıldığı tarihten itibaren kural olarak üç ay içinde başvuruda bulunmak gereklidir (DDA.m.8, Sch. 3 m.3)<sup>117</sup>. İş mahkemesi kişinin şikayetini haklı bulursa üç türlü karar verebilir (DDA.m.8/(2))<sup>118</sup>. Mahkeme, şikayet konusu olan ve ayrımcılık yapılan hakları ilan (making declaration) edebilir<sup>119</sup>. İlanın amacı doğrudan işverenin belirli eylemleri yapmasının sağlanmasından daha ziyade durumun ortaya konması anlamındadır<sup>120</sup>. Bununla birlikte, ihlal edilen hakların ilanı, işvereni, şikayet eden kimseye yönelik olarak olumlu tedbirler almaya sevkeder. Örneğin, ilan neticesi kişi istihdam ilişkisine alınabilir veya yeniden işe yerleştirilebilir<sup>121</sup>. Bundan başka mahkeme, bir miktar tazminata (compensation award)a karar verebilir<sup>122</sup>. Ayrımcı bir davranıştan dolayı zarar ortaya çıkmışsa bunun tazmin edilmesi gereklidir. İşte zarar söz konusu ise, mahkeme bunun tazminine yönelik bir karar verir<sup>123</sup>. Mahkemenin vereceği üçüncü karar da, şikayet edilen

113 DfEE., s.25; MfDP., Guide, s.5; SELWYN, s.131; MfDP, Employment, s.23; BOURN/WHITHMORE, s.110.

114 MfDP, Employment, s.23; DOYLE, New Law, s.250 vd.

115 GOODING, Discrimination, s.54.

116 UPEX/SHRUBSAL, s.217; MfDP., Guide, s.5; MfDP, Employment, s.23; DfEE., s.25; SELWYN, s.149.

117 DOYLE, New Law, s.82 ve 247; GOODING, Discrimination, s.85; SELWYN, s.142; UPEX/SHRUBSAL, s.217; BOURN/WHITHMORE, s.239.

118 UPEX/SHRUBSAL, s.217; SELWYN, s.149; DOYLE, New Law, s.256; GOODING, Discrimination, s.56.

119 GOODING, Discrimination, s.56; SELWYN, s.131; DOYLE, New Law, s.82 ve 256; BOURN/WITHMORE, s.255.

120 GOODING, Discrimination, s.56.

121 DOYLE, New Law, s.257.

122 DOYLE, New Law, s.257.



olumsuz etkileri azaltma veya ortadan kaldırmak amacıyla işverene tavsiyede (recommandation) bulunmaktadır<sup>124</sup>. İşveren sözkonusu tedbirleri belirli bir süre içerisinde almak durumundadır<sup>125</sup>. İşverenin bu tedbirlere uymaması halinde iş mahkemesi tarafından tazminat miktarı arttırılır<sup>126</sup>. Arttırılacak olan miktar her olayın özel durumuna göre belirlenir<sup>127</sup>. Bununla birlikte işveren böyle tedbirleri alma yükümlülüğünü yerine getirememesinin haklılığını ispat ederek sorumluluktan kurtulabilir<sup>128</sup>.

Ayrımcılığı önlemeye yönelik kanunlaştırma hareketleri yöntemini Amerika ve İngiltere dışında *Kanada, Avustralya* gibi ülkelerde uygulamaktadırlar<sup>129</sup>.

### III. SEÇİLMİŞ İŞ-İSTİHDAM YÖNTEMİ VE BU YÖNTEMİ UYGULAYAN BAZI ÜLKELERDEN ÖRNEKLER

Ashında bu yöntem genellikle özürlü çalıştırma yükümü yöntemini benimseyen ülkeler tarafından uygulanmaktadır. Dolayısıyla başlı başına bir yöntem olmaktan daha ziyade kota rejiminin bir alt türü olarak da ifade edilebilir. Ancak şu da bir gerçektir ki, kota rejiminin benimsendiği tüm ülkelerde de seçilmiş istihdam yöntemi uygulanmamaktadır. Seçilmiş istihdamda kota rejiminin yanında, bazı meslek alanları yalnızca özürlü olan kimselere ayrılmaktadır<sup>130</sup>. Bundan

123 UPEX/SCHRUBSAL, s.218; SELWYN, s.149; GOODING, Discrimination, s.56; DOYLE, New Law, s.257; BOURN/WHITMORE, s.255.

124 SELWYN, s.149; GOODING, Discrimination, s.56; DOYLE, New Law, s.257; BOURN/WHITMORE, s.263.

125 GOODING, Discrimination, s.56; DOYLE, New Law, s.259; BOURN/WHITMORE, s.263.

126 SELWYN, s.149; GOODING, Discrimination, s.56; DOYLE, New Law, s.261.

127 GOODING, Discrimination, s.57.

128 DOYLE, New Law, s.261; GOODING, Discrimination, s.57.

129 Geniş bilgi için bkz. UŞAN, s.188 vd.

130 DOYLE, Disability, s.253; PITT, s.51.

dolayıdır ki, sözkonusu şekilde bazı meslek alanlarının yalnızca özürllüer için tesbit edilmesine, "seçilmiş istihdam, ayrılmış iş, rezerve işler" (designated employment, reserved occupations) adı verilir<sup>131</sup>.

**İngiliz Hukukunda**, 1995 tarihli Özürllü Ayrımcılığı Kanununun yürürlüğe girmesine kadar, otopark bekçiliği ve yolcu asansör görevliliği bu tür mesleklerdendi<sup>132</sup>. Ancak 1995 tarihli Kanun, bu tür belirlenmiş-ayrılmış iş uygulamasına son vermiştir (DDA. Sch. 7).

Benzer şekilde **İtalyan Hukukunda**, görme özürllüer veya her iki gözüyle de 1/10'dan daha fazla göremeyenler için telefon santral memurluğu<sup>133</sup>, masörlük, masör-fizyoterapistlik<sup>134</sup> ayrılmış iş olarak kabul edilmiştir<sup>135</sup>. **Yunanistanda** da, telefon santral memurluğu görme özürllüer için tahsis edilmiştir<sup>136</sup>. **Danimarkada** ise, herhangi bir kota oranı benimsenmemişken, telefon santral memurluğu görme özürllüer için tahsis edilmiştir<sup>137</sup>.

#### IV. KORUMALI İSTİHDAM YÖNTEMİ VE BU YÖN- TEMİ UYGULAYAN BAZI ÜLKELERDEN ÖRNEKLER

Korumalı istihdam (sheltered employment), kişisel noksanlıkları veya özürleri nedeniyle yaşamlarını normal bir mesleki faaliyet ile kazanamayacaklar için özel olarak düzenlenip kurulan işyerlerindeki istihdam türüdür<sup>138</sup>.

131 DOYLE, Disability, s.253-254; WADDINGTON, s.223; LONSDALE/WALKER, s.25; COOPER, s.97; STRAW, s.49; KUTAL, s.395.

132 Bkz. DOYLE, Disability, s.36 dn.43; THOMPSON, s.24; PITT, s.51.

133 EIRR., Employment, s.18; LUNT/THORNTON, s.66.

134 DOYLE, Disability, s.69; LUNT/THORNTON, s.66; EIRR., Part Two, s.23.

135 DOYLE, Disability, s.69.

136 DOYLE, Disability, s.69; LUNT/THORNTON, s.48; EIRR., Part Two, s.23.

137 EIRR., Part Two, s.16.

138 KUTAL, s.392; THOMPSON, s.78.

Korumalı istihdamda amaç, ağır özürlü olan kişilere rekabet ortamına dayanan pazarda istihdam imkanı tanımaktır<sup>139</sup>. Korumalı işyeri (sheltered workshop) ise, özel eğitim ve mesleki eğitim atölyeleri dışında kalan, ağır derecede özürlü olup, rekabete dayalı işyerlerinde çalışmaya uygun olmayan kişilere iş sağlamak amacıyla kurulur<sup>140 141</sup>.

Bazı kimseler koruma ve destekleme olmaksızın çalışma yeteneğine sahip değildirler. Yine diğer taraftan bir çok kimse de, imkan verildiği ve desteklendiği takdirde korumalı yerlerde düzgün bir biçimde çalışabilirler.

Korumalı istihdamda hem çalışma hayatında hem de, günlük hayatta esaslı derecede etkili olan özür durumu sözkonusudur. Bu anlamda özellikle zihinsel özürlüler ile ciddi vücut özürlü bulunanlar korumalı işyerlerinde istihdam edilirler<sup>142</sup>. Böylece korumalı istihdam sayesinde geçmiş dönemde çalışma ortamı dışında kalan kimselere yönelik yeni fırsat ve imkanlar sağlanmaktadır.

Korumalı istihdamın bir yararı da, toplumun istekli ve gönüllü davranışlarıyla özürlülerin topluma entegrasyonuna kolaylık sağlamasıdır. Ayrıca, kişileri uzun dönem karşılıksız olarak sosyal yardımlardan yararlandırmak yerine çalışma ilişkisi içerisinde almak daha yararlı ve maddi açıdan da daha ucuz bir yöntemdir<sup>143</sup>. Kişinin çalışarak kazanç elde etmesinin

---

139 LONSDALE/WALKER, s.43; THOMPSON, s. 78; HOICZYK, s.30.

140 KUTAL, s.392; FLOYD/NORTH, s.110; THOMPSON, s. 78.

141 Korumalı işyerleri, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gaye ve hedeflerine ait Beyannamenin Mesleki Rehabilitasyon (Özürlüler) Tavsiyesi bölümünde, fiziksel, psikolojik ve coğrafi sebeplerle evden işe işten eve gelip gidemeyecek olan özürlüler için alınacak özel tedbirler ile açılacak işyerleri olarak tanımlanmaktadır. Bkz. TBMM., s.100.

142 HOICZYK, s.31.

143 Bkz. UŞAN, s.197.

kendisine ve topluma yönelik olumlu kazançları da inkar edilemez<sup>144</sup>.

Korumalı istihdam, özürhüleri çalıştırılmasına yönelik olarak her iki yöntemi (kota rejimi ve ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat) uygulayan ülkeler tarafından da benimsenmektedir. Bir başka ifadeyle, korumalı işyerleri her iki yöntemi benimseyen ülkelerde de görölmektedir.

**Alman Hukukunda**, korumalı işyerlerinin amacı, özürhü kimseleri çalışma hayatına entegre etmektir<sup>145</sup>. Korumalı işyerlerinde istihdam için, kişinin özürünün belirli oranda ciddi olması ve kişinin mesleki eğitim neticesi de olsa normal bir iş yapabilmesi için aşırı zorluk göstermesi gereklidir<sup>146</sup>.

Buna göre, korumalı işyerleri genel iş hayatına kendilerindeki kapasite noksanlığı nedeniyle katılamayacak durumda olanların istihdam edildikleri işyerleridir. Bu işyerlerinde özürhü olan kimsenin çalışma yeteneğinin geliştirilmesi veya kendisinin tedavi edilmesi sözkonusudur (SchwbG.m.54).

**Fransız Hukukunda** korumalı istihdam iki şekilde yapılmaktadır. Bunlardan ilki, korumalı işyerleri veya ev iş dağıtım merkezleri, ikincisi de özel iş merkezleridir<sup>147</sup>. Korumalı işyerleri normal bir iş çevresi içerisinde özürhüleri istihdamını öngören yerlerdir. Burada ücretler işçinin verimine göre belirlenir<sup>148</sup>. Bir başka ifadeyle sözkonusu işyerlerinde

144 Kapsam olarak korumalı işyerleri, etkin tıbbi ve mesleki nezaret altında sadece faydalı ve kazançlı iş değil, aynı zamanda mesleki uyum ve ilerleme ile mümkün olan yerlerde açık istihdama geçişe kolaylık sağlayacak imkanlar sağlamalıdır. Bkz. TBMM., s.100.

145 LUNT/THORNTON, s.156; HOICZYK, s.30.

146 HOICZYK, s.31; LUNT/THORNTON, s.156.

147 COUNCIL OF EUROPE, s.174; LUNT/THORNTON, s.137.

148 COUNCIL OF EUROPE, s.174.

çalışan işçiler diğer işçilerle aynı kanuni haklara sahiptirler<sup>149</sup>. Korumalı işyerlerine giriş için çalışma kapasitesinin en az 1/3'üne sahip olması gereklidir<sup>150</sup>.

Özel iş merkezlerinde ise, genellikle zihinsel açıdan özürlü olan kimseler istihdam edilirler<sup>151</sup>. Fakat burada diğerlerinden farklı olarak işçiler sosyal koruma altındadırlar. Ayrıca bu tür merkezlere devlet yardımı da sözkonusudur<sup>152</sup>. Özel iş merkezlerinde yer alabilmek için, çalışma kapasitesinin 1/3'ten daha düşük olması gereklidir<sup>153</sup>.

**Amerika Birleşik Devletleri Hukukunda** korumalı istihdam, kamu sektöründe kar amacı gütmeyen kuruluşlar tarafından yürütülür. Çalışma kapasitesi azalmış bulunan kişilere asgari ücretin altında bir ücret sözkonusudur. Ücret esas itibariyle kişinin performansı ile alakalı olmakla birlikte, işverenler asgari ücretin %75 altında ücret belirleyebilirler. Bunun yanı sıra eğer çalıştırılan kimsenin özürlü ağır ise ücret, % 50 altında da belirlenebilir<sup>154</sup>.

**İngiliz Hukukunda** Özürlü Ayrımcılığı Kanunu, 1944 tarihli Özürlü Kişiler (İstihdam) Kanunu hükümlerinin bir çoğunu yürürlükten kaldırmasına karşın, korumalı istihdamı düzenleyen m.15 yeni Kanun döneminde de yürürlüktedir. Buna göre, özürlü tabiatı ve ağırlığı nedeniyle bir işi elde etme imkanından yoksun olanlar korumalı istihdam içerisinde özel şartlarla korunmuşlardır<sup>155</sup>.

Korumalı istihdam üç yoldan işlerlik kazanmıştır. Bunlar,

---

149 LUNT/THORNTON, s.138.

150 LUNT/THORNTON, s.1338.

151 COUNCIL OF EUROPE, s.174; LUNT/THORNTON, s.13.

152 Bkz. LUNT/THORNTON, s.138.

153 LUNT/THORNTON, s.138.

154 Bkz. LUNT/THORNTON, s.176.

155 DOYLE, Disability, s.36; LONSDALE/WALKER, s.44; BARNES, s.71.

hükümet tarafından işletilen fabrikalarla (Remploy), yerel yönetimler tarafından düzenlenen işyerleri ve gönüllü kuruluşlarca açılan yerlerdir<sup>156</sup>. Yerel yönetimler ve gönüllü kuruluşlar, bu tür işyeri kurmak için devletten finansal yardım almaktadırlar<sup>157</sup>.

İngiliz hukukunda korumalı istihdamla başlangıçta istihdamdan daha ziyade refah ve terapi sağlanması hedeflenmiştir<sup>158</sup>. Kanun bu anlamda kar amacı gütmeyen ve devletçe desteklenecek işyerleri kurulmasını öngörmüştür<sup>159</sup>. Bu şekilde oluşturulmuş özel şirket Remploy'dur<sup>160</sup>. Remploy sanayi sektöründe ve ev işlerinde örgütlenmiştir. Mobilya, paketleme, bant üzerinde görülen işler, deri ve tekstil alanlarında faaliyet gösterir<sup>161</sup>.

## SONUÇ

Özürlülük, kişinin çalışma hayatı içerisinde iş bulabilmesi ve çalıştığı işi sürdürebilmesi konusunda bazı engellemelerle karşılaşmasına neden olabilmektedir. Ancak, böyle bir sonucun ortaya çıkmasında peşin fikir ve ön yargılarla, toplumun değer yargıları ve özürlülere bakış açılarının önemi büyüktür. Dolayısıyla özürlülüğe bakış açısı; içinde bulunulan ortam, yer ve zamana göre farklılık arz etmektedir. Kişiler ve toplum bilinçlendikçe özürlü ve özürlülere bakış tarzı da değişmektedir. Özellikle gelişmiş toplumlarda özürlülük, çalışma ilişkisi için

156 FLOYD/NORTH, s.111; LONSDALE/WALKER, s.45; THOMPSON, s.78; BARNES, s.71; COUNCIL OF EUROPE, s.200.

157 FLOYD/NORTH, S.111; LONSDALE/WALKER, s.45; COUNCIL OF EUROPE, s.200.

158 LONSDALE/WALKER, s.43.

159 BARNES, s.78; LONSDALE/WALKER, s.44.

160 Remploy hakkında geniş bilgi için bkz. LONSDALE/WALKER, s.43 vd; THOMPSON, s.80-81.

161 LONSDALE/WALKER, s.44; THOMPSON, s.80.

bir engel sayılmamakta, bilakis bu kimselere yönelik koruyucu düzenlemeler getirilmektedir.

Özürlülerin istihdamı konusunda hangi yöntem benimsenirse benimsensin önemli olan, özürlü kimselere genel ve meslek eğitimi verilerek, onların iş için uyumlu hale getirilmelerinin sağlanmasıdır. Bu arada, özürlülerle ilgili olarak yanlış kanaat ve ön yargılar bertaraf edilerek, açık pazarda onların istihdamlarına imkan tanınmalıdır. Amaç, çalışma hayatında özürlülerin karşılaşmış oldukları engel ve bariyerlerin ortadan kaldırılması olmalıdır.

Özürlülerin istihdam ilişkisine girmelerinin sağlanmasında işverenlerin karşılaştıkları problemlerin de gözönüne alınması ve ortadan kaldırılması gereklidir. Bazı işverenler özürlü istihdamının diğer kişilere nazaran daha fazla maliyete neden olduğunu iddia etmektedirler. Bunların bir kısmında haklılık payı vardır. İşte, devlet, teşvik edici tedbirlerle özürlü istihdamını özendirmeli ve özürlü istihdamının getirebileceği bir kısım maliyeti de üstlenmelidir.

Sonuç olarak, özürlülerin istihdamında yapılacak olan düzenlemeler tek taraflı değil, iki tarafın da (özürlüler ve onları çalıştıran işverenler) çıkarlarına uygun bir biçimde yapılmalıdır. Bu anlamda devlet her iki taraf için de dengeli politikalarla çözümü sağlamalıdır.

### KAYNAKLAR(\*)

BARNES, Colin, Disabled People in Britain and Discrimination, A case For Anti Discrimination Legislation, London 1991.

BOLDERSON, Helen, The Origins Of The Disabled Persons Employment Quota and Its Symbolic Significance, Journal Of Social Policy, 9, 2, April 1980.

BOURN, Colin/WHITMORE, John, Anti-Discrimination Law In Britain, 3 th ed., London 1996.

COOPER, Jeremy, The Legal Rights Manual, A Guide For Social Workers and Advice Centres, 2th ed., Hanst 1994.

COUNCIL OF EUROPE, Legislation On The Rehabilitation Of The Disabled People, 2th ed., Strasbourg 1985.

CRAMER, Horst, Initiatives Taken By German Civil Cervice, Edited by Michael, FLOYD/Klaus, NORTH, People With Disabilities, Improving Civil Cervice Employment Opportunities in Britain and Germany, London 1991.

DfEE., The Disability Discrimination Act 1995, What Employers Need To Know, DL 170 October 1996, Disability-on The Agenda, London 1996.

DICKSON, Brice/WHITE, Ciaran, Disability and The Law: A Comparative Assesment, SAHR. Disability, An Assesment Of The Implications Of Physical and Sensory Disabilty In A Northern Ireland Context Together With Supporting Research Papers, Command Paper 2740, London 1994.

DOYLE, Brian J., Disability Discrimination, The New Law, Bristol 1996. **(New Law)**

DOYLE, Brian, Disability, Discrimination and Equal Opportunities, A Comparative Study Of The Employment Rights Of Disabled Persons, London-New York 1995. **(Disability)**

EIRR., Disability and The Law in Europe-Part One, No.251, December 1994, **(Part One)**

---

\* Yollama yapılırken kullanılan kısaltmalar parantez içerisinde gösterilmiştir.



EIRR., Disability and The Law in Europe-Part Two, No.252, January 1995. (**Part Two**)

EIRR., Employment Of The Disabled, No.175, August 1988. (**Employment**)

FLOYD, Michael/NORTH, Klaus, Disability and Employment in Britain and Germany, Edited by Michael, FLOYD/Klaus NORTH, People With Disabilities, Improving Civil Service Employment Opportunities in Britain and Germany, London 1991.

FOLEY, Conor, Human Rights Human Wrongs, The Alternative Report To The United Nations Human Rights Committee, London 1995.

FRAM, David K., Examining The Relationship Between Employers and Health Professionals Under ADA, LLJ, Vol.44, No.5, May 1993.

GOODING, Caroline, Blackstone's Guide To The Disability Discrimination Act 1995, London 1996. (**Discrimination**)

GOODING Caroline, Disabling Laws Enabling Acts, London 1994. (**Disabling**)

HOICZYK, Fritz, Vocational Promotion of Disabled Persons in Federal Republic of Germany, Edited by Michael FLOYD/Klaus NORTH, Disability and Employment, Report on an Anglo-German Conference, London 1985.

JUNG, Karl, Almanya'da Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı, Çev. Devrim Ulucan/Tankut CENTEL, Dünyada ve Türkiyede Sakatlar ve Sorunları, Açık Oturum, 6 Şubat 1981, İstanbul 1982.

KETTLE, Melvyn, The Question of Quota, Edited by Michael FLOYD/Klaus NORTH, Disability and Employment, Report on an Anglo-German Conference, London 1985.

KRUGEL, Charles Alan, AIDS And The ADA: Maneuvering Through A Legal Minefield, LLJ., Vol.44, No.7, July 1993.

KUTAL, Gülten, Sakatların Ekonomik Hayata Katılması, Münir Ekonomi 60. Yaş Armağanı, Ankara 1993.

LONSDALE, Susan/WALKER, Alan, *A Right To Work Disability & Employment*, London 1984.

LUNT, Neil/THORNTON, Patricia, *Employment Policies For Disabled People, A Review of Legislation and Services in Fifteen Countries*, Employment Department, Research Series No. 16, Sheffield 1993.

LYON-CEAN, Antonie, *European Employment & Industrial Relations Glossary: France, London, Luxembourg*, 1993.

MELLO, Jeffery A., *Employing and Accommodating Workers With Disabilities: Mandates and Guidelines For Labor Relations*, LLJ., Vol.44, No.3, March 1993.

MfDP, *A Brief Guide To The Disability Discrimination Act. DL 40 From November 1995, Disability-on The Agenda, UK. 1997. (Guide)*

MfDP, *The Disability Discrimination Act, Employment, DL 70 From October 1996, Disability-on The Agenda, UK. 1997. (Employment)*

PITT, Gwyneth, *Employment Law*, 2th ed., London 1995.

POVALL, Margery/SMITH, Brenda, *Equal Opportunities and Disability Management at Work*, Edited by Michael, FLOYD/Klaus, NORTH, *People With Disabilities, Improving Civil Service Employment Opportunities in Britain and Germany*, London 1991.

RADAR, *Disability and Discrimination in Employment*, London 1993.

SCHAUB, Ganter, *Arbeitsrechts-Handbuch*, 6. Auflage, München 1996.

SCOTT, Victoria, *Lessons From America, A Study Of Americans With Disabilities Act*, London 1994.

SELWYN, N. M., *Selwyn's Law Of Employment*, 9th ed., London 1996.

SNYDER, David, *Qualified Individuals Disabilities Defining The ADA's Protected Class*, LLJ., Vol.44, No.2, february 1993.

STRAW, Jane, Equal Opportunities, The Way Ahead, London 1989.

TBMM., Özürlülerin Problemlerini Araştırma Komisyonu Raporu, 19. Dönem, 95. Birleşim, 27.4.1993, 292 Sıra Sayılı Tutanığa Ek.

THE LAW SOCIETY, Report Of The Society's Employment Law Committee On Disability, Discrimination and Employment Law, London 1992.

THOMPSON, Mary, Employment For The Disabled, London 1986.

UPEX, Robert/SHRUBSAL, Vivien, Discrimination in Employment Law And Practice, London 1995.

UŞAN, M.Fatih, İş Hukukunda Sakat İstihdamı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 1997.

WADDINGTON, Lisa, Disability, Employment and European Community, Tilburg 1995.

WEISS, Manfred, European Employment & Industrial Relations Glossary: Germany, London 1992.