

**Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler için Nitelikli
İstihdamda Yeni Yaklaşımlar**

***Disability Employment from Past to Present: New Approaches in
Skilled Employment for the Disabled***

Lütfiye KARAASLAN

*Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü*

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzmanı

Ankara Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sosyal Hizmet Anabilim Dalı

Ministry of Family, Labour and Social Services

General Directorate of Services for Persons with Disabilities and the Elderly

Ministry of Family, Labour and Social Services Expert

Ankara University

Graduate School of Health Sciences

Department of Social Services

lutfiye.karaaslan@ailevecalisma.gov.ctr

Ocak 2020, Cilt 1, Özel Sayı, Sayfa: 46-58
January 2020, Volume 1, Special Issue, Page: 46-58

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2020

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Abdurrahim ŞENOCAK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLIT - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR

DİLİ / LANGUAGE

TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI *Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *İstanbul Gelişim Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Cumhurbaşkanlığı Sosyal Politika Kurulu*
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*
Prof. Dr. Bülent ERDEM *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *Yıldız Teknik Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *Gençlik ve Spor Bakanlığı*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Nükhet HOTAR *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi*
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR *Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Fenerbahçe Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU *Atılım Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Boğaziçi Üniversitesi*
Prof. Dr. Fatih UŞAN *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*

Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñ YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler için Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar

Disability Employment from Past to Present: New Approaches in Skilled Employment for the Disabled

Lütfiye Karaaslan¹

Öz

Dünyada genel olarak istihdamda uygulanan politikalar, aktif ve pasif istihdam politikaları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Aktif istihdam politikaları temel olarak hem işsiz hem de çalışan bireylerin becerilerini, mesleki vasıflarını ve girişimciliklerini geliştirmeye dönük piyasa odaklı politikalar iken pasif istihdam politikaları işsizlik sigortası, sosyal yardım ve sosyal hizmet gibi piyasa dışı ve asgari bir gelir güvencesi sağlamaya dönük politikalarlardır. Benzer bir yaklaşım engelli bireylerin istihdamında da benimsenmiş olup, aktif istihdam politikalarına öncelik veren ülkelerde engellilerin çalışma hayatına katılımlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Aktif istihdam politikalarının düşük olduğu ülkelerde, engelli bireylere yönelik toplumda var olan yanlış inanışlar, işverenlerin önyargıları, engellilerin mesleki vasıf ve becerilerinin düşük olması gibi nedenlerin bunda etkili olduğu görülmektedir.

Geçmişten günümüze tüm dünyada engelli istihdamında en yaygın şekilde kullanılan yöntem, zorunlu çalıştırma yükümlülüğünü ifade eden ve belli sayıda ya da oranda engelli istihdamını mecburi kılan “kota yöntemi” olmuştur. Kota yöntemi engellilerin iş yaşamına girmelerini kolaylaştıran bir pozitif ayrımcılık uygulamasıdır. Ülkemizde de 1970’lere uzanan tarihçesi ile engelli istihdamında kota/kota-ceza yöntemi bu alanda varlığını korumaktadır. Bununla birlikte, engelli istihdamında 2000’li yılların başından başlayarak kota yöntemi ile birlikte diğer bazı istihdam yöntemleri de uygulamada yerini almaya başlamıştır. Bu süreçte, bir yandan yeni tedbirlerle kamuda ve özel sektörde ücretli istihdam nitel ve nicel olarak güçlendirilmeye çalışılırken, bir yandan da kendi işini kurma, sübvans edilen istihdam, korumalı istihdam ve destekli istihdam gibi diğer bazı yöntemler de bazen mevzuat düzenlemeleri bazen de projeler yoluyla alanda varlığını göstermeye başlamıştır.

Bu çalışmada engelli istihdamında 1970’lerden günümüze politika, mevzuat ve uygulama düzeyinde atılan adımlar, elde edilen başarılar ve geliştirilmesi gereken alanlar adım adım ele alınacak ve gelecekte daha nitelikli bir istihdam için alınması gereken tedbirler irdelenmeye çalışılacaktır.

Anahtar kelimeler: Engelli, İstihdam, İstidam Yöntemleri

¹ AÇSH Uzmanı, AÇSH Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Doktora öğrencisi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, lutfiye.karaaslan@ailevecalisma.gov.tr

Abstract

In general, the policies applied in employment are divided into two as active and passive employment policies. Active employment policies are mainly market-oriented policies aimed at improving the skills, professional qualifications and entrepreneurship of both unemployed and working individuals, while passive employment policies are non-market policies such as unemployment insurance, social assistance and social services, and providing minimum income security. A similar approach has been adopted in the employment of people with disabilities, and it is seen that the participation of disabled people in working life is higher in countries giving priority to active employment policies. In countries where active employment policies are low, it is seen that the reasons such as misconceptions in the society towards persons with disabilities, prejudices of employers, low vocational skills are effective in this.

From the past to the present day, the most widely used method in the employment of disabled people around the world has been the "quota scheme", which expresses the obligation of compulsory employment and obliges the employment of disabled people to a certain number or proportion. The quota scheme is a positive discrimination practice that makes it easier for people with disabilities to enter labour market. In Turkey, the quota/quota-punishment scheme continues to exist in this area with its history dating back to 1970s. However, in the beginning of the 2000s, some other employment methods have started to take place in the implementation of disabled employment. In this process, while new measures are being tried to strengthen both public and private sector employment qualitatively and quantitatively, on the other hand, some other methods such as establishing own business, subsidized employment, sheltered employment and supported employment are also sometimes used via legislative measures and sometimes through projects.

In this study, the steps taken at the level of policy, legislation and implementation since 1970s, achievements and areas that need to be developed will be discussed and the measures to be taken for a more qualified employment in the future will be examined.

Keywords: People with Disabilities, Employment, Employment Schemes.

GİRİŞ

Dünya nüfusunun yaklaşık yüzde 15'inin (2010 dünya nüfus tahminlerine göre) bir tür engellilik ile yaşadığı tahmin edilmektedir. Bu, Dünya Sağlık Örgütü'nün yaklaşık yüzde 10 olduğunu ileri sürdüğü 1970'lere ait önceki tahminlerden daha yüksektir (WHO, 2011). Dünya nüfuslarının yaşlanıyor olması, diyabet, kalp ve damar hastalıkları ve akıl hastalığı gibi engellilik ile ilgili kronik sağlık sorunlarının artıyor olması engelli nüfusun her geçen gün artmasına neden olmaktadır.

Dünya çapında, engelli olmayan insanlara kıyasla engelli insanlar; daha kötü sağlık durumuna, daha düşük eğitim başarısı ve ekonomik katılıma ve daha yüksek yoksulluk oranlarına sahiptir. Özel gereksinimli bireyler toplumun geri kalanının varlığına alıştığı sağlık, eğitim, istihdam, ulaşım ve bilgi edinme gibi hizmetlere erişimde engellerle karşılaşmaktadır. Engelli insanların işsiz kalma ihtimali daha yüksektir ve engelliler istihdam edildiklerinde bile genellikle daha az kazanç elde ederler. Dünya Sağlık Araştırması'nın sağladığı global veriler, engelli olmayan erkeklere (%65) ve kadınlara

(%30) kıyasla engelli erkeklerin (%53) ve kadınların (%20) daha az istihdam edildiklerini göstermektedir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) yaptığı güncel bir araştırma, 27 ülkede çalışma yaşında olan engelli kişilerin işgücü piyasasında kayda değer dezavantajlar deneyimlediklerini ve engelli olmayan kişilere göre işgücü piyasasında daha kötü sonuçlar elde ettiklerini göstermiştir. Ortalamada %44 olan engelli insanların istihdam edilme oranları, engelli olmayanların oranının (%75) yarısından biraz fazladır. Engelli insanların çalışma yaşamı dışında kalma oranı engelli olmayanlara nazaran 2,5 kat daha yüksektir (sırasıyla %49 ve %20) (WHO, 2011).

Engellilik konusu günümüzde bir insan hakları meselesi olarak kabul edilmektedir. Artık engelliler kendileri hakkında başkaları tarafından karar verilen, koruma ve yardıma muhtaç bireyler olarak değil, kendi yaşamları üzerinde yetki ve karar sahibi hak öznesi özerk bireyler olarak kabul edilmektedir. Birleşmiş Milletlerin (BM) 1948 yılında kabul ettiği İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nden başlayarak üzerinde anlaşmaya vardığı tüm uluslararası hak kapsamlı belgelerinde tüm insanların bu haklardan yararlanacağını özellikle ve önemle vurgulamıştır. Ancak uygulamada engellilerin diğer bireylerin sahip olduğu temel hak ve özgürlüklerden mahrum edildikleri küresel düzeyde kabul görmektedir. Bu kabulden hareketle BM 2006 yılında Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmeyi (EHİS) kabul etmiştir. Türkiye bu Sözleşmeyi ilk imzalayan ülkeler arasında yerini almıştır.

EHİS; engelli bireylerin insan haklarının korunmasını, teşvik edilmesini ve geliştirilmesini sağlamak üzere devletlerin yükümlülüklerini açıklamaktadır. Sözleşme, yeni haklar ortaya koymamakla birlikte mevcut insan hakları sözleşmelerini engelliler açısından tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Sözleşmenin "istihdam ve çalışma" başlıklı 27.maddesi; engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu, bu hakkın, engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içereceğini önemle vurgulamış ve Taraf Devletler bunu sağlamaya dönük tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır.

1. Türkiye'de Engelli Bireylere Yönelik İstihdam Politikaları ve İş Piyasası Programları

Çalışmak ve işsizlikten korunmak, bireyin temel hak ve özgürlüklerini tamamlayan toplumsal haklar çerçevesinde gelişmiş ve çeşitli uluslararası bildirge, öneri ve sözleşmeye konu olmuştur. Çalışmanın bireysel ve toplumsal açıdan önemi, insanın gereksinimleri ile ilişkilidir. İnsanların gereksinimleri, engelli olsunlar olmasınlar, temelde aynıdır. Beslenme, giyim, barınma gibi temel gereksinimler ile güvenlik içinde var olma, bir topluma ait olma, üretkenlik ve diğer kişisel gereksinimlerin karşılanması her insan için önemlidir ve bu, büyük ölçüde çalışma ile ilgilidir (Karataş, 1998:184).

Engelli bireylerin topluma tam ve eşit bireyler olarak katılımlarında karşılarına çıkan en yaygın sorun toplumun önyargıları ve ayrımcı uygulamalarıdır. Karataş (2002)'nin belirttiği gibi engellilere yönelik ayrımcılığın önlenmesinde en etkili unsur, onları iş yaşamına sokmak, üretken kılmaktır. Engellilerin istihdamı önündeki en büyük engel ise, önyargıdır; önyargıyı aşmanın en etkili yolu da çalışma yaşamında gösterilecek başarıdır (Karataş, 2002).

Engelli kişilere karşı hukuki ve defacto ayrımcılığın uzun bir geçmişi ve farklı biçimleri vardır. Engellilere hiçbir gerekçe gösterilmeden uygulanan ayrımcılığın yanı sıra, eğitim imkânlarından yoksun bırakma, toplum dışına itme, fiziksel ve sosyal engellerle karşı karşıya bırakarak tefrik ve tecrit gibi daha ince ayrımcılık biçimlerine kadar uzanmaktadır. Engelliliğe dayalı ayrımcılığın etkileri özellikle eğitim, istihdam, konut, ulaşım, kültürel yaşam ve kamuya açık alanlara ve hizmetlere erişimde ciddi boyutlara ulaşmaktadır (Salman, 2007: 45-46).

Türkiye’de engellilere yönelik istihdam politikaları başta Anayasa olmak üzere çeşitli yasal düzenlemelerle belirlenmiş durumdadır. Anayasanın getirmiş olduğu eşitlik ilkesinin yanı sıra düzenlemelerin öngördüğü pozitif ayrımcılık esasları engellilere yönelik istihdam politikalarının temelini oluşturmaktadır. Anayasada yer alan hükümlerle birlikte Temmuz 2005’te yürürlüğe giren Engelliler Hakkında Kanun ayrımcılık karşıtı ve engellilere yönelik önemli bir hak belgesi olmuştur. Engelliler Hakkında Kanun, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık dâhil olmak üzere engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamakta, eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tedbirler alınmasını talep etmekte ve engellilerin hak ve özgürlüklerden tam ve eşit olarak yararlanmasını sağlamaya yönelik alınacak özel tedbirlerin ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceğini vurgulamaktadır. Kanun ayrıca, istihdamın tüm aşamalarında engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamakta, işyerlerinde engellilerin ihtiyaçlarına yönelik makul düzenlemeyi zorunlu kılmakta ve açık işgücü piyasasında istihdamı güç zihinsel ve ruhsal engelliler için korumalı işyerlerini düzenlemektedir.

Ülkemizde, engellilere yönelik istihdam politikaları 1970’lere kadar uzanan tarihçesinden günümüze büyük ölçüde kota ve kota/ceza sistemine dayanmaktadır. Engellilerin istihdam edilebilmelerinde kamu ve özel sektör işverenlerine çeşitli yükümlülükler getirilmiştir. Bununla birlikte son yıllarda diğer bazı istihdam yöntemlerinin de uygulamada yer almaya başladığı görülmektedir.

Tablo 1. Türkiye’de Engellilere İlişkin İşgücü Göstergeleri

		S	%
İşgücüne Katılım Oranı	Toplam	1001	22.1
	Kadın	331	12.4
	Erkek	670	35.4
İstihdam Oranı	Toplam	914	20.1
	Kadın	307	11.6
	Erkek	607	32.0
İşsizlik Oranı	Toplam	88	8.8
	Kadın	24	7.3
	Erkek	64	9.5
İstihdama Dâhil Olmayan Nüfus	Toplam	3540	77.9

Kaynak: TÜİK (2011) Türkiye Nüfus ve Konut Araştırması

Tablodan da anlaşılacağı üzere 2011 yılı Nüfus ve Konut Araştırması sonuçlarına göre ülkemizde engellilerin işgücüne katılım oranı %22.1 iken istihdama dâhil olmayan nüfus %77.9 olarak gerçekleşmiştir.

1.1. Kota/Kota-Ceza Yöntemi

Ülkemizde engellilere yönelik istihdam politikaları temelde kota yöntemine dayanmaktadır. Bu kapsamda, kota-kota/ceza yöntemi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu ile bu yasalara bağlı çıkartılan yönetmeliklerle düzenlenmiş durumdadır. Engellilerin istihdam edilebilmelerinde kamu ve özel sektör işverenlerine çeşitli yükümlülükler getirilmiştir. Ayrıca engellilerin işçi olarak istihdam edilmelerinde sorumluluğunu yerine getirmeyen işverenler için cezai yaptırım öngörülmüştür.

14 Temmuz 1965 tarihinde kabul edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda engellilerin memur olarak işe alınmaları 53. madde ile düzenlenmiştir. İlgili madde uyarınca, kamu kurum ve kuruluşları bu kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. %3’ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun toplam dolu kadro (taşra teşkilatı dâhil) sayısı dikkate alınmaktadır.

Kamu kurumlarına engelli memur alımı ile ilgili olarak Devlet Memurları Kanununda 13.02.2011 tarihinde değişikliğe gidilerek engelli memur alımına yönelik sınavlar merkezi hale getirilmiştir. Düzenleme ile engelliler için sınavların, ilk defa devlet memuru olarak atanacaklar için açılan sınavlardan aynı zamanlı ve merkezi olarak, engelli kontenjanı açığı bulunduğu sürece engel grupları ve eğitim durumları itibarıyla sınav sorusu hazırlanmak ve ulaşılabilirliklerini sağlamak suretiyle merkezi olarak yapılması veya yaptırılması hüküm altına alınmıştır.

Engelli memur istatistiklerine baktığımızda 2002 yılında 5.777 olan sayının 2019 yılı Kasım ayı itibarıyla 55.196'ya yükseldiği, bu sayı içerisinde 35.644 yerleştirmenin 2012 yılından günümüze gerçekleştirilen dört merkezi sınav ile olduğu anlaşılmaktadır (DPB, 2019). Merkezi sınavla birlikte göz ardı edilemeyecek nicel bir başarı sağlanmış, ancak bu başarı beraberinde nitelik sorununu getirmiştir. Engelli bireylerin eğitim, beceri ve niteliklerine uygun kadrolarda istihdam edilmeleri gelecekte tartışma konusu olacak önemli sorunlardan birisi olarak karşımızda durmaktadır. AÇSH Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 2014 yılında gerçekleştirilen Kamuda Engelli İstihdamının Analizi araştırma projesi sonuçları uyarınca; çalışmaya katılan engelli çalışanların %35,1'i eğitimine uygun bir işte çalışmadığını, %27,8'i istediği birimde çalışmadığını, %21,0'ı amirlerinin onlara uygun iş vermediğini ifade etmiştir (EYHGM, 2014).

Ülkemizde engelli işçi istihdamı 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi kapsamında düzenlenmiştir. Buna göre "İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli; kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli bireyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. İş Kanunu'nda 2003 ve 2011 yıllarında yapılan düzenleme ile 30.maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek cezalar; engellilerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılmaktadır. Bu kapsamda; işverenler de işyerinde engelli bireylere sağlayacakları yeni teknolojiler ve gerekli araç-gerçeklerin temini amacıyla bu fondan yararlanabilmektedir. Fonda toplanan kaynağın, yine engellilerin istihdamına dönük projeler için kullanılması engelli istihdamı alanında yaşanan önemli gelişmelerden birisi olmuştur.

Ülkemizde İŞKUR verileri uyarınca 2019 Eylül ayı sonu itibarıyla kamu sektöründe 16.361, özel sektörde 106.800 olmak üzere toplam 123.161 engelli işçi çalışmaktadır (İŞKUR, 2019).

1.2. Korumalı İstihdam

Açık işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel ve ruhsal engelli bireyler bakımından alternatif bir istihdam yöntemi olan Korumalı İstihdam Modeli, Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerlerinde gerçekleştirilmektedir. En az sekiz zihinsel veya ruhsal engelli bireyin çalıştığı işyerinin işvereni "korumalı işyeri statü belgesi" almak için başvurabilmektedir. İşveren, çalışacak engelli birey sayısının toplan işçi sayısına oranının %75 den az olmaması koşulunu da sağlamalıdır.

Getirilen destek hükümleriyle; korumalı işyerleri için gelir ve kurumlar vergisinde indirim yapılması, korumalı işyerlerinin çevre temizlik vergisinden muaf tutulması, korumalı işyerlerinde çalışacak engellilerin maaşlarının bir kısmının ve işverenlerinin işsizlik sigorta primlerinin Hazine'den karşılanması sağlanmıştır. Mali destek

kapsamında her ay ve her engelli için işverene ödeme yapılmakta olup bu rakam 2019 yılı ikinci altı ay için 763,69 TL'dir. Mayıs 2019 itibarıyla ülkemizde 9 korumalı işyerinde 80 engelli birey istihdam edilmektedir.

Korumalı işyerleri kapsamında gelecekte ülkemiz açısından, BM nezdinde engelli bireylerin ayrılaştırılmış ortamlarda istihdam edilmeleri eleştirisiyle karşı karşıya kalma riski bulunmaktadır. Bu bakımdan, ülkemizde açık işgücü piyasasında istihdamı güç zihinsel ve ruhsal engelliler için bir çözüm gibi görünen korumalı işyerlerinin gelecekte nitelikli istihdamın önünde bir engel olarak nitelendirilmesi de olasılıklar arsındadır.

1.3. Sübvansiyon Edilen İstihdam

Ülkemizde engelli bireylerin istihdamında kota/kota-ceza yöntemi ve korumalı istihdam yönteminin yanı sıra bir ölçüde sübvansiyon edilen istihdam yöntemi de uygulanmaktadır.

Bu kapsamda, 4857 sayılı İş Kanununun 30'uncu maddesinde bir düzenleme yapılarak işverenlere teşvik uygulaması hayata geçirilmiştir. Yapılan bu düzenlemeye göre; özel sektör işverenlerince çalıştırılan ve korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalıların prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazine tarafından karşılanmaktadır. Bu uygulamadan, yükümlü olmadığı halde engelli çalıştıran ve kontenjan fazlası engelli çalıştıran işverenler de yararlanmaktadır. Ayrıca, yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı şekliyle korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli bireyler için işverenlere ücret sübvansiyonu da uygulamada yerini almıştır.

Sübvansiyon edilen istihdam kapsamında engelli bireylere de çeşitli teşvikler getirilmiştir. Bu çerçevede, engelli bireyler engel durumlarına uygun ve değişen oranlarda vergi indirimini uygulamasından yararlanabilmektedir. Engellilik indirimi kapsamında; 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 31 inci maddesine göre; çalışma gücünün asgari %80'ini kaybetmiş bulunanlar birinci derece engelli, asgari %60'ını kaybetmiş bulunanlar ikinci derece engelli, asgari %40'ını kaybetmiş bulunanlar ise üçüncü derece engelli sayılmaktadır. Buna göre, engellilik indirimi, çalışma gücü kaybı olanların ücret ve/veya kazançlarına, girecekleri derecelere göre belirlenen miktarda indirimin uygulanmaktadır. Gelir Vergisi Kanununa göre engellilik indirimi uygulamasından; engelli ücretli, bakmakla yükümlü olduğu engelli kişi bulunan ücretli, engelli serbest meslek erbabı, bakmakla yükümlü olduğu engelli kişi bulunan serbest meslek erbabı ve basit usulde vergilendirilen engelli bireyler yararlanabilmektedir.

1.4. Kendi İşini Kurma

Engelli istihdamında son yıllarda giderek önem kazanan ve literatürde kendi işini kurma yöntemi olarak bahsi geçen kendi namına çalışma, son yıllarda daha çok gündeme gelmeye başlamıştır. 2011 yılında İş Kanunu'nda yapılan düzenleme ile kendi işini kurmak isteyen engelli bireylerin, İŞKUR bünyesinde engelli istihdam etme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlerden tahsil edilen para cezalarından oluşan Fondan hibe desteği alması sağlanmıştır. Engelli bireylerin eğitim aldıkları ve sürdürülebilir alanlarda bu fondan yararlandırılmalarının gelecek için nitelikli istihdam oluşturma konusunda başarı getirebileceği umulmaktadır.

Bu kapsamda; engelli kendi işini kurma projeleri için, 2018 yılında 820 adet proje başvurusu alınmış ve yapılan değerlendirmeler sonrasında 547 adet projeye yaklaşık 25.106.000,00 TL. kaynak aktarılmıştır (İŞKUR, 2019b:46-47).

1.5. Destekli İstihdam

Dünyanın çeşitli ülkelerinde engellilerin istihdamında geleneksel olarak: kota yöntemi, kota-ceza yöntemi, korumalı istihdam, rezerve edilmiş istihdam, sübvansede edilen istihdam gibi yöntemler kullanılırken günümüzde “destekli istihdam” varlığını göstermeye başlamış ve engelli bireylerin açık işgücü piyasasına kazandırılmaları için dünyada giderek yaygınlaşan etkili bir yöntem haline gelmiştir. Özellikle zihinsel engelli bireyler, öğrenme güçlüğü olan bireyler ve ruh sağlığı sorunları olan bireylerin istihdam edilebilirliğini sağlamada çeşitli ülkelerde başarılı sonuçlar alınmasını sağlamıştır.

Destekli istihdam felsefe olarak engelli bireyler için “insan hakları” ve “tam katılım” ilkelerine dayanmaktadır. Engelli bireyi toplumun diğer bireyleri ile eşit haklara sahip bir vatandaş olarak kabul eden “sosyal model” ile uyumlu ve hak temelli bir istihdam yöntemidir. Engeline bağlı olarak birey haklarını kullanamayabilir, burada önemli olan bireysel destekler sağlayarak engelli bireyin haklarını kullanmasına yardımcı olmaktır.

Destekli istihdam, en yalın haliyle engelli bireylerin açık işgücü piyasasında gelir getirici bir iş bulma ve o işte kalıcı olma konusunda onları destekleyen bir yöntem olarak tanımlanmaktadır. Burada kilit kelime “destek” olup bu destekler engelli bireyin iş öncesi, iş sırası ve iş sonrasında desteklenmesini içerdiği gibi işverenin de desteklenmesini içermektedir. Bu destek çoğu zaman bir iş koçu, istihdam uzmanı veya ülkemizdeki yaygın kullanımı ile iş ve meslek danışmanı tarafından sağlanmaktadır. Destekli istihdamın perspektifi, bireyin yapamadıklarına değil yeteneklerine ve yapabildiklerine odaklanmaktadır.

Ülkemizde destekli istihdam henüz mevzuatta yerini almamıştır. Bu yöntemin varlığını ortaya koyduğu tüm ülkelerde izlediği gelişim seyrine paralel bir şekilde, 2000’li yılların ikinci yarısından günümüze çeşitli kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşları tarafından ulusal ve uluslararası projelerle varlığını göstermeye başlamıştır. Bu kapsamda; AÇSHB Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 2014-2018 yılları arasında 6 ilde uygulanan İşe Katıl Hayata Katıl Projesi, destekli istihdamın varlığını ortaya koyması ve ilgili tarafların dikkatini çekmesi bakımından önemli bir adım olmuştur. Anılan proje ile 79 iş koçu desteğiyle 897 engelli birey açık işgücü piyasasında işe yerleştirilmiş ve sürdürülebilir istihdamı sağlanmıştır. Benzer bir proje 2019 yılı içerisinde AÇSHB Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından başlatılmış olup proje 8 ilde uygulanmaktadır.

Destekli istihdam kapsamında kamu tarafından hayata geçirilen diğer bir proje ise AÇSH Bakanlığının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından uluslararası ortaklı olarak 2015-2018 döneminde yürütülen İş Koçlarının Yeterlilikleri için Eğitim ve Kalite Değerlendirme Araçları Tasarımı Projesidir. ECVET (Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kredi Transfer Sistemi) ile bağlantılı müfredat ve eğitici materyallere dayalı öğrenme çıktıları üretmeyi amaçlayan proje kapsamında pilot eğitimler verilmiştir.

Bu projelerle birlikte çeşitli sivil toplum örgütleri tarafından da benzer projeler hayata geçirilmiştir. Bu projelerden birisi de Down Sendromu Derneği tarafından 2012 yılından

beri uygulanan Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum Projesidir. Proje kapsamında 86 down sendromlu bireyin açık işgücü piyasasında nitelikli sürdürülebilir istihdamı sağlanmıştır (DSD, 2019). Uluslararası Down Federasyonu (UDF) tarafından yürütülen benzer bir projede, UDF ile Züccacıyeciler Derneği işbirliğinde down sendromlu bireylerin kurumsal işyerlerinde istihdamı hedeflenmiştir. 2018 yılında üç down sendromlu bireyin istihdamı sağlanmış, 2019 yılı için 17 il ve 106 genç hedefi ile projeye devam edilmiştir (UDF, 2019).

Destekli istihdam alanında ülkemizde yaşanan bir diğer gelişme de 2016 yılında İstanbul'da Destekli İstihdam Derneğinin kurulması olmuştur. Anılan dernek 2014-2016 yılları arasında Erasmus Plus KA2: Yenilik ve İyi Uygulama Değişimi için İşbirliği Stratejik Ortaklık Projesi (Job Coaching Training: Place, Train, Maintain for people with Intellectual Disabilities) yürütülmüştür. Projede, proje ortaklarından İrlanda KARE kuruluşu tarafından 49 katılımcıya destekli istihdam ve iş koçluğu eğitimi verilmiştir (DİSDER,2019).

1.5.1. Engelliler için Nitelikli İstihdamda Destekli İstihdamın Ayırıcı Özellikleri

Ülkemizde engelli bireylerin istihdamında benimsenen iş piyasası programlarından kota-kota/ceza yöntemi ve açık iş piyasasında istihdamı güç zihinsel ve ruhsal-duygusal engelli bireyler için 2016 yılından beri uygulamada olan korumalı istihdam engelli bireylerin sürdürülebilir istihdamlarında istenen başarıyı sağlayamamaktadır. Destekli istihdam, sayılan bu istihdam yöntemlerinden nerelerde ayrılmaktadır ve ne vadetmektedir?

“Çevresi içinde birey” yaklaşımı

Geleneksel istihdam yöntemlerinde “bireysel sorumluluk” yaklaşımı ile uyumlu bir şekilde birey işgücü piyasasıyla karşı karşıya bırakılmaktadır. Bu kapsamda; iş arama, bir işe yerleşme ve o işte tutunabilme konusunda sorumluluk tümüyle bireye bırakılmaktadır.

Destekli istihdam, bireyi merkeze almakla birlikte; ailesinden başlayarak sosyal çevresini, okul ve geçmiş çalışma deneyimlerini, potansiyel işveren ve çalışma arkadaşlarını ve gerekli hallerde sürece katkı sunabilecek toplum kaynaklarını sisteme dâhil etmektedir. Çevresi içinde birey yaklaşımı ile kurgulanan bu sistemde istihdam öncesinden başlayarak sürecin başından sonuna kadar engelli bireyi desteklemek ve sistemler arasında köprü görevi görmek üzere bir iş koçu tayin etmektedir. Böylece süreçte yaşanabilecek herhangi bir sorun veya aksamada sayılan bu sistemlerin başvuru yapabileceği bir mekanizma sağlanmış olmaktadır. Ancak akılda tutulmalıdır ki destekli istihdamda nihai hedef engelli bireyin bağımsız bir şekilde çalışma hayatında yer alabilmesidir. Bir başka ifade ile iş koçu desteği engelli bireyin ihtiyaçları doğrultusunda kademeli olarak geri çekilmekte ve uygun bir zaman diliminde sonlandırılmaktadır.

Geleneksel “eğit-yerleştir” anlayışı yerine “yerleştir-eğit” anlayışı

Geleneksel olarak engelli istihdamında yaygın olarak kullanılan kota yöntemi engelli bireyin mesleki becerilerle donatılmış olmasını talep etmekte ve iş dünyası engelli bireyi istihdam etmeme nedenleri arasında bu talebi birinci sıraya koymaktadır. Destekli istihdamda ise beceri geliştirme eğitimi de alan iş koçları ihtiyaç duyulması halinde gerçek iş ortamında, engelli bireyin pozisyonunda engelli bireyle birlikte iş başı yapmakta ve becerilerini geliştirmesinde ona destek olmaktadır. Bu süreç, engelli bireyin tek başına sorumluluklarını üstlenebildiği aşamaya kadar devam etmektedir. Bu sayede işverenin vasıfsız eleman çalıştırmama eğilimine pratik bir çözüm üretilmekte ve işverene ek bir maliyet getirmeyecek bir yöntemle engelli bireyin o pozisyonda istihdamı sağlanmaktadır.

Sürecin başından sonuna kadar iş koçu desteği ile en doğru eşleştirme

Destekli istihdamda iş koçu, engelli birey ve işveren arasında bir köprü görevi görerek engelli bireyin bireysel özelliklerine ve becerilerine en uygun pozisyonda istihdam edilmesi için çaba göstermektedir. Bunun için öncelikle engelli bireyle, gerekiyorsa ailesiyle, varsa geçmiş iş ortamından ilgili kişilerle görüşmeler yapan iş koçu, sonrasında işyeri ziyaretleri yaparak hem işverenlerle, hem iş arkadaşları ile görüşmelerde bulunup iş ortamını analiz etme ve uygun pozisyonları keşfetme sürecine girmektedir. Bu sürecin sonunda da hem engelli bireyin durumuna hem de işverenin taleplerine uygun bir yerleştirme ile en uygun eşleştirmeyi sağlamaya çalışmaktadır. Bu eşleştirmenin gerçekleşmesi durumunda hem engelli bireyin memnuniyeti artmakta hem de işveren engelli bireyi kendisine uygun olmayan bir pozisyonda çalıştırmaktan kaynaklı yaşanabilecek olası sorunları en asgari düzeyde yaşamaktadır.

Kalıcı istihdamda başarı

Destekli istihdamda birebir yerleştirme ve devamında izleme süreci kalıcı istihdamda başarıyı beraberinde getirmektedir. Klasik kota yönteminde var olan “yerleştir-bırak” yaklaşımı yerine destekli istihdamda “yerleştir-izle” yaklaşımı benimsenmekte, bu da istihdamın sürekliliğini olumlu yönde etkilemektedir. İş koçu desteğiyle işe yerleştirilen engelli birey bir süre iş koçu tarafından izlenmekte, iş koçu engelli bireyin işine ve çalışma ortamına uyum sağladığına kanaat getirene kadar izleme devam etmekte ve iş koçunun geri çekilmesi kademeli bir şekilde gerçekleşmektedir. Bu izleme süreci engelli bireyin iş yerine tutunmasını sağlamakta ve o işyerinde daha uzun sürelerle devam etmesini desteklemektedir.

Aktif işveren katılımı- işverenin de sistemde yerini alması

Geleneksel kota yönteminin aksine destekli istihdamda sistemin ana aktörlerinden birisi de işverendir. Engelli bireyin yerleştirileceği pozisyonda memnuniyeti ve sürekliliği hedeflenirken, işverenin de görüş ve talepleri dikkate alınmaktadır. İşveren ile yapılan görüşmelerde işyerinin gereksinimleri analiz edilmekte, işverenin talepleri dikkatli bir şekilde not edilmekte, açık pozisyonlar için işverenlere önerilerde bulunularak görüşlerine başvurulmaktadır. Karşısında muhatap bulan işveren, süreçte yaşayacağı sorunlar için kaygı duymamakta ve ihtiyaç duyduğunda rahatlıkla iş koçuna ulaşabilmektedir. Böylece sistemde somut bir şekilde yerini alan işveren, engelli istihdamında aktif olarak rol üstlenmektedir.

2. Tartışma

Engellilere yönelik politikanın genel bakış açısı; eğitim, sağlık, istihdam, sosyal güvenlik ve toplumsal yaşama tam katılım gibi temel sorun alanlarında engellilerin fırsat eşitliğinden yararlanan bir nüfus grubu olarak kabul edilmesidir. Ayrımcılıktan uzak ve hatta gerektiğinde pozitif ayrımcılık uygulamaları ile engellilerin kapasitelerini geliştirmek, yaşam koşullarını iyileştirmek, toplumsal gelişmelerden herkes gibi paylarını almalarını sağlamak, bağımsız bir yaşam sürdürmelerini kolaylaştıracak tedbirleri almak, sürekli destek ve ihtiyaç duyanlara bakım hizmetleri sağlamak engellilere yönelik sosyal politikanın özünü oluşturmaktadır. Bunlar arasında ise; engellilere ilgi ve yetenekleri doğrultusunda toplumun diğer bireyleri ile birlikte eğitim fırsatları yaratmak, var olan istihdam olanaklarından yararlanmalarını sağlayıcı tedbirleri alarak topluma üretken bireyler olarak katılımlarını desteklemek ayrı bir önem taşımaktadır.

Diğer bütün bireyler gibi engellilerin eğitim ve istihdam olanaklarından eşit şartlarda faydalanamamaları toplumla bütünleşmelerinde ve üretken, bağımsız, kendine güvenen bireyler olarak yaşamlarını devam ettirmelerinde anahtar bir rol oynamaktadır. Bu iki temel alanda engellilerin ihmal edilmesi üretilecek diğer bütün politikaları ve geliştirilecek bütün hizmetleri etkisiz kılacaktır. Engelli bireylerin devletten ve içinde buldukları toplumdan beklentileri de gelir getirici bir işte çalışma olanağını yaratıcı tedbirlerin alınmasıdır.

Ülkemizde engelli istihdamının, yukarıda ana hatlarıyla verilmeye çalışılan tarihsel seyrinde, başlangıçta kota yöntemine dayanan sistemde, zaman içerisinde yeni istihdam yöntemlerinin varlığını göstermeye başladığı, bu yöntemlerin desteğiyle istihdamda başarılı sonuçlar alınmaya başlandığı, ancak sayıca elde edilen başarının nitelikli istihdamda yansımalarının istenen düzeyde olmadığı vurgulanmaya çalışılmıştır. Bu tablo içerisinde kendi işini kurma yönteminin ve özellikle de destekli istihdam yönteminin nitelikli istihdam oluşturmada etkili olabileceği üzerinde durulmuştur.

Bu kapsamda, destekli istihdamda başarı sağlanabilmesi, dünya örneklerinin ayrıntılı bir analizi ve ülke koşullarına uygun bir modelin benimsenmesi ile mümkün olabilecektir. Bu kapsamda; İŞKUR bünyesinde destekli istihdamın tüm unsurları ile hayata geçirilebilmesi ve böylece nitelikli istihdamın oluşturulabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda, halen İŞKUR bünyesinde engelli olsun olmasın bireylerin özel sektörde durumlarına uygun bir işe yerleştirilmeleri alanında görev almış olan İş ve Meslek Danışmanlarının bir bölümünün engelli istihdamı alanında uzmanlaşmaları, işe yerleştirme hizmetlerinin; işi öncesi, iş sırası ve iş sonrası kapsayacak şekilde destekli istihdamın ruhuna uygun bir yapıya kavuşturulması kısa vadede hayata geçirilebilecek tedbirler olarak dikkat çekmektedir. Zaman içerisinde uygulamada elde edilecek başarıları mevzuatta gerekli düzenlemeler takip edeceği, böylece destekli istihdam ana akım istihdam yöntemleri arasında yerini alabileceği değerlendirilmektedir.

Nitelikli istihdamda umut vadeden diğer bir yöntem, kendi işini kurma yöntemidir. Ancak bu yöntemde de istihdamda çeşitliliğin ve sürdürülebilirliğin gözetilmesi büyük bir önem taşımaktadır. Bunun sağlanabilmesi için de engelli bireylerin KOSGEB girişimcilik eğitimlerinden yararlandırılmaları ve iş kurmanın her aşamasında

danışmanlık hizmetlerine erişimleri yönünde tedbirlerin alınması başarıda anahtar rol oynayacaktır.

Kaynakça

- Altan, Z. (1998).“Kota Tekniği ve Kota Oranlarının Yükseltilmesi Ülkemizde Daha Çok Sakatların İstihdam Edilebilmesine Yardımcı Olabilir mi?”Mercek Dergisi, ss.25-34.
- Aytekin, Ş. (2010).“Engelli İstihdamında Korunmalı İşyerleri Çözüm Olacak mı? MESS Mercek Dergisi, Ekim, ss.148-153.
- Bergeskog, A. (2001). Labour Market Policies, Strategies and Statistics for People with Disabilities, Uppsala, Sweden: Office of Labour Market Policy Evaluation (IFAU).
- Bond,G. R., Drake, R.E.Mueser K. T. ve Becker D.R. (1997). “An Update on Supported Employment for People with Severe Mental Illness”, Psychiatric Services, 48, ss.335–346.
- Cimera, R. E. (1998).“Are Individuals with Sever Mental Retardation and Multiple Disabilities Cost Efficient to Serve via Supported Employment Programs?”, Mental Retardation, 36 (4),ss. 280-292.
- ÇASGEM (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi) (2019). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi 2018 yılı İdari Faaliyet Raporu. Ankara. www.casgem.gov.tr > dosyalar > sayfa > dosya-379-8338. Erişim: 17.11.2019.
- DPB (Devlet Personel Başkanlığı) (2009). Engelli Personel İstatistikleri <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri> Erişim: 11.11.2019.
- DSD (Down Sendromu Derneği) (2019). Bağımsız Çünkü Çalışıyorum: İş Koçu Destekli İstihdam Programı. <https://www.downturkiye.org/is-kocugu-ve-down-sendromlu-genclerin-istihdami> Erişim: 15.11.2019.
- DİSDER (Destekli İstihdam Derneği) (2019). Hakkımızda. www.disder.org. Erişim: 17.11.2019
- EYHGM (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü) (2011). 2011 Nüfus ve Konut Araştırması (Engellilik). <https://ailevecalisma.gov.tr/media/5657/nka-internete-verilecek-2-5.pdf> Erişim: 10.11.2019.
- EYHGM (2014). Kamuda Engelli İstihdamının Analizi Sonuç Raporu. Ankara.
- EYHGM (2019). İşe Katıl Hayata Atıl Projesi (Yayımlanamamış sonuç raporu), Ankara.
- İŞKUR (Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü) (2019a). İstatistikler <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>
- İŞKUR (2019b). 2018 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara.<https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf> Erişim: 04.10.2019.

- Karataş, K (1998). “İnsan Hakları Açısından Özürlülerin İstihdamı”, K. Karataş (Ed.), Görme Özürlülerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı, Altı Nokta Körlere Hizmet Vakfı Yayınları, 2, ss. 184-187.
- Karataş, K (2002). “Özürlülere Yönelik Ayrımcılık ve Ayrımcılıkla Savaşım”, Ufkun Ötesi Bilim Dergisi, Ankara: Körlük Federasyonu, 2 (1).
- Leach, S. (2002). A Supported Employment Workbook- Using Individual Profiling and Job Matching, London: Jessica Kingsley Publishers Ltd.
- O’Byrne, A., Simons, K., Beyer, S. ve Grove B. (2000). “A Framework for Supported Employment” York: York Publishing Services Ltd. <https://www.jrf.org.uk/sites/default/files/jrf/migrated/files/1859353290.pdf> Erişim: 17.04.2019.
- Salman, F. (2007). Hep Yenik Başlama-Türkiye’de Ayrımcılık Uygulamaları: Mağdurlar ve Uzmanlar Anlatıyor, Ankara: Odak Ofset Matbaacılık.
- UDF (Uluslararası Down Sendromu Federasyonu) (2019). ZÜCDOWN Mesleki Eğitim ve İstihdam Projesi. <https://www.uluslararasidownsendromufederasyonu.com/#works> Erişim: 08.11.2019.
- Visier, L. (1998). “Sheltered Employment for Persons with Disabilities” International Labour Review, 137 (3), ss. 347-365.
- Wehman, P. (2012). “Supported Employment: What is it?” Journal of Vocational Rehabilitation, 37, ss. 139-142.
- Wehman, P., Parent W., Wood, W., Kregel J. ve Inge, K. (1989). The supported work model of competitive employment: Illustrations of competence in workers with severe and profound handicaps. Paul Wehman, John Kregel (Ed.), Supported Employment and Transition: Focus on Excellence içinde (s.19-52). New York: Human Sciences Press.
- Wehman, P. Revell, G. Kregel, J. (1997). Supported employment: a decade of rapid growth and impact. Paul Wehman, John Kregel, Michael West (Ed.), Supported Employment Research: Expanding Competitive Employment Opportunities for Persons with Significant Disabilities içinde (s.10-17). Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research & Training Center on Supported Employment. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED408777.pdf#page=10> Erişim: 12.09.2019.
- Wehman, P., Chan, F., Ditchman, N., Kang, H. J. (2014). “Effect of Supported Employment on Vocational Rehabilitation Outcomes of Transition-Age Youth with Intellectual and Developmental Disabilities: A Case Control Study” Intellectual and Developmental Disabilities, 52(4), ss. 296-310. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-52.4.296>. Erişim: 25.09.2019.
- WHO (World Health Organization) (2011). World Report on Disability. Printed in Malta.