

**Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir
Değerlendirme**

An Evaluation of Applicability of Disability Employment Methods

Yrd. Doç. Dr. Cihan Selek Öz

Sakarya Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Sakarya University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Labour Economics and Industrial Relations Department
cselek@sakarya.edu.tr

Yrd. Doç. Dr. Serdar Orhan

Sakarya Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Sakarya University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Labour Economics and Industrial Relations Department
sorhan@sakarya.edu.tr

Temmuz 2012, Cilt 3, Sayı 2, Sayfa: 36-48
July 2012, Volume 3, Number 2, Page: 36-48

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2012

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

İsmail AKBIYIK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Erdem CAM

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ / DESK EDITOR

Ceylan Güliz BOZDEMİR

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

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

SAYFA TASARIM / PAGE DESIGN

Dr. Yusuf BUDAK

P-ISSN

2146 - 0000

E-ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB
Dr. Siddik TOPALOĞLU - SGK
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN - ÇSGB
Nurcan ÖNDER - ÇSGB
Ahmet ÇETİN - ÇSGB
Dr. Erdem CAM - 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. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Işık Urla ZEYTİNOĞLU *McMaster University - CA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*
Dr. Tayo FASHOYIN *International Labour Organization - CH*
Dr. Ali Osman ÖZTÜRK *North Carolina State University - USA*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Kadir Has Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Ali SEYYAR *Sakarya Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Erinç YELDAN *Bilkent Üniversitesi*
Doç. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*

**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.*

Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme

An Evaluation of Applicability of Disability Employment Methods

Cihan Selek Öz¹ Serdar Orhan²

Özet

Özürlülerin istihdamına yönelik başlıca yedi yöntem bulunmaktadır: Kota sistemi, korumalı işyerleri, kişisel çalışma yöntemi, işverenlerin zorunluluk olmadan özürlü istihdamı, evde çalışma, kooperatif çalışma yöntemi ve sadece özürlülerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam. Bu çalışmada, sayılan bu yedi yöntemin güçlü ve zayıf yönleri ortaya konmuş ve uygulanabilirlikleri tartişılmıştır. Sonuç olarak her yöntemin kendine göre avantaj ve dezavantajları olduğu tespit edilmiş, hangi yöntem tercih edilirse edilsin önemli olanın özürlü istihdamının önündeki engellerin çeşitli şekillerde kaldırılması olduğu vurgulanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Özürlülük, Özürlü İstihdamı, Özürlü İstihdamı Zorunluluğu, Özürlü İstihdam Yöntemleri

Abstract

Mainly there are seven methods for the employment of disabled people: the quota system, sheltered workshops, self-study method, the employment of the disabled without the obligation of employers, working at home, cooperative working method and employment in selected jobs where only disabled people are employed. In this study, the strengths and the weaknesses of these seven methods are introduced and their applicability is discussed. As a result, it is found that each method has its own advantages and disadvantages, and also the importance of eliminating various obstacles in the employment of the disabled regardless of the preferred method is emphasized.

Keywords: Disability, Disability Employment, Disability Employment Obligation, Disability Employment Methods

¹ Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cselek@sakarya.edu.tr

² Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sorhan@sakarya.edu.tr

Giriş

20. yüzyılın ortaları devletin sosyal politikalarının şekillendiği, bu duruma bağlı olarak da özürlü istihdamının tartışılmaya başlandığı dönem olmuştur. Özürlü nüfusun yükselmesi, özörlöölere yönelik politika ve uygulamaların devlet bütçesine getirdiği yüklerle ilgili tartışmaları arttırmıştır. 20. yüzyılın ortaları aynı zamanda devlet politikaları anlamında konuyla ilgili bir mihenk taşı olacak değişime sahne olmuştur. Bu ihtiyaç ve zorunluluğa bağlı olarak ortaya çıkan değişim akademik yazında da etkisini göstermiş, bu durumun bir yansıması olarak özörlöölülerin nasıl istihdam edilebileceği ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar özörlöölülerin istihdamında en uygun yöntemin hangisi olduğu konusunda da tartışmaları beraberinde getirmiştir.

Özürlü istihdamı konusunda yedi yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemlerin her birinin üstün ve zayıf yönleri vardır. Ayrıca her bir yöntemin uygulanabilirliği ölkelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi, hukuki yapısı, bireylerin özörlöölülüğü algılayış biçimi gibi nedenlerden doğrudan etkilenmektedir.

Özürlü insanı Birleşmiş Milletler; normal bir kişinin kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendine yapması gereken işleri, bedensel veya ruhsal kabiliyetlerindeki kalıtsal ya da sonradan olma herhangi bir noksanlık sonucu yapamayan kişi olarak tanımlamıştır (Hazer ve Gül, 2008:1197). Özörlöölüler homojen bir grup değildir. Özörlöölülerin karakteristiği onların sağlık durumlarının türüne ve ciddiyetine bağlı olarak değişebilir (Steventon and Sanchez, 2008: 9). Doğuştan bir özürlü olmayan insanlar için özörlöölülük ve özörlöölülerin sorunları kendilerine çok uzak bir durum olarak algılandığı için özörlöölülerin problemleri ve gereksinimleri toplum tarafından pek dikkate alınmamaktadır. Bu dikkate alınmayış özörlöölülere yönelik ayrımcı uygulamalara kadar gidebilmektedir.

Bu çalışmada ilk olarak tarihsel boyutuyla özörlü istihdamını tetikleyen nedenler üzerinde durulmuş, daha sonra uygulanmakta olan özörlü istihdam yöntemleri avantaj ve dezavantajları ile birlikte incelenmiş, sonuç kısmında ise özörlü istihdamı önündeki engellerden yola çıkarak bu yöntemlerin uygulanabilirlikleri üzerine bir değerlendirme yapılmaya çalışılmıştır.

1. 20. yy. Başlarından Günümüze, Özörlöölülerin İstihdam Edilme Zorunluluğunu Tetikleyen Gelişmeler

Özörlöölülerin iş piyasalarına girmeleri 20. yy. başlarına dayanır. Sanayi Devrimi'nin gerçekleştiği Avrupa'da dahi özörlöölülerin ilk başlarda, çalışabilir durumda olsun veya olmasın, genellikle geçimlerini ailelerinden sağladıkları destekle veya evsiz olarak çoğu zaman da dilencilik yaparak sağladıkları görölmektedir (Seyyar, 2001).

Zaman içerisinde, Avrupa'da özellikle çalışma hayatında sosyal korumanın tam sağlanamamış olmasından dolayı Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında yaşanan vahşi kapitalist düşünce hem çevreye ciddi zararlar vermiş (ağır metaller, su kaynaklarının kirlenmesi, gibi nedenler özörlü doğumlarını arttırmış) hem de ağır çalışma koşullarının bir yansıması olarak özörlü sayısı hızla artmıştır. Buna ek olarak I. Dünya Savaşının da özellikle Avrupa ölkelerinde özörlü sayısını arttıran diğer bir neden olduğu görölmüştür. Bu artışla birlikte I. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönem özörlöölülerin, tıbbi ve mesleki rehabilitasyonlarının yapılması yönünde çalışmaların hızlandığı dönem olmuştur. II. Dünya Savaşı'nın akabinde ise, özörlöölülerin istihdam edilerek korunmalarına yönelik politikalar özörlöölülere yönelik çalışmaların yoğunlaştıkları alan olmuştur (Özörlöölüler Şurası, 2009). Daha önceleri aile

dayanışması şeklinde geçimleri sağlanılmaya çalışan özürülerin, özürü sayılarındaki artışla birlikte çalışma hayatına aktif bir biçimde katılmaları gerekmiştir.

Özellikle son dönemde yaşanan gelişmeler ise, hem sosyal hem de ekonomik açıdan pek çok özürü insanın iş piyasasının bir parçası olabileceğine vurgu yapmaktadır. Bu durum aynı zamanda hem istihdam ve ekonomik güvence arasındaki belirgin ilişki hem de istihdam ve özürülerin kendine güven, kendini iyi hissetmeleri arasındaki paralellik açısından özürüler konusunda en iyi çözümlerden biri olarak görülmektedir (Cohen, 2008). Çünkü özellikle genç özürüler erişkin döneme ulaştıklarında belirli zorluklarla karşı karşıya kalmakta ve okuldan, ileri eğitime ya da iş hayatına geçmek istemektedirler (Knapp vd, 2007: 3). Bunun için gerekli atmosfer sağlanmadığında ise, özürüler kendilerine güveni kaybetmekte ve kendilerini yararsız hissetmektedirler.

Özürülerin istihdam edilmelerini gerekli kılan bir başka gelişme ise devlet ve toplumsal yapıda yaşanan değişimlerdir. Bugün hemen hemen tüm ülkelerde karma ekonomiye dayanan -yani serbest piyasa ekonomisi içerisinde devletin sosyal müdahalelerinin de olduğu- bir sistem yürütülmektedir. Günümüz devletlerinin karma ekonomik sistemleri içerisinde sosyal devletin ürettiği sosyal politikalar sosyal hakların sağlanması ve böylece sosyal adaletin sağlanması amacını gütmektedir. Böyle bir devlet anlayışı özürü hakları bağlamında özürülerin istihdamını zorunlu hale getirmektedir.

Nitekim günümüzde pek çok anayasal düzenleme içerisinde çalışma bir sosyal hak olarak düzenlenmektedir. Dolayısıyla özürülerin başkalarına yük olmadan, toplumda kendilerine bir yer edinebilmeleri için istihdam önemli bir rol oynamaktadır (Karataş, 2001).

Tüm bunlarının yanında, özürülerin istihdam piyasalarının içerisinde yer almaları hem ferdi hem de toplumsal refahı arttıran bir gerçekliktir. Çünkü bir insanın istihdam edilmesi demek ülke ekonomisi açısından üretkenlik, vergi geliri, sosyal sigorta prim geliri artışının yanı sıra sosyal yardım harcamalarının da azalması demektir. Birey açısından ise, başkalarına bağlı bir hayat sürmekten ziyade ekonomik özgürlüğünün bir göstergesidir. Ayrıca, günümüz teknolojik gelişmeleri ve esnek çalışma uygulamaları da özürülerin istihdamına yardımcı olmakta ve aynı zamanda istihdam alanında yaşanan dezavantajlı durumu engelleyerek, istihdam edilmelerini zorunlu hale getirmektedir. Günümüzde yaygın olan evde çalışma, kısmi süreli çalışma yöntemleri veya özürülerin istihdamını kolaylaştıracak teknolojik düzenlemeler (bilgisayar, yardımcı aparatlar gibi) özürü insanların iş piyasalarına rahat girişini sağlamaktadır. Post-Fordist üretim sisteminin getirdiği esnek uzmanlaşma sayesinde artık işyeri, işyeri büyüklüğü gibi faktörlerin önemini sona erdirmiştir. Bu sayede özürü bir insan evinden dahi olsa istihdam edilebilmektedir.

2. Özürü İstihdam Yöntemleri

Özürülerin istihdam edilme zorunluluğu ve bu zorunluluğun yansıması olarak, onların nasıl ve ne şekilde istihdam edilebileceklerine yönelik yapılan yoğun tartışmalar farklı özürü istihdam yöntemleri doğurmuştur. Yapılan literatür incelemesi, konuyla ilgili olarak yedi yöntem olduğunu göstermektedir:

- a) Kota Sistemi
- b) Korumalı İşyerleri
- c) Kişisel Çalışma Yöntemi
- d) İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Özürü İstihdamı

- e) Evde Çalışma
- f) Kooperatif Çalışma Yöntemi
- g) Sadece Özürlülerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

Bu yöntemlerin içerisinde kota yöntemi en yaygın kullanılan istihdam yöntemidir. Özellikle son yıllarda ABD ve İngiltere gibi ülkelerde uygulamada kaldırıldığı gözlenen bu yöntemin halen ülkemizde ve AB ülkelerinde uygulanan en önemli özürlü istihdam yöntemi olduğu görülmektedir. Çalışmada adı geçen yöntemler uygulama yoğunlukları temel alınarak sıralanmıştır.

2.1. Kota Sistemi

Batı dünyasında özürlü işçilerin istihdamında “kota” kavramının köklü bir tarihi vardır. Kota sistemleri; özürlü insanlara istihdam sağlamada sosyal zorunluluğu temel alan, Avrupa bağlamı politik bir yaklaşımı ifade etmektedir. Zaman içerisinde kota sistemleri savaş nedeniyle özürlü olan vatandaşları, iş kazaları mağdurlarını ve sigortası olmayan özürlü insanları kapsayacak şekilde giderek genişlemiştir (Thornton, 1998).

Bu yöntem istihdam alanında işverenlerin belirli oranda veya sayıda özürlü çalıştırmalarının mecburî kılınması esasına dayanmaktadır (Mag, 2009). Sosyal bir gerçeklik olan özürlülerin iş piyasasına girememeleri ve karşılaşılan sorunları gidermek amacıyla oluşturulmuş olan sistem, Avrupa’da ilk kez I. Dünya Savaşı’ndan sonra, özellikle savaşta sakat kalan savaş malullerinin istihdamını kolaylaştırmak amacıyla uygulamaya başlanmıştır. Kota sisteminin ilk kez Almanya’da (1919), daha sonra Avusturya (1920), İtalya (1921), Polonya (1921) ve Fransa’da (1923) uygulamaya konulduğu bilinmektedir (Uşan, 1999: 90).

Kota sistemine ilişkin yapılan inceleme açık istihdamın paylaşımı prensibinden ve özürlülerin mesleki bütünleşme problemine kısa süreli çözüm sağlamayı amaçladığını göstermektedir (Delsen, 1996: 12). Sistem, işletmelerde çalışan işçi sayısının belirli sayıyı geçmesi durumunda belirlenen yüzdeler orana göre işverenlere özürlü çalıştırma zorunluluğu getirilmesi temeline dayanmaktadır. Bu işçi sayısı ve çalıştırılacak özürlü yüzdesi kotayı uygulayan her ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar arz etmektedir³.

Özellikle I. Dünya Savaşı’ndan sonra başlayıp zaman içerisinde önemli derecede kabul görerek birçok ülkede uygulamaya konulan kota sistemi, neo-liberal politikalarla birlikte önemini yitirmeye başlamıştır. Neo-liberal politikalar başta devlet olmak üzere iş dünyasına ilişkin birçok kurumun rolünü değiştirmiş, bu nedenle kota sistemi gibi devletin iş dünyasına rekabetin doğasıyla bağdaşmayacak müdahalesi olarak kabul edilen bazı uygulamaları değiştirmiştir. Bunun sonucunda son yıllarda Amerika, Kanada ve Avrupa Birliği üyesi olan İngiltere zorunlu kota uygulamasına son vermiştir.

Kota sisteminin ülkedeki iş piyasasının özelliklerine bağlı olarak farklı şekillerde uygulandığı göze çarpmaktadır. Örneğin Fransa’da kota yönteminde işverenler için dört farklı seçenek sunulmuştur. Birinci olarak direkt zorunlu istihdam uygulaması, ikinci olarak işverenlerin taşeron olarak korumalı işyerleri açmaları, üçüncü olarak özürlüler için oluşturulmuş olan bir fona çalıştırılmayan her özürlü için belli bir miktar saat ücreti

³ Örneğin ülkemizde 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki son düzenlemeye göre 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinden; özel işyerlerinde %3, kamu işyerlerinde %4 özürlü istihdamı zorunludur.

ödenmesi ve son olarak özürlü insanlar için yıllık ya da birkaç yıllık yürütme planını gerekli kılan anlaşmalar şeklindedir (Descolanges, 2002).

Ülkemizde özürlülerin istihdamı konusunda yaygın olarak kota yönteminin uygulanmakta olduğu görülmektedir. Ülkemizde özürlülerin istihdamı konusunda uygulanan bu yöntemin temel üstünlükleri ve zayıflıklarını ise şu şekilde özetlemek mümkündür:

Kota sisteminin diğer yöntemlere göre üstün olduğu noktalar:

- Kota yöntemi bir zorunluluğa dayanmasına rağmen işçi sayısı 50'yi aşan özel sektör işyerlerinin % 3, kamu işyerlerinde % 4 oranında özürlü istihdamı ülkemiz açısından sağlanmış olmaktadır.
- Kota yöntemi özürlülerin iş piyasalarına girmelerinin en kolay yöntemidir.
- İşverenlere kota kapsamında özürlü işçi bulma noktasında Türkiye İş Kurumu (İş-Kur) aracılık etmektedir. Dolayısıyla özürlülerin İş-Kur'a müracaat etmeleri gerekmektedir. Bu durum özürlülerin mevcut işlere yönelik İş-Kur tarafından düzenlenen mesleki eğitim imkânlarından faydalanmalarına da yardımcı olacaktır.

Kota sisteminin zayıf olduğu noktalar:

- Mevcut kota yöntemi ceza sistemine dayanması nedeniyle, işverenlerin özürlü istihdam etme konusunda olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olmaktadır (Meşhur, 2004:185).
- Kota uygulaması olmasına rağmen işverenlere bu konuda bir teşvik uygulanmamaktadır. Özellikle çalışan sayısı 50'yi aşan işyerlerinde 1 adet doktor, sanayi işletmesi ise 1 adet iş güvenliği uzmanı ve özürlü istihdam zorunluluğu da getirildiğinden işverenlerin işçilik maliyetleri artabilmektedir.
- Kota yöntemi iş piyasalarında iş arayan diğer işsizlerin özürlü işçileri yanlış algılamalarına da neden olabilmektedir. Özellikle işsiz sayısının çok olduğu ülkelerde, kota kapsamında özürlü istihdamı yapılması diğer işsizlerin özürlülere karşı olan tutumlarını etkilemekte ve hatta işe girdikten sonra da özürlü işçilere karşı önyargılı olmalarına neden olabilmektedir.
- Kota kapsamına giren işyerlerinin belli bir büyüklükte olması gereklidir (en az 50 işçi). Bu durum küçük işyerlerinin özürlü istihdamının tamamen dışında kalmasına neden olmaktadır.
- Kota uygulaması özürlü istihdamı noktasında bölgesel farklılıklara da neden olmaktadır. Kota kapsamına giren genellikle sanayi bölgelerinde kota kapsamında özürlü istihdamı gerçekleşirken, küçük işyerlerinin toplandığı bölgelerde özürlü istihdamı daha az gerçekleşmektedir.

Özürlü istihdamı konusunda sosyal devlet anlayışının bir yansıması olarak devlet kota sistemi, sahip olduğu üstünlükler ve dezavantajlar ile birlikte daha önce de ifade edildiği gibi en çok uygulanan yöntemlerden biridir. Ancak bu yöntem, günümüz rekabet koşulları ile uygunluk arz etmesi için özürlülerin kendilerini geliştirmeleri konusunda baskı yapmaktadır. Dolayısıyla bu yöntemin gelecekte uygulanabilirliği bir anlamda özürlülerin piyasanın gerekliliklerine göre kendilerini geliştirmesine bağlıdır.

2.2. Korumalı İşyerleri

Özürüli istihdam yöntemlerinden biri olan korumalı işyerleri, normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürüliüler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenerek çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği yapılarıdır. Korumalı istihdam özürüli insanlara normal rekabete açık olmayan koruyucu bir çevrede istihdam sağlamak amacındadır (Lin vd., 2002).

Korumalı işyerleri uygulaması ile öncelikli olarak istihdam piyasasına kazandırılmaları güç olan özürüliülerin (-zihinsel özürüli, -ağır dereceli özürüliüler, -eğitim seviyesi düşük özürüliüler) istihdamı hedeflenmektedir. Bu yöntemin ikincil hedefi ise, bu özürüli gruplarının bir adım öteye, normal iş piyasalarına geçişini sağlamaktır. Bu hedefi gerçekleştirmek üzere yöntem pek çok farklı programı gerçekleştirmeye yönelmiştir.

Bu programlar arasında korumalı iş istihdamı olarak bilinen ve özürüli insanların açık çevrede ancak korumalı binalarda çalıştığı kamu sektörleri, şirketlerde üretim ünitesi olarak yer alan korumalı işyerleri düzeni, geri dönüşüm ve onarım atölyeleri oluşturma gibi programlar en sık bilinenlerdir.

Visier (1998), korumalı işyerlerinin beş farklı kuruluş amacı olduğunu ifade etmiştir. Özürüliüleri işe yerleştirmek, hizmet ve mal üretmek, mali performans, özürüliüleri iş sağlamak ve üretimi ikinci plana alarak özürüli bireyin kendisini gerçekleştirmek olarak ifade edilen amaçları bir anlamda hem özürüli istihdamını, hem de bu istihdamın rekabetçi bir değer yaratma olgusu arasında paradoksu çözmeye ilişkin bir yaklaşıma vurgu yapmaktadır.

Korumalı istihdam görüldüğü gibi pek çok ülkede çalışmak isteyen özürüli insanlara artan sayıda pozisyon öneren farklı türlerdeki uygulamalarıyla genişlemektedir (Visier, 1998). Özellikle Avusturya, Almanya, Finlandiya, İtalya, Lüksemburg, Hollanda ve Portekiz gibi ülkelerde korumalı işyerlerinin sayısı hızla artmaktadır (Martin, 2001). Hatta Slovenya'da özürüliülerin başlıca işverenleri istihdamda korumalı işyerleri sahipleridir (Greve, 2009: 15).

Korumalı işyerlerinin⁴ finansmanı ve oluşturulması konusunda farklı ülkelerde farklı uygulamalar bulunmaktadır. Yapılan yazın incelemesi, korumalı işyerleri ile ilgili üç çeşit uygulama olduğunu göstermektedir.

- a) Bir bakanlık veya ulusal kuruluş tarafından merkezi hükümet yardımı alınan durum. Örneğin Avusturya, Fransa, İrlanda.
- b) Finansmanın bölgesel veya yerel düzeyde karşılandığı durum. Örneğin Belçika, İspanya
- c) Karma yöntem. Örneğin Danimarka, Arjantin (Aktaş vd, 2004).

⁴Almanya'da korumalı işyerlerine Özürüliüler Çalışma Atölyesi ismi verilmektedir. Bu atölyeler üç bölümden oluşmaktadır (Seyyar, 2001);

- a) Yeterlilik Bölümü: Çalışma arzusunda bulunan engelli bireyin atölyeye uyum sağlayıp sağlayamayacağı, üretim safhasından iş piyasalarına geçiş yapıp yapamayacağı tespit edilmeye çalışılır.
- b) İşe Alıştırma Bölümü: Engellinin kişisel gelişimine, mesleki performansına ve çalışma verimliliğine yönelik planlı ve düzenli eğitimler sunulur.
- c) Çalışma Üretim Bölümü: İşe alıştırma kısmındaki mesleki eğitim kurslarını tamamlayan engellinin iş piyasasında kendine uygun bir iş bulamaması durumunda atölyenin çalışma kısmında farklı işlerde istihdamı yapılır.

Türkiye'deki korumalı işyeri uygulaması a şikkına uymaktadır. 30.05.2006 tarihli Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik'e göre çalışan sayısının büyükşehir belediye sınırları içinde en az otuz, büyükşehir belediye sınırları dışında en az onbeş olduğu ve çalışanlarının % 75'ini bu yönetmeliğin 17. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen nitelikleri haiz özürliülerin⁵ oluşturduğu işyeri işverenlerinin korumalı işyeri statüsü kazanmak için Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne başvuruda bulunmaları gerekmektedir (md. 4). İşyerinin korumalı işyeri statüsü almasından sonra gerekli teknik destekler Valiliklerde oluşturulan Komisyon tarafından değerlendirilerek, uygun görülmesi durumunda, belli periyotlarda görevlendirilecek personel tarafından yerine getirilir (md. 9).

Ülkemizde, önceleri Başbakanlığa bağlı Özürliüler İdaresi Başkanlığı'yla, şimdi ise 08.06.2011 tarihinde kurulan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlanan ve yeni adıya Özürliü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile irtibat ve işbirliği halinde faaliyet gösteren korumalı işyerlerinin diğer istihdam yöntemlerine göre en önemli üstünlüğü, bu işyerleri sayesinde kotanın kapsamının dışında kalan (özür oranı % 40-80) ağır derecede özürliülere iş imkânı sağlamasıdır.

Ayrıca korumalı işyerlerinde çalışanların tamamına yakınının özürliülerden oluşması, özürliülerin diğer çalışanlar ile yaşayacakları uyum problemini de ortadan kaldırmaktadır. Gerçi bu bir dezavantaj olarak da nitelendirilebilmektedir. Şöyle ki, korumalı işyerlerinde çalışanların çoğunu özürliülerin oluşturması özürliülerin toplumsal hayata adaptasyonu konusunda önemli riskleri bünyesinde bulundurabilmektedir.

2.3. Kişisel Çalışma Yöntemi

Esnek çalışma saatlerinden dolayı çekici istihdam yöntemlerinden biri olan kişisel çalışma yöntemi özürliülerin kendi işlerini kurup çalışmaları esasına dayanmaktadır (Blunkett, 1999, Boylan and Burchardt, 2002). Ancak yöntem günümüz koşullarında önemli sınırlılıklarla karşılaşmaktadır. Kişisel çalışma yöntemi dediğimiz, özürliülerin kendi işlerini kurup çalışmaları, hatta başkalarına istihdam oluşturmaları son derece sınırlıdır (Meşhur, 2004:183). Özürliülerin nitelikleri ve bir iş kurup çalışabilmenin koşulları birlikte düşünüldüğünde, bağımsız çalışabilmelerinin ne kadar güç olduğu ortaya çıkar. Bu nedenle özürliülere bir iş kurup bağımsız çalışma yönünde destek olunması gerekir. Bu bağlamda kendi işini kurmak isteyen özürliüler nakdi, aynı veya hizmet niteliğindeki yardımlardan yararlandırılabilir. Örneğin bir iş kurup bağımsız olarak çalışma isteyen özürliülere çok düşük faizli ya da faizsiz krediler, vergi bağışıklıkları gibi nakdi, işyeri tahsisi, işyerinde kullanılacak araç-gereç, bazı hammaddelerin sağlanması gibi aynı, mesleki danışmanlık gibi hizmet niteliğinde yardımlar yapılabilir (Altan, 2008: 203). Ancak bu yöntemde özürliü kişilerin çoğunlukla kendilerinin ve çevrelerinin imkânları ile iş kurma yoluna gittikleri görülmektedir (Meşhur, 2004:183).

Aslında sınırlı uygulamalarına rağmen, özürliülere kimseye bağlı olmadan kendi şahsına çalışma fırsatı sunduğu için özürliüler için son derece önemli bir yöntemdir. Çünkü bu durum onlara daha esnek ve daha uygun bir çalışma metodu sunmaktadır. (Thornton and Lunt, 1994, Prescott-Clarke, 1990).

⁵ Korumalı işyerinde istihdam edilebilmek için (md. 17/1);

- En az % 40 oranında zihinsel, ruhsal-duyusal ve davranışsal özürliü olmak veya diğer özür gruplarından ise % 60 ve üzeri özürliü olmak
- Kuruma kayıtlı olmak
- 15 yaşını bitirmiş olmak gerekmektedir.

Bu yöntemin uygulanabilmesi, hem özürülülerin bir takım yeteneklere sahip olmasını, hem de devletin özürülülerin iş kurması konusunda bir rol oynamasını gerektirmektedir. Bu gereklilikleri dört grupta toplayabiliriz:

- a) Özürülülerin temel eğitimi
- b) Ülkedeki ekonomik gelişmeler ve kaynak bulma imkânları
- c) Özürülülere sağlanan mesleki eğitim
- d) Girişimciliğin teşvik edilmesi

Bu yöntemin başarılı olabilmesi için ifade edilen dört gerekliliğin bir bütün halinde yerine getirilmesi gerekmektedir. Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler evde geliştirilebilecek e-ticaret uygulamalarını ortaya çıkarmış, bu gelişmelere bağlı olarak özürülülerin kendi işlerine sahip olma potansiyelleri artmıştır.

Ülkemizde kişisel çalışma yöntemi özürülü istihdamını artırma noktasında pek üzerinde durulmayan bir yöntemdir. Bunun sonucu olarak özürülüler kendi imkanları ile niteliksiz ve basit işleri yapma yoluna gitmektedirler. Dijital devrimin ortaya çıkardığı sonuçlar göz önüne alındığında kişisel çalışma yöntemi, ifade edilen gereklilikler yerine getirildiğinde, özürülülerin istihdamı konusunda önemli bir rol üstlenebilecek çalışma yöntemi olarak görülmektedir. Ancak bu yöntemin uygulanmasında devletin üstleneceği rol ve vereceği teşvikler çok büyük önem arz etmektedir.

2.4. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Özürülü İstihdamı

Bu yöntem, işverenlerin kota/ceza ve korumalı işyerlerinin dışında tamamen kendi isteğine bağlı olarak özürülü istihdam etmesi durumudur. Ancak özürülüler konusundaki önyargılar bu imkânı da oldukça sınırlandırmaktadır.

Özürülü bireyler hakkındaki bu önyargılar iş hayatında onların, insan kaynakları birimlerini, işverenler ve/veya diğer çalışanlar tarafından farklı algılanmalarına neden olmaktadır. Farklı olarak görülmek özürülü birey üzerinde ciddi baskılar oluşturmaktadır. Bu baskının bir sonucu olarak özürülülerin, çalışmakta olduğu yerde kendisini kabul ettirme, üretken olduğunu kanıtlama ve ilişki kurmakta zorlanmadığını ispatlama için özürsüz bireyin gösterdiğinden çok daha büyük bir çaba harcama eğilimine girdikleri görülmektedir. Bu duruma toplumun önemli bir parçası olan özürülülerin bir birey olarak hak ettikleri iş imkanları ve ortamına ulaşabilmeleri için sadece onların kendilerini yetiştirmelerinin yeterli olmadığını göstermektedir. Bu hususta toplumun bütün kesimlerinde önyargıları ortadan kaldırıp özürülüler hususunda bir toplumsal bilincin oluşturulması gerekmektedir.

Bu durum, yöntemin diğer yöntemlere göre zayıf noktasını da oluşturmaktadır. Bu bilinç oluştuğu takdirde, toplumla özürülüler ve dolayısıyla işverenler arasındaki mesafe ortadan kalacaktır. Bu bilinç oluşmadığı takdirde ise, özürülülerin çalıştırılmaları işverenlerin olumlu veya olumsuz tutumuna ve özürülülerin bireysel girişim ve imkânlarına (sosyal ağ) bağlı kalacaktır (Meşhur, 2004).

Bir zorunluluk olmadan işverenlerin kendiliğinden özürülü istihdam etmelerinin diğer yöntemlere göre üstün yönü; bu şekilde özürülü istihdamının yapılması toplumun özürülüler konusunda bilinçlenmesinin bir göstergesi olacaktır. Herhangi bir zorlama (kota) olmadan işverenler özürülülere güvenip iş vereceklerdir. Özürülüler de kendilerini güvenildiğini hissederek daha çok iş tatmini yaşayabileceklerdir. Esas itibarıyla doğal olan bu yöntemdir.

2.5. Evde Çalışma

Bilindiği üzere bilgi toplumu post-Fordist üretim sistemi çalışma şekil ve yöntemlerinde önemli değişikliklere yol açmıştır. Buna bağlı olarak son yıllarda çalışma hayatında esneklik klasik çalışma ortamı ve işçi işveren ilişkilerini de değiştirmiştir. Hızla küreselleşen dünyada değişen ekonomik ve sosyal şartlara, hızla gelişen teknolojiye ve uluslararası rekabet şartlarına işletmelerin ayak uydurabilmeleri için sosyal tarafların çalışma tür ve koşullarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestisinin olduğu çalışmaya esnek çalışma denilir (Tuncay, 1995:5). Çalışma yaşamında yaşanan bu esneklik işyerinin esnekliğini, iş ve işçinin esnekliğini, çalışma sürelerinin esnekliği, ücretlerin esnekliğini ve iş kanunlarının bunlara uyum için esnekliğini beraberinde getirmiştir (Sönmez, 2006:186).

Özellikle, sürekli değişen ve çeşitlenen talep, bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ve bunların kullanılışlığı, bilgisayarın organizasyonlardaki etkili kullanımı ve uygunluğu, şiddetli rekabet olguları esnek çalışma türlerinden birisi olan evde çalışmanın gelişmesine etken olmuştur (Drucker, 1993). Günümüzde iletişim teknolojilerinin gelmiş olduğu nokta ve bunların özürü için uygulanabilirliği özürü için adeta yeni bir umut haline getirmektedir. İnternet teknolojisi sayısız hizmeti direkt olarak engelli insanların evlerine ulaştırabilmektedir. Bu da hareket ihtiyacını ya da başkalarının yardımına güvenmeyi azaltmaktadır (Sheldon, 2003: 2).

Bilişim teknolojileri özürü evlerinde yapabilecekleri pek çok iş alanı yaratmaktadır. Bu sayede özürü evlerinden, muhasebe kaydı tutabilir, internet üzerinden aracılık işlemi, pazarlama hatta avukatlık, danışmanlık gibi pek çok faaliyeti yapabilirler.

Bu yöntem özellikle ağır derecede özürü bulunan özürü için oldukça uygundur (Altan, 2008: 206). Yöntemin başarıyla uygulanabilmesi için özürü alacakları eğitim ve bilgi düzeyi çok önemlidir. Özellikle özürü temel eğitimlerini almada zorluklar yaşadığı günümüzde bu durum bu yöntemin zayıf tarafını oluşturmaktadır. Ayrıca bu yöntem hakkında özürü eve hapsederek, sosyalleşmelerini engellediği yönünde eleştiriler mevcuttur.

2.6. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Bu yöntem özürü kendi çabalarıyla ya da devlet desteği ile kurdukları kooperatif örgütlenmelerle, çeşitli alanlarda kendilerine çalışma imkanları oluşturmalarını amaçlayan bir yöntemdir. İşbirliğine dayanan bu yöntem ile özürü üyelerinin mevcut yetenek ve kapasitelerini değerlendirme bunları yapacakları işe göre iyileştirme ve bağımsız bir kuruluş olarak buldukları sektöre de faaliyet gösterebileceklerdir (Meşhur, 2004: 183). Kooperatif çalışma yöntemini uygulayan ülkeler mevzuatlarına göre bu kooperatifleri farklı şekillerde sübvansede etmektedirler. Mesela İtalya'da 200.000 EURO altındaki işlerde sosyal kooperatifler varsa ihale olmaksızın sosyal kooperatiflere verilmektedir (Samek and Ara, 2002).

Uygulamada kooperatif çalışma yöntemi korumalı işyerlerine oldukça benzeyen bir yöntemdir. Tek fark korumalı işyerlerinde işyeri şeklinde örgütlenme yapılırken, bu yöntemde özürü kooperatifler şeklinde örgütlenmektedir.

2.7. Sadece Özürü Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

Bu yöntem seçilmiş olan bazı işlerde sadece özürü istihdam edilmesi temeline dayanmaktadır. Tahsis yöntemi olarak da adlandırılan bu yöntemde, çeşitli özürü

gruplarının farklılıkları göz önünde bulundurularak, bahçıvanlık, santral operatörlüğü gibi bazı iş ve mesleklerin kısmen veya tamamen özürsüzler için ayrılması, bir başka ifadeyle özürsüz olmayan kişilerin çalışmasının yasaklanması öngörülmektedir (Altan, 2004: 264). Örneğin İtalya, Danimarka ve Yunanistan'da telefon santral operatörlüklerinde görme özürsüzler istihdam edilmektedir.

Bu yöntemin başarı ile uygulanabilmesi için özürsüzlerin yapabileceği işlere ait iş ve meslek analizlerinin yapılması ve iş tanımlamalarının düzenlenmiş olması gerekmektedir. İş tanımları uygun yapıldığı takdirde, özürsüzlerde hangi işleri yapabileceklerini veya mevcut işi yapabilmek için hangi mesleki yeterliliklere sahip olması gerektiği konusunda objektif bir bilgiye sahip olacaktır. Bu yöntemin en zayıf noktası özürsüzlerin mesleki seyyalilerini kısıtlayıcı bir risk barındırmasıdır. Bu riske rağmen, yöntemin özürsüzlerin sadece belirli işlerde çalıştırılarak onların uzmanlaşmasına olanak sağlama potansiyeli de artı bir güçlü yön olarak ön plana çıkmaktadır.

Sonuç ve Değerlendirme

Mevcut özürsüz istihdam yöntemleri incelendiğinde, bu yöntemlerin özürsüzlerin istihdam sorununa tam anlamıyla bir çözüm getiremediği görülmektedir. Bu durum ancak ve ancak özürsüzlerin istihdamını engelleyen faktörlerin net bir şekilde ortaya konularak, bu faktörlerde yapılacak iyileştirmeler ile özürsüz istihdamına ilişkin gerekli atmosferin oluşturulması ile çözülebilir.

Özürsüz istihdam yöntemlerinin etkin bir şekilde uygulanmasının önündeki en önemli bariyer özürsüz istihdamını engelleyen nedenlerdir. Bu nedenler ise özürsüzlerin istihdamına ilişkin gerekli kurumsal ve kültürel alt yapının oluşturulamadığına işaret etmektedir.

Heron ve Murray (2003:2), özürsüzlerin istihdamda karşılaştıkları sorunları şöyle sıralamaktadır:

- Çoğunlukla ayrımcılıkla bağlantılı negatif tavır,
- Eğitim öğretimde eşit olmayan katılım,
- Kullanılmayan binalar,
- Erişebilir bilgi eksikliği,
- Kullanılmayan ulaşım,
- Destekleyici malzeme ve yardım hizmetlerinin eksikliği,
- Kendine güvende eksiklik ve
- Aşırı korumacı aileler.

Günlük yaşam içerisinde her insanın özürsüz olmaya aday olduğu unutulmaması gereken bir gerçektir. Dolayısıyla özürsüzlere yönelik sosyal politikaların gerçekçi ve tüm şartlar düşünülerek yapılması, toplumun huzurunun sağlanması açısından da önem taşır.

Bahsedilen bu engeller kaldırılarak özürsüzlerin istihdamına yönelik yapılacak uygulamalar ve bu doğrultudaki programlar toplumla iç içe yapılmalıdır. Özürsüz bireyleri toplumun dışında tutarak özürsüzlere yönelik yapılacak olan tüm programlar özürsüzlerin yabancılaşmasına neden olacaktır. Yabancılaşma geniş anlamıyla; kişinin çevresine olan uyumunun azalması, özellikle de kişinin üzerindeki çevre denetiminin kalkması, bu denetim ve uyumun giderek azalması, kişinin yalnız ve çaresiz hissetmesine yol açması olarak

tanımlanır (Havle, 2009). Bir özrü olmayan insanlar bile içinde bulunduğu topluma ve gruba yabancılaşınca psikolojik olarak çökerken özürülüler bu durumdan daha çok etkilenebilir.

Dolayısıyla özürülülere yönelik, çağdaş toplumda oluşturulan sosyal politikalardan şu iki temel fonksiyonu yerine getirmesi beklenir: İlk olarak, özürülü insanların sosyal durumlarının (istihdam ve gelirin artırılması) iyileştirilmesine katkıda bulunan istikrar fonksiyonu, ikinci olarak ise özürülü insanların topluma kazandırılmasını sağlayan bütünleşme fonksiyonu.

Sosyal bütünleşmenin en önemli görevlerinden biri dezavantajlı ve savunmasız insanların toplum içinde ve ekonomik hayatta savunmasını ve tam bütünleşmesini sağlamak, aynı zamanda eğitim, enformasyon ve teknolojiye eşit bir biçimde ulaşılmasını sağlamaktır.

Belirtmek gerekir ki, bu prensiplere dayalı sosyal politika ekonominin sürdürülebilir gelişmesine, nüfusun ürün ve hizmet talebinin artmasına, vergi tabanının ve fonların hacminin genişlemesine, sonuçta toplumdaki sosyo-politik istikrarın sağlanmasına olumlu ortam oluşturmaktadır (Leonoviç, 2008).

Son olarak yaşanan dijital devrimi ve bu devrimin hem sosyal hayata hem de iş dünyasına ilişkin yansımalarını özürülü istihdamı konusunda bir fırsat olarak görmek gerekmektedir. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte üretim ekonomisinden hizmet ekonomisine doğru kayma ve dijital devrimin hem işlerin görülüş biçiminde, hem de yarattığı yeni iş kolları konusundaki sonuçları özürülülere yeni istihdam alanları yaratacak potansiyeller sunmaktadır. Bu potansiyellerin değerlendirilmesi özürülüler-aileler-devlet ve eğitim kurumları arasında kurulacak olan eş güdüm sonucu şekillenecek politikaların başarısına bağlıdır. Eğer bu konuda başarılı olunabilirse özürülüler hem üretime ve ekonomiye normal bireyler gibi katkı sağlama potansiyellerine kavuşurlar, hem de piyasalar özürülü insanların sahip olduğu yeteneklerden yararlanabilme şansına sahip olurlar.

Kaynakça

- Aktaş Canan, Sinan Gergin, Tayyar Kuz, Lütfiye Mutluoğlu, Bahar Uğurlu ve Zühal Yılmaz (2004) *Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması*, **Öz-Veri**, Cilt: 1, Sayı: 2, 153-176.
- Altan Ömer Zühtü (2008) **Sosyal Politika**, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1744, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 900, Eskişehir.
- Altan Ömer Zühtü (2004) **Sosyal Politika Dersleri**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No. 1592, Eskişehir.
- Blunket, David (1999) **Being Self Employed as a Disabled Person**, The ADP Employment Series, London: BCM ADP.
- Boylan, Ann and Tania Burchardt (2002) **Barriers to Self-Employment for Disabled People**, Report Prepared for the Small Business Services. [www.bis.gov.uk/files/file38357.pdf] (19.03.2012)
- Cohen, Marcy (2008) **Removing Barriers to Work, Flexible Employment Options for People with Disabilities in BC**, An Economic Security Project Report, February, CCPA: Canadian Centre of Policy Alternatives BC Office.
- Delsen, Lei (1996) *Employment Opportunities For The Disabled*, **International Handbook of Labour Market Policy and Policy Evaluation**, Working Paper, 96.02.

- Descolonges Paul (2002) **Active Labour Market Programmes for People with Disabilities, Country Profile: France, Germany**: Quaternair Zoetermeer.
- Drucker, Peter F. (1993) **Gelecek İçin Yönetim: 1990'lar ve Sonrası**, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Greve, Bent (2009) **The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: A Summary of Evidence from Country Reports and Research Studies**. Academic Network of European Disability Experts (ANED) – VT/2007/005.
- Havle, Nedim (2008) **Yabancılaşma**, <http://psikiyatri.org/online>.
- Hazer, Oya, Aynur Gül (2008) *Fiziksel Özürü Bulunan Kadınların Konut Mutfaklarında Karşılaştıkları Sorunlar, Öz-Veri*, Cilt: 5, Sayı: 1, 1195-1213.
- Heron, Robert and Barbara Murray (2003) **Assisting Disabled Persons in Finding Employment A Practical Guide**, International Labour Office.
- Karataş, Kasım (2001) *Engellilerin Topluma Kazandırılması, Ufkun Ötesi Dergisi*, 10-19.
- Knapp Martin, Margaret Perkins, Jennifer Beecham, Sujith Dhanasiri, Charlotte Rustin and Derek King (2007) **Transition Pathways for Disabled Young People with Complex Needs: Exploring the Economic Consequences**. LSE Research Online.
- Lin, Micha Van, Rienck Prins and Jan De Kok (2002) *Active Labour Market Programmes for People with Disabilities Facts and Figures on use and Impact, EIM Business and Policy Research*, Zoetermeer, July.
- Mag, J. Derling (2009) **Quota System for Employment of Disabled Workers**, [<http://www.newsgroups.derkeiler.com>] (04.04.2011).
- Martin, Tom (2001) **Sheltered Employment A review of the Literature**, Dublin: Priory House.
- Meşhur, H. Filiz Alkan (2004) *Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılmalarının Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi, Öz-Veri*, Cilt: 1, Sayı: 2, 176-193.
- Özürlüler Şurası (2009) **İstihdam Yöntemleri ve Yeni Yaklaşımlar Komisyonu**, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 4. Özürlüler Şurası, Ankara
- Prescott, P. Clarke, (1990) **Employment and Handicap, London: Social and Community Planning Research**.
- Samek Manuela and Giuliana Ara (2002) **Active Labour Market Programmes for People with Disabilities, Country Profile: Italy**, Institute of Social Research
- Seyyar, Ali (2001) **Sosyal Siyaset Açısından Özürlüler Politikası**, İstanbul: Türdav Yayınları.
- Sheldon, Alison (2003) **Changing Technology**, London: Sage.
- Sönmez, Pelin (2006) *Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdamı Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm, Ankara Avrupa Çalışma Dergisi*, Cilt: 5, No: 3, 177-198.
- Steventon Adam and Sanchez Carlos (2008) **The Under-Pensioned: Disabled People and People from Ethnic Minorities**, London: Pensions Policy Institute.

- Thornton, Patricia (1998) **Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities: Pointers for Policy and Practice**, Cornell University, USA.
- Thornton Patricia and Neil Lunt (1994) **Employment for Disabled People Social Obligation or Individual Responsibility**, [http://www.york.ac.uk/inst/spru/pubs/pdf/spreport2.pdf] (05.04.2012)
- Tuncay, Can (1995) *Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme*, **İstihdam Dergisi**, Sayı: 20, Temmuz-Eylül, 1995.
- Uşan M. Fatih (1999) **İş Hukukunda Sakat İstihdamı**, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayını, Ankara.
- Visier, Laurent (1998) *Sheltered Employment for Persons with Disabilities*, **International Labour Review**, 137-3, 347-365.