



DERLEME/REVIEW

## Mesleki Rehabilitasyon: Ülkemizdeki Uygulamalar ve Engellilerin İstihdamı

Vocational Rehabilitation: Practices in Our Country and Employment of the Disabled

Kübra Doğanay Bulduk<sup>1</sup>, Mine Ocaktan<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Ankara Üniversitesi, Ankara Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye

### ABSTRACT

According to the World Health Organization (WHO), more than one billion people (15% of the world's population) are considered disabled, and it is expected to increase further over time.

Disability and poverty are intertwined concepts. Today, it is known that having a profession has a positive effect on health and well-being. Moreover, it is within the scope of fundamental rights and freedoms for people to have a job or profession. For this reason, it is of indisputable importance that people with disabilities have a job and a profession. The disadvantages they face in many areas of life continue even after they step into the business world. It is clear that the scope of vocational rehabilitation should not be limited to providing employment only, but should also cover the issue of maintaining the job.

There is no consensus on the definition of vocational rehabilitation at the individual, institutional and social level. Vocational rehabilitation is not only limited to the placement of the person with physical and mental disability in a safe and suitable job, but also the whole process of gaining and maintaining the economic independence of people with disabilities.

Two groups can be defined within the scope of vocational rehabilitation services. The first is those who need this service due to a condition (injury or illness) that arose later when they had a current job, and the second is those who have never had a secure job due to their current disability. The second dimension of service is left out of the scope in many countries or is considered more within the scope of habilitation. In Turkey, while there are regulations for the employment of disabled individuals who do not have any job, there is no legal regulation for the vocational rehabilitation and return to work processes (sustainable employment) of the employees.

Practices for the employment of people with disabilities are within the scope of vocational rehabilitation. The main ones of these applications are; The quota method is sheltered employment (protected workplace), supported employment. Practices for the employment of the disabled within the scope of official vocational rehabilitation in Turkey are summarized in our article.

**Keywords:** Vocational rehabilitation, employment, disability, quota method, sheltered employment, supported employment

### ÖZET

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'ne göre bir milyardan fazla insan (dünya nüfusunun %15'i) engelli olarak değerlendirilmekte, zamanla daha da artması beklenmektedir.

Engellilik ve yoksulluk iç içe geçmiş kavramlardır. Günümüzde meslek sahibi olmanın sağlık ve esenlik üzerine olumlu etkisi olduğu bilinmektedir. Dahası, insanların iş-meslek sahibi olması temel hak ve özgürlükler kapsamındadır. Bu nedenle engelli bireylerin iş ve meslek sahibi olması tartışılmaz öneme sahiptir.

Engellilerin yaşamın pek çok alanında karşılaştıkları dezavantajlar iş dünyasına adım attıktan sonra da devam etmektedir. Mesleki rehabilitasyon kapsamının sadece işe girişi sağlamak ile sınırlı olmayıp, işi sürdürme konusunu da kapsamı gerektiği açıktır.

Mesleki rehabilitasyonun tanımı ile ilgili bireysel, kurumsal ve sosyal düzeyde fikir birliği mevcut değildir. Mesleki rehabilitasyon, sadece fiziksel ve zihinsel engelliliği olan kişinin emniyetli ve uygun bir işe yerleştirilmesi ile sınırlı olmayıp engelli bireylerin ekonomik bağımsızlığının kazandırılması ve sürdürülmesiyle ilgili sürecin tamamıdır.

Mesleki rehabilitasyon hizmetleri kapsamında iki grup tanımlanabilir. Birincisi mevcut bir işi varken sonradan ortaya çıkan durum (yaralanma veya hastalık) nedeniyle bu hizmete ihtiyaç duyanlar, ikincisi ise mevcut engeli nedeniyle hiç



güvenceli bir işi olmamış olanlardır. İkinci hizmet boyutu pek çok ülkede kapsam dışı bırakılmakta veya daha çok habilitasyon kapsamında değerlendirilmektedir. Türkiye’de ise herhangi bir işi olmayan engelli bireylerin istihdamının sağlanması yönünde düzenlemeler mevcutken, çalışanların mesleki rehabilitasyonu ve işe dönüş süreçlerine (sürdürülebilir istihdam) yönelik bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.

Engelli bireylerin istihdamına yönelik uygulamalar mesleki rehabilitasyon kapsamındadır. Bu uygulamalardan başlıcaları; kota yöntemi, korumalı istihdam (korumalı iş yeri), destekli istihdamdır. Türkiye’de resmi olarak mesleki rehabilitasyon kapsamında engellilerin istihdamına yönelik uygulamalar yazımız içerisinde özetlenmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Mesleki Rehabilitasyon, istihdam, engellilik, kota yöntemi, korumalı istihdam, destekli istihdam

## Giriş

Birleşmiş Milletler engellilik tanımını, “Normal bir kişinin kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendisine yapması gereken işleri, bedensel veya ruhsal yeteneklerindeki kalıtsal ya da sonradan olma herhangi bir noksanlık sonucu yapamaması” şeklinde özetlemiştir<sup>1</sup>. Engelli ifadesi pek çok durumu içinde barındıran genel terimdir. Yapılan değişikliklerle ülkemizde engelli kelimesi sakat ve özürlü kelimelerinin yerine kullanılmakla birlikte aslında her biri farklı anlamlara da sahiptir. Özürlü ve sakat kelimeleri daha katı anlamlar taşırken engelli; özürlülük ve sakatlık sonucu oluşan, o birey için normal olan bir işlevin yerine getirilememesi, tamamlanamaması ya da eksik kalmasıdır. Eksik kalan işlev, herhangi bir aktiviteyle sınırlı olmayıp, sosyal hayatta yaşantıyı oluşturan rollerden biridir. Engellilik, sadece fiziksel işlev kaybını değil, sağlığın tanımında olduğu gibi psikiyatrik sorunları da kapsamaktadır. Hatta kişinin dışındaki bir kısıtlama veya engel oluşturan çevresel etkilerin (olumsuz tutumlar, erişilemeyen ulaşım ve kamu binaları ile sınırlı sosyal destek) sonuçlarını da içermektedir<sup>2-4</sup>.

Mesleki bağlamda engelliliğin tanımı konusunda ise ILO’nun Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam Sözleşmesinde yer alan tanıma göre engelli kişi; usulüne uygun olarak tanınan bir fiziksel veya zihinsel engelin bir sonucu olarak uygun bir istihdamda güvence altına alma, elde tutma ve ilerleme umutları önemli ölçüde azalmış bir kişidir. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EUOSHA), engelliliği hem fiziksel hem de zihinsel bozuklukları kapsayan ve uzun vadeli veya ilerici koşulları olan kişiler de dâhil olmak üzere iş performansında engel olabilecek tüm çalışanları kapsayan bir durum olarak tanımlamaktadır<sup>5</sup>.

Engellilik her insanın yaşayabileceği ve aday olduğu bir durumdur. Hayatın herhangi bir anında geçici ya da kalıcı olarak yaşanabilir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)’ne göre bir milyardan fazla insan (dünya nüfusunun %15’i) engelli olarak değerlendirilmektedir. Bu sayı ve oranın, beklenen yaşam süresinin uzaması, dünyadaki nüfusun yaşlanma eğiliminde olması, bulaşıcı olmayan hastalıkların yaygınlaşması nedenleriyle daha da artması beklenmektedir<sup>2</sup>.

Engelliliğin önlenmesi kadar engelliliğe bağlı oluşan durumlarının önlenmesi de kalkınmışlık göstergesi olup, bu bağlamda üçüncül koruma kapsamındaki rehabilitasyon ve habilitasyon önem kazanmaktadır<sup>6</sup>. Bu kapsamda, kişinin çevresi ve yaşam koşulları topluma tam, etkin ve eşit katılımı etkilemekte olduğundan çevresel ve yasal düzenlemelerin önemi tartışmasızdır<sup>2,7</sup>.

İnsanların hayatını bağımsız olarak idame ettirebilmesi için kendi potansiyeline uygun bir işi ya da mesleği olması bir gerekliliktir. Engellilik bu durum için bir istisna değil tam tersine bu gerekliliğin daha kritik önem taşıdığı bir durumdur. Bu nedenle bu amaçla ortaya konan mesleki rehabilitasyon ve habilitasyon son derece önemlidir.

## Amaç

Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde insanın fizyolojik gereksinimlerinden sonraki ilk gereksinimi güvenlidir. Bu gereksinimin öğelerinden biri de iş sahibi olmaktır. İş sahibi olmak Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde sonraki ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimleri için de aracı olacaktır. Bu nedenle her bireyin kendi potansiyeline uygun bir işi ya da mesleği olması gerekmektedir. Engellilik durumunda bu çok daha önemlidir. Ayrıca engellilik ve yoksulluk arasındaki ilişki de bu gerekliliğin önemini vurgulamaktadır. Ancak iş sahibi olmanın dışında asıl önemli olan kişinin kendi potansiyeline uygun bir iş ya da mesleğinin olmasıdır.

Engelli bireylerin gerek psikolojik gerekse de sosyal iyilik hallerinin sağlanabilmesi adına kendi potansiyellerine uygun bir iş ve mesleklerinin olması gerekmektedir. Bu da, kendi özelliklerine, kapasitesine ve isteklerine uygun iş-meslek seçimi ve sonrasında uyum sağlama konusunda da kişilere yardımcı olan, engelliler için iş-meslek sahibi olmanın dışında girdikleri işte süreklilik sağlamak ve kalıcı olmayı sağlayan mesleki rehabilitasyon sayesinde mümkün olabilir. Bu nedenle yazımızda ülkemizde engelli istihdamı ve mesleki rehabilitasyon konusuna dikkat çekmek istiyoruz.

## Genel Bilgiler

### Engelli Kişiler İçin İstihdamın Önemi

Öncelikle her bireyin hayatını bağımsız olarak idame ettirebilmesi için kendi potansiyeline uygun bir işi ya da mesleği olması gerekmektedir. Çalışmak ve işsizlikten korunmak, bireyin doğuştan sahip olduğu hak ve özgürlüklerini tamamlayan toplumsal haklar çerçevesinde gelişmiştir<sup>8</sup>. Ayrıca günümüzde, meslek sahibi olmanın sağlık ve esenlik üzerine olumlu etkisi olduğu kabul edilmektedir. Çalışma hayatına katılmak bireyin başkasına muhtaç olmadığını, aile ve ülke ekonomisine katkıda bulunabildiğini hissetmesini sağlayacaktır. Çalışmak engelli bireylerin kendilerine olan güveninin ve saygısının artmasına ve sosyal ilişkilerinin güçlenmesine de katkı sağlayacaktır. Çalışma hayatında bulunmak ev dışında sosyal ilişkiler kurmak için kolaylaştırıcı bir ortam sağlayacaktır. Tüm bu gereklilikler göz önüne alındığında engellilerin, sağlık ve esenliği açısından iş ve meslek sahibi olmasının önemi tartışılmazdır<sup>9-13</sup>.

Engellilik ile işsizlik ve yoksulluk iç içe geçmiş kavramlardır. Yoksulluğa bağlı yaşam koşulları (yetersiz beslenme, yetersiz sağlık hizmeti ve çevresel tehlikeler) engelliliğe zemin hazırlamaktadır. Diğer yandan bir engeli olmak yetersiz eğitim-öğretim, toplum hayatına daha az katılım, daha yüksek sağlık giderleri, daha düşük istihdam oranları gibi nedenlerle kişiyi yoksulluğa sürükleyebilmektedir<sup>14-16</sup>. Dünya çapında, yapılan geniş kapsamlı pek çok çalışma engelli olmayan insanlara kıyasla engelli insanlarda daha olumsuz sağlık durumu, daha düşük eğitim başarıları ve ekonomik katılım, daha yüksek yoksulluk ve işsizlik oranları olduğunu göstermektedir<sup>16-18</sup>. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından yapılan düşük, orta ve yüksek gelir düzeyine sahip 21 ülkeyi kapsayan bir çalışmaya göre, yoksulluk oranının çalışma çağındaki engelli bireylerde, çalışma çağındaki engelli olmayan bireylere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca engellilik öncesi ve sonrası sosyoekonomik durumu karşılaştıran bir çalışma, engel durumu ile birlikte gerçekleşen değişimi çarpıcı bir şekilde ortaya koymuştur. Engel sonrası istihdam oranının düştüğü ve insanların işgücününün bir parçası olmaktan çıktığı görülmüştür<sup>16</sup>. Engel sonrası istihdam düşüşünün ya da engellilerin istihdam edilmemesinin bir diğer nedeni ise engellilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel risk grupları (çocuk veya genç, yaşlı, kadın, engelli, kronik hastalığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirenler veya meslek hastalığı ön tanısı ya da tanısı alanlar, ilaç-madde bağımlıları, eski hükümlüler, göçmenler ve eğitimsiz-acemi işçiler) içerisinde yer almasıdır<sup>19</sup>.

### Mesleki Rehabilitasyonun Önemi

Engelli bireylerin karşı karşıya kaldıkları sosyal ve fiziksel kısıtlılıklar toplumsal hayata katılımını etkilemektedir. Özellikle fiziksel kısıtlamalar eğitim ve meslek hayatına katılımı oldukça güçleştirmektedir. Hatta çocukluk yıllarından itibaren karşılaştıkları gelişimsel ve sosyal dezavantajlar, eğitim ve meslek için karar verme konusunda beceri geliştirmelerine engel olmaktadır. Bu durumun iş ve meslek edinme konusunda yaşamlarının ileri dönemlerinde zorlanmalarına neden olduğu bilinmektedir<sup>8,10,11,13,20</sup>.

Engelli bireyler iş ve meslek sahibi olmakla ilgili sorunlar kadar, iş sahibi olsalar dahi uzmanlık gerektirmeyen, düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. İşe gidip gelmek ve çalışmak için daha fazla gayret sarf etmeleri gerekmektedir. Bunun dışında, engelli ödeneklerinin yüksek olduğu ülkelerde, işe giren engelli bireylerin faydalandıkları yardım veya ödenekler kesilebilmekte ve sağlık sigortaları sona erebilmektedir<sup>21</sup>. Engelli insanlar, işyerine erişim ve destek eksikliği nedeniyle bir kuruluştaki uzun süre kalamayabilmektedir. Yaşamın pek çok alanında karşılaştıkları fırsat ve olanaklara erişim konusunda sınırlılıklar, damgalanma, diğer kişilerden daha düşük performans gösterecekleri düşüncesi, negatif tutum ve davranışlara maruz kalmak gibi dezavantajlar iş dünyasına adım attıktan sonra da devam etmektedir<sup>20</sup>.

Tüm bu etkenler engelliler için işsizlik, yoksulluk ve sosyal dışlanma başta olmak üzere pek çok sorunu beraberinde getirmektedir. Bu sorunların çözümü adına mesleki rehabilitasyon hizmetleri kritik öneme sahiptir. Ayrıca karşılaşılan sorunlar mesleki rehabilitasyonun sadece işe girişi sağlamak ile sınırlı olmaması, işi sürdürme konusunu da kapsamaması gerektiğini göstermektedir<sup>20</sup>.

## Mesleki Rehabilitasyon (Vocational Rehabilitation) Tanımı ve Kapsamı

Mesleki rehabilitasyonun tanımı ile ilgili bireysel, kurumsal ve sosyal düzeyde fikir birliği mevcut değildir. Mesleki rehabilitasyon genel olarak, çeşitli nedenlerden engeli olan kişilerin kendilerine uygun bir işe hazırlanması ve iş edinmesinin sağlanması olarak özetlenebilir<sup>11,20,22,23</sup>.

Mesleki rehabilitasyon, sadece fiziksel ve zihinsel yetersizliği olan kişinin emniyetli ve uygun bir işe yerleştirilmesi ile sınırlı değildir. Mesleki danışmanlık, mesleki eğitim, en uygun iş alanının seçilmesi, çalışma kapasitesinin artırılması, işe uyumun sağlanması, çalışma hayatının devamlılığının sağlanması ve iş kaybından koruma çalışmalarını da içermektedir<sup>11,22,23</sup>. Kısaca engelli bireylerin ekonomik bağımsızlığının kazandırılması ve sürdürülmesiyle ilgili sürecin tamamını kapsamaktadır<sup>11</sup>.

Mesleki rehabilitasyon hizmetleri ile engellinin yeteneklerine odaklanarak çalışma kapasitesini ortaya çıkarmak ve artırmak dolayısıyla çalışma fırsatları yaratmak amaçlanmaktadır. Ayrıca kişinin iş yaşamına alışması, karşılaşılabileceği zorluklardan korunması, çalışmasına karşı olan kişilerin ikna edilmesi de amaçlanmaktadır<sup>22</sup>.

Mesleki rehabilitasyon hizmetleri kişinin ilgi alanlarına, işlevsel yeteneğine ve istihdam durumuna göre değişmekte ve birey özelinde uygulanmaktadır<sup>24</sup>.

Mesleki rehabilitasyon sayesinde kişinin çalışma kapasitesi korunup geliştirilmekte dolayısıyla da istihdam desteklenmekte ve toplum refah düzeyi artmaktadır<sup>25</sup>.

Mesleki rehabilitasyon hizmetleri kapsamında iki hedef grup tanımlanabilir. Birincisi mevcut bir işi varken sonradan ortaya çıkan durum (yaralanma veya hastalık) nedeniyle bu hizmete ihtiyaç duyanlardır. İkincisi ise mevcut engeli nedeniyle güvenceli bir işi hiç olmayan kişilerdir<sup>23,26</sup>. İkinci hizmet boyutu pek çok ülkede kapsam dışı bırakılmakta veya daha çok habilitasyon kapsamında değerlendirilmektedir. Engeli bulunmayanlar dahi iş dünyasına girmekte zorlanırken, engelli bireyler için bunun daha zor olduğu bir gerçektir. Bu nedenle mevcut engeli nedeniyle hiç güvenceli işi olmayan kişiler de bu hizmet kapsamında değerlendirilmelidir<sup>12,20,22,27,28</sup>. DSÖ tarafından 2001 yılında hazırlanan İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması (ICF) rehberinde mesleki rehabilitasyon kavramının tanımında, daha önce çalışmamış engelli bireyler kapsam dahilindedir<sup>20,22,28</sup>. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 99 no'lu tavsiye kararında mesleki rehabilitasyon tanımının bütün engellileri kapsadığı belirtilmiştir<sup>22,29</sup>.

## Habilitasyon

Rehabilitasyon sözcüğündeki “Re” ekinin çıkarılması ile “habilitasyon”un Latince sözcük anlamı “yapabilir duruma getirmek”tir. Kavram olarak ise engelli bireyin en üst düzey kapasite ve bağımsızlığa ulaşabilmesi için daha önceden bilmediği ve/veya kullanmadığı becerilerini geliştirmek anlamına gelmektedir. Genellikle doğuştan engelli olma durumlarında habilitasyondan bahsedilmektedir<sup>30</sup>.

## Ergoterapi (Occupational Therapy)

Ergoterapi; mesleki rehabilitasyon ile tarihçesi ve bazı ülkelerde birbiri yerine kullanımı nedeniyle iç içe geçmiş bir kavram olup, uğraşı terapisi (occupational therapy) anlamına gelmektedir. Ergoterapinin temel amacı; insanların istekleri, gereksinimleri veya beklentileri doğrultusunda kabiliyetlerini geliştirerek ya da işi ve çevreyi insanların uyumunu artıracak şekilde düzenleyerek günlük yaşam aktivitelerine katılmalarını sağlamaktır<sup>31</sup>.

## Mesleki Rehabilitasyonun Tarihçesi

Avrupa'nın batısında 18. yüzyılda (Pinel ve Tuke'un çalışmalarının da etkisi ile) psikiyatrik sorunları olan hastalara olan bakış açısının değişmesi ve onların topluma katılmasının amaçlanması ile, yeni tedavi

yöntemi olarak egzersiz ve meslek edindirmeye yer verilmeye başlanmıştır. Özellikle psikiyatrik engellilerin çalışması için çeşitli atölyeler kurulup gerçekleştirilen projeler kapsamında engelliler tarafından ortaya konan ürünler satılmıştır. Ancak bu ürün satışındaki amaç; finansal bağımsızlık kazandırmaktan öte bireyin yaşamına bir amaç kazandırmak olmuştur. 18. Yüzyılda temelleri atılan ergoterapi ve mesleki rehabilitasyon konusundaki ilerleme toplum yapısındaki değişimler gibi nedenlerle 1. Dünya Savaşı sonrasına kadar Avrupa'da gündeme gelememiştir<sup>12,31</sup>.

1. Dünya Savaşı'nın yıkıcı etkisinde kalan insanların tekrar topluma kazandırılması için daha önce sadece psikiyatrik hastalıkların tedavisinde kullanılan uğraşı terapisi ve mesleki rehabilitasyon fiziksel engellilik durumlarında da kullanılmaya başlanmıştır. Bu uygulamalar daha çok uğraş terapisi kapsamında ve hastalığın ya da engelin rahatsız edici yönlerini unutturmak ve başka yöne yönlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiş, kişinin isteği veya yetenekleri açısından bir değerlendirme yapılmadan herkese standart aktiviteler önerilmiştir. Uğraş terapisi ve mesleki rehabilitasyon, 2. Dünya Savaşı ile birlikte ABD'de çeşitli yasalar kapsamında daha yaygın ve sistematik bir şekilde uygulanmıştır. Savaş yüzünden artan işgücü ihtiyacını karşılamak kadar zihinsel engelli ve psikiyatrik sorunu olan kişileri de içeren yasal düzenlemeler ortaya konmuştur<sup>12,13,23,31</sup>. Yıllar içinde yasalarla birlikte hem mesleki rehabilitasyonun kapsamı hem de mesleki rehabilitasyon hizmeti verilen grubun sınırları (zihinsel yetersizlik, alkolizm, sosyal yetersizlik, göçmenler gibi) genişletilmiştir<sup>24</sup>.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1955 yılında 99 sayılı "Mesleki Rehabilitasyon Tavsiye Kararı" yayınlarken, bu hizmetin tanımını, kapsamını, ilke ve yöntemlerini, idari organizasyonunu, yararlanma yöntemlerini tanımlamış, tıbbi tedaviden sorumlu organlar ile mesleki rehabilitasyondan sorumlu organlar arasında işbirliği, engelliler için istihdam olanaklarını geliştirme yöntemleri, korumalı istihdam, engelli çocuklar ve gençler için özel hükümler gibi başlıkları içermiştir<sup>11,29</sup>.

## Avrupa'da Mesleki Rehabilitasyon

Beklenen yaşam süresinin uzaması ile daha uzun çalışma ömrünün bir sonucu olarak pek çok Avrupa ülkesi farklı kapsamlarda mesleki rehabilitasyon hizmeti sunmaktadır. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) tarafından 2016 yılında gerçekleştirilen bir araştırmaya göre Avrupa ülkelerinde iki farklı eğilimde mesleki rehabilitasyon uygulanmaktadır. Bu iki eğilim mesleki rehabilitasyonun dünya genelinde uygulama alanı olarak iki farklı hizmet alanı olması ile uyumludur. Almanya, İsveç, Hollanda, Norveç, Finlandiya, Danimarka ve Avusturya'da kapsamlı (önleme, erken müdahale, multidisipliner yaklaşım, entegre hizmet) ve tüm çalışanları kapsayıcı (istihdam sağlama ve sürdürülebilir istihdam) bir hizmet sunulmaktadır. İngiltere, Fransa, İtalya, İsviçre, Belçika, İzlanda ve Lüksemburg'da ise birinci grupta benzer kapsayıcılıkta olmakla birlikte, erken müdahale konusunda daha sınırlı bir hizmet sunmaktadır. İspanya, Portekiz, İrlanda, Macaristan, Romanya, Bulgaristan, Estonya ve Litvanya'da çalışma gücü kaybı yaşamış olan işçilerin iş hayatına yeniden uyumu için işverenlere mali destek sağlanmaktadır. Bazı durumlarda, bu destek biçimi belirlenmiş bir engellilik derecesine sahip işçiler için ayrılmıştır. Son olarak Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, Hırvatistan, Kıbrıs, Letonya, Malta, Polonya, Slovenya ve Slovakya'da rehabilitasyon ve işe dönüşe ilişkin sınırlı bir çerçeve bulunmaktadır. İşçilere yönelik rehabilitasyon desteği yalnızca engelli kişiler için mevcuttur ve onların işgücü piyasasına erişimlerini teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Benzer şekilde, işverenlere verilen destek yalnızca engelli kişilerin işe alınması ile sınırlıdır<sup>32</sup>.

## Mesleki Rehabilitasyon Süreci ve Aşamaları

Çeşitli çalışmalar ışığında mesleki rehabilitasyon uygulanacak birey açısından süreç; kişi ve ülkedeki sistemin özellikleri dikkate alınarak işe dönüş stratejisi ya da belirlenen istihdam kapsamında seçilen modele göre aşağıdaki gibi sıralanabilir;

**Yönlendirme:** Herhangi bir nedenle (işsizlik ya da iş kazası, meslek hastalığı sonrası) mesleki rehabilitasyona ihtiyacı olan kişi için kendi talebi ya da bir kurumun yönlendirilmesi ile sürecin başlatılmasıdır.

**Mesleki açıdan durum değerlendirmesi ve danışmanlık:** Kişi fiziksel durumu, çalışma kapasitesi, iş-meslek öyküsü vb. açılardan değerlendirilmektedir. Ayrıca daha önce işi olan kişilere eski işine dönüp dönemeyeceği değerlendirildikten sonra danışmanlık verilmektedir. İş öyküsü olmayan kişiler için ise mesleki rehabilitasyon

konusunda genel danışmanlık verilmektedir. Kişinin değerlendirilmesinde çalışma yeterliliği indeksi ya da hastalığına/yeti yitimi nedenine yönelik pek çok ölçek kullanılabilir.

Mesleki rehabilitasyon açısından kişiye özgü amaç belirleme ve hizmeti planlama: İş öyküsü olmayan kişiler için doğru ve uygun işin seçilmesi adına amaç belirlenmekte ve belirlenen adımlar izlenmektedir. İş kazası ya da meslek hastalığı sonrası sürdürülebilir istihdamı sağlamak için eski işe devam ya da yeni bir iş sağlanması amaçlarından birinin belirlenip buna uygun adımlar gerçekleştirilmektedir. Mevcut iş devam ettirilemeyecek ise yeni iş sağlanması da bu kapsamdadır.

Amaca uygun rehabilitasyon hizmetini planlama: Bu aşama işe uyumu da gözetilen eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri ile danışmanlığı içermektedir.

İşe yerleştirme: Kişi hazır olduğunda korumalı/destekli istihdam gibi modeller ya da işe dönüş kapsamında uygun bir işe yerleştirilmektedir.

İş yeri ziyaretleri ile kişinin gelişiminin gözlenmesi, destek, sosyal uyum ve müdahaleler: Belli aralıklarla kişinin iş yerine uyumu ve gelişiminin gözlenmesi amacıyla ziyaretler ile hem kişiye hem de iş yerine yönelik müdahaleler yapılmaktadır. Bireysel müdahale kapsamında bireyin mevcut kapasite kaybını gidermek amacıyla yeniden uyumlandırılmış iş simülasyonları sayesinde kişinin rehabilitasyon süreci devam ettirilmektedir. Ayrıca bireysel müdahale kapsamında doğru çalışma alışkanlıkları kazandırmak için eğitim verilmektedir. Bunun dışında kişinin, sosyal problem çözme becerilerini değerlendirmek ve iş yerinde birlikte çalışacağı diğer insanlarla kuracağı iletişimin provasını yapmak amacıyla grup çalışmaları yapılabilmektedir. İş yeri müdahalesi kapsamında ise ergonomik risk faktörleri değerlendirilmekte ve bunlara yönelik öneriler verilmektedir.

Rehabilitasyon sürecinin sonlandırılması: İş yeri ziyaretleri kapsamında rehabilitasyon sürecindeki bireyin; işteki sorumluluklarının tamamını yerine getirdiğinin, çalışma saatlerine ayak uydurabildiğinin tespit edilmesi ve işverenin birey hakkında beklentilerinin karşılandığının görülmesi ile sosyal uyum süreçlerinin ardından rehabilitasyon süreci sonlandırılabilir. Buna rağmen taburculuk sonrası belli aralıklarla kontrol önerilmektedir<sup>22,23</sup>.

Mesleki rehabilitasyon amacıyla sunulan hizmetin içeriği ve hizmet sunulan ülkelerdeki uygulamalara göre ekipte olması gereken meslek grupları değişmektedir. Ancak ideal bir mesleki rehabilitasyon hizmeti verebilmek için ekipte doktor, vaka yöneticisi, ergoterapist, psikolog, fizyoterapist, meslek danışmanı, mesleki eğitimci, işverenler, sigorta ve devlet ile ilgili işbirliği çalışanları yer almalıdır<sup>33</sup>.

## İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Mesleki Rehabilitasyon (İşe Dönüş)

Mevcut işi olan bir kişinin (herhangi bir engeli olsun ya da olmasın) iş kazası veya meslek hastalığı sonrası hızlı ve sağlıklı bir şekilde işe dönüşünü ve sürdürülebilir istihdamını sağlamak için mesleki rehabilitasyondan söz edilmektedir<sup>26</sup>.

Çalışanın işe dönüşü için atılacak ilk adım, geçirdiği kaza veya hastalık sonrası güncel sağlık durumunun ve kapasitesinin tespitidir. Dolayısıyla mevcut işe devam ya da yeni iş edinme süreci için karar verilmesi söz konusudur. Yeni bir iş seçeneğinin gündeme gelmesi durumunda, çalışanın sağlık durumu ve kapasitesine uygun işlerin tespit edilmesi gerekmektedir. Seçeneklerin değerlendirilmesinden sonra "işe dönüş planı" hazırlanır<sup>26</sup>.

Başarılı bir işe dönüş uygulaması için tutarlı veya tek bir yasal düzenleme altında yasal çerçeve, entegre politika, etkili koordinasyon mekanizması, sistemin tüm çalışanları kapsamı, erken müdahale ile hızlı bir şekilde işe dönüş şansının artırılması, kişiye özel müdahaleler, vaka yönetimi yaklaşımı, teşvik (mali destek gibi olumlu ya da devamsızlık tazminatı gibi olumsuz) ve destek (mali veya teknik) faaliyetleri gerekmektedir<sup>32</sup>.

## Başarılı İşe Dönüş Uygulaması Olarak FIT2WORK: Avusturya Programı

FIT2WORK programı 2012 yılından itibaren ikincil ve üçüncül önleme üzerine odaklanarak, çalışanların istihdam edilebilirliklerini korumak ve sağlık nedeniyle iş kaybını önlemek için sık ya da uzun süreli hastalık

izninde olan, hastalık nedeniyle iş yerinde sorunları olan ya da hastalık nedeniyle işten çıkarılan işçilerin istihdamını ve yeniden topluma kazandırılmasını, mevcut işine devam edemeyenlere ise alternatif uygun meslek belirlenmesini, bu konuda bilgilendirmeyi ve farkındalık yaratmayı amaçlamaktadır. Bu program kısaca, çalışanların fiziksel veya zihinsel sağlık sorunları sonrasında çalışma yeteneklerini sürdürmelerine yardımcı olacak hizmetler sağlayan bir erken müdahale programıdır.

Programın işleyişi:

**Aşama 0:** Bir çalışandan veya işverenden destek/tavsiye talebi aldıktan sonraki iki hafta içinde iletişim kurmak.

**Aşama 1:** Bireysel problem çözme süreci (vaka yönetimi) bir temel kontrol (check4start) ile başlar.

**Aşama 2:** Temel kontrolün ardından fit2work, daha uzun bir süre boyunca destek sağlaması gerekir gerekmediğini belirler (danışmanlık). Çalışanın sorunu ve yaşam durumu hakkında gerekirse iş yeri hekimi, iş psikoloğu tarafından ayrıntılı değerlendirme yapılır. Kişinin durumuna göre gerekli ileri destek farklı kurumların ortaklığı ile gerçekleştirilmektedir<sup>34</sup>.

## Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam

Mesleki rehabilitasyonun kapsamındaki hizmet grupları ve içeriği değerlendirildiğinde engelli bireylerin istihdamı ve buna yönelik uygulamalar da bu kapsamdadır. İstihdam açısından farklı uygulamalar mevcuttur.

## Engellilerin İstihdamı ile İlgili Bazı Uygulamalar

### Kota Yöntemi

Tüm dünyada en yaygın kullanılan yöntemdir. Bu yöntem, belli sayıda ya da oranda engellinin zorunlu olarak çalıştırılması yükümlülüğünü ifade etmekte ve engelli istihdamını zorunlu tutmaktadır<sup>17</sup>.

Kota yöntemi, Ocak 1919'da ilk kez Almanya'da uygulanmıştır<sup>10</sup>. Çoğu ülke %5'lik kota benimsemiştir. Buna karşın bu yöntem ile dünya genelinde engelli istihdamına yönelik anlamlı bir gelişme elde edildiği söylenememektedir. Çünkü bu zorunluluğa rağmen genellikle kotanın doldurulmaması durumunda para cezası ödeme yöntemi ile bu zorunluluktan kaçmak çok daha yaygındır. Ayrıca engelli bireyler yalnızca denetleme döneminde geçici olarak istihdam edilebilmektedir. Bunun dışında, kota yöntemi ile yeni kuruluşların açılma hızına orantılı olarak istihdam sağlanacağı için yavaş bir gelişme kaydedilebilmektedir. Diğer bir sorun ise işverenler, amirleri, iş arkadaşları ve sendikalar tarafından engellilere yönelik olumsuz tutumlar gösterilebilmesi ve damgalanması<sup>1,35</sup>.

### Korumalı İstihdam

İlk olarak 16. yüzyılda Fransa'da uygulanan korumalı işyeri, devlet tarafından açık işgücü piyasasının rekabetçi koşullarında istihdam fırsatı bulamayan engelliler için mesleki iyileştirme ve istihdam sağlamak amacıyla, mevzuat kapsamında gerek mali yönden gerekse de teknik donanım açısından iş ve çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği yerlerdir<sup>36</sup>. Genel olarak, çeşitli atölyeler, tek düze uğraşı kazandırmaya yönelik olan genel ve herkese açık iş gücü piyasasından farklı olan kurumlardır<sup>20</sup>. Genel anlamda bu uygulamanın amacı engellilerin işe yerleştirilmesi iken bazı ülkelerde mal ve hizmet üretim amacı daha ön planda tutulabilmektedir. Ayrıca korumalı istihdam, ülkelerin bakış açılarına göre kendi içinde de birbirinden ayrılan farklı modeller halinde uygulanabilmektedir<sup>36</sup>.

Korumalı işyerlerinin engellilerin istihdamında kullanılmasına yönelik bazı eleştiriler; ücret seviyesinin düşük olması, kişilerin sosyal açıdan sınırlandırılması, atipik iş sözleşmelerinin yaygınlığı ile kariyer ilerlemesinde sınırlılık, işlerin vasıf gerektirmeyen ve tekrarlanan işler olması, engellinin yeteneğinin değerlendirilmemesi, rekabetçi (açık) iş gücü piyasasının dışında olması, bazı modellerde normal çalışan hakları kapsamında tutulmaması, desteğin sürekli olması zorunluluğu olarak sayılabilir<sup>20,36-38</sup>. Bu eleştirilere rağmen genel anlamda engeli olan bir kişinin hiç iş-meslek sahibi olmaması ile kıyaslandığında gerek maddi gerekse de manevi yönden faydalı olduğu tartışmasızdır<sup>36</sup>.

## Destekli İstihdam

Destekli istihdam ilk olarak 1980'lerde ABD'de zihinsel engelli bireylerin okul hayatından iş hayatına geçemediğinin tespit edilmesi ile ortaya konmuştur. Engelli bireyleri, gelir getirici bir iş bulma ve o işte kalıcı olma konusunda (iş öncesinde, iş sırasında ve iş sonrasında) destekleyen bir yöntem olarak tanımlanmaktadır. Bu modelde işveren de desteklenmektedir<sup>17</sup>. Bu destek beş alanda sağlanmaktadır: uygun iş bulma, işe yerleştirme, iş yerinde eğitim, iş yerinde değerlendirme ve sürdürülebilir istihdamı sağlamak için gerekli prosedürlerin yerine getirilmesi<sup>8</sup>.

İşe yerleştirildikten sonra iş ile ilgili eğitimin verilmesi ile vasıfsız olmak dolayısıyla işe kabul edilmeme sorununun üstesinden gelmek amaçlanmıştır. Ayrıca korumalı istihdamdaki vasıf gerektirmeyen ve tekrarlanan işler yerine kişinin "gerçek işler" de çalışması sağlanabilir. Korumalı istihdamın ortaya koyduğu bir diğer sorun olan diğer çalışanlarla aynı haklara sahip olamama ve düşük ücret sorunu da bu şekilde ortadan kaldırılabilir. Son olarak işverenin desteklenmesi ile işverenin bu sisteme daha aktif katılımı sağlanmaktadır<sup>8,17</sup>.

Destekli istihdam programlarının etkililiğini ölçmek amacıyla yapılan araştırmalar; ruh sal ve zihinsel sorunlar yaşayan engelli bireyler için, bu programların korumalı atölyelere göre daha başarılı olduklarını göstermiştir. Bu programların çalışanlar için daha fazla finansal kazanç, memnuniyet, özgüven kazanma, bağımsız yaşam ve aileye yük olarak hissetmeme gibi yararları bulunmaktadır<sup>8</sup>.

## Türkiye'de Mesleki Rehabilitasyon

### Türkiye'de Engellilerin İstihdamı ve Mesleki Rehabilitasyon Kavramı

Türkiye üyesi olduğu Birleşmiş Milletler ve bağlı örgütlerinin çeşitli zamanlarda kabul ettiği; İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, Engelli Kişilerin Hakları Bildirisi, Engelliler İçin Fırsat Eşitliği Hakkında Standart Kurallar, Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme, Engellilerin İstihdamı ve Mesleki Rehabilitasyonu Hakkında 159 sayılı ILO Sözleşmesi ve 168 sayılı ILO Tavsiye Kararı, İnsan Haklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkında 142 sayılı ILO Sözleşmesi ve ayrıca onaylanan Avrupa Sosyal Şartı uyarınca engellilere yönelik birtakım taahhütlerde bulunmuştur<sup>8</sup>.

Türkiye'de kabul edilen uluslararası sözleşme ve benzeri metinlerin dışında engellilere yönelik istihdam politikaları başta Anayasa olmak üzere çeşitli yasal düzenlemelerle belirlenmiş durumdadır. T.C. Anayasasının 50. maddesine göre, "...bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar..." ve 61. maddesine göre, "Devlet malül ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yarayış bir hayat seviyesi sağlar. Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır..." hükümleri ile engellilerin çalışma hakları vurgulanmıştır<sup>36</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. maddesinde, iş ilişkisinde engellilik nedeniyle de ayırım yapılamayacağı düzenlenmiştir. Temmuz 2005'te yürürlüğe giren 9463 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, engellilerin istihdamına yönelik olarak ayrımcılık ve ortam düzenlemeleri ile ilgili düzenlemeler içermektedir<sup>8,39,40</sup>.

5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun'da konu, mesleki habilitasyon ve rehabilitasyon şeklinde geçmektedir. Engellilerin meslek seçebilmesi ve bu alanda eğitim alabilmesi için gerekli tedbirlerin alınması ile bu konuda programlar geliştirilerek yönetmelikler çerçevesinde bu hizmetlerin verileceği belirtilmiştir<sup>39</sup>.

Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik'e göre ise "mesleki rehabilitasyon; engellilerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan, ilgi ve yeteneklerine uygun mesleklerde yetiştirilerek istihdamlarını kolaylaştırmak ve mesleklerinde ilerlemelerini sağlamak amacıyla devamlı ve koordinasyon içinde sosyal ve tıbbi rehabilitasyon, mesleki rehberlik, mesleğe hazırlık, meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimi, işe yerleştirme ve takibi" şeklinde tanımlanmıştır<sup>41</sup>.

Yukarıdaki kanun ve yönetmeliklere bakıldığında mesleki rehabilitasyon kavramının kapsamı dahilinde tartışma konusu olan iki farklı hizmet grubundan sadece tek hizmet grubunun ele alındığı görülmektedir. Herhangi bir işi olmayan engelli bireylerin istihdamının sağlanması yönünde düzenlemeler varken çalışanların mesleki rehabilitasyonu ve işe dönüş süreçlerine (sürdürülebilir istihdam) yönelik herhangi bir rehabilitasyon düzenlemesi bulunmamaktadır<sup>26</sup>. Yalnızca bir işçinin çalışırken malul duruma gelmesi ve bu durumun



ortadan kalkması durumunda işverenin kişiyi eski işinde veya benzer bir işte tekrar istihdam etmesi zorunludur. Bu zorunluluk yerine getirilmediği durumda işverenin 6 aylık ücret tutarında tazminat ödemesi gerekmektedir<sup>35</sup>. Engellilerin istihdamına yönelik olarak çeşitli kanun ve yönetmeliklerle farklı istihdam yöntemleri uygulanmaktadır. Genel çerçeve olarak kota yöntemi uygulanmakta ve ek olarak korumalı ve destekli gibi istihdam yöntemlerine yönelik proje vb. çalışmalar yürütülmektedir.

## 12. Kalkınma Planı (2024-2028)

Başta özel politika gerektiren gruplar olmak üzere toplumun tüm kesimlerine yeterli bir gelirle kayıtlı, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlandığı koşullarda iş imkânlarının sunulması ile insan kaynağı niteliğinin yükseltilip etkin kullanıldığı verimli bir işgücü piyasasının oluşturulması temel amaçtır. Özel politika gerektiren grupların yeterli bir gelirle kayıtlı, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlandığı koşullarda işgücü piyasasına katılımı sağlamak amacıyla pasif işgücü programlarından yararlanma koşullarının kolaylaştırılması, engellilere yönelik özel eğitim programlarının istihdam temelinde etkinliklerinin artırılması, engellilerin istihdam edilmelerine yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yaygınlaştırılması, özel politika gerektiren gruplarda yer alan bireylerin istihdamda kalmalarının temin edilmesi ve sahip oldukları becerilerin günümüz ihtiyaçlarına uyarlanması için hayat boyu öğrenmeye katılımın artırılması, sektörlerle işbirliklerinin güçlendirilmesi, kadın istihdamını artırmaya yönelik kurumsal bakım olanaklarının ekonomik ve fiziki erişilebilirliğin artırılması, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerinin kayıtlı ve güvenceli bir şekilde uygulanması, yaygınlaştırılması ve mikro kredi projeleri, kadın istihdamına etkisi güçlendirilerek yaygınlaştırılması gibi amaçlar 12. Kalkınma Planında yer almaktadır<sup>42</sup>.

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği (11.10.2008 tarih ve 27021 sayılı Resmî Gazete)

Yönetmelik; sigortalıların iş kazası ile meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik hâllerinin meslekte kazanma gücünü ne oranda azaltacağına, hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların işten ayrıldıktan en geç ne kadar süre sonra ortaya çıktığı takdirde o işten ileri gelmiş kabul edileceğine, sigortalıların hangi hâllerde çalışma gücünün %60'ını yitirdiğine, sigortalıların hangi hâllerde çalışma gücünün en az %60'ını veya aynı kapsamdaki sigortalıların vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiğine, sigortalıların hak sahibi veya bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının hangi hâllerde çalışma gücünün %60'ını yitirdiğine, sigortalı sayılanların özürü çocuklarının hangi hâllerde başka birinin sürekli bakımına muhtaç durumda sayılacaklarına, sigortalı sayılanların yaşlılık sigortası kapsamında çalışma gücü kaybı oranı tespitlerine, sigortalı sayılanların hangi hâllerde erken yaşlanmış sayılacaklarının tespitine, çalışma gücü ve meslekte kazanma gücü kaybı oranının tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarının düzenlenmesine, malullük aylığı veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılar ile çalışma gücünün en az %60'ını yitiren malul çocukların kontrol muayenelerine, sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümünün iş kazası veya meslek hastalığı sonucu olup olmadığının tespitine ilişkin usul ve esasları kapsamaktadır<sup>43</sup>.

## Türkiye'de Engelli ve İstihdam Durumu

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verilerine göre 2022 yılında engelli bireyler, genel nüfusun %12,3'ünü oluşturmaktadır. Yine TÜİK verilerine göre aynı yıl engellilerin sadece %15,1'i bir işte çalışmaktadır (kadınların %7,9'u, erkeklerin %27,8'i)<sup>44</sup>.

TÜİK tarafından 2010 yılında yürütülen daha geniş kapsamlı bir çalışma olan "Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010" sonuçlarına göre kayıtlı engelli bireylerin % 14,3'ünün çalışmakta olduğu, çalışmayanların sadece % 6,3'ü iş ararken iş aramayanların % 16,6'sının engeli nedeniyle kendisine iş verileceğini düşünmemesi dikkat çekicidir<sup>45</sup>.

## Türkiye'de Engellilerin İstihdamı - Kota Yöntemi

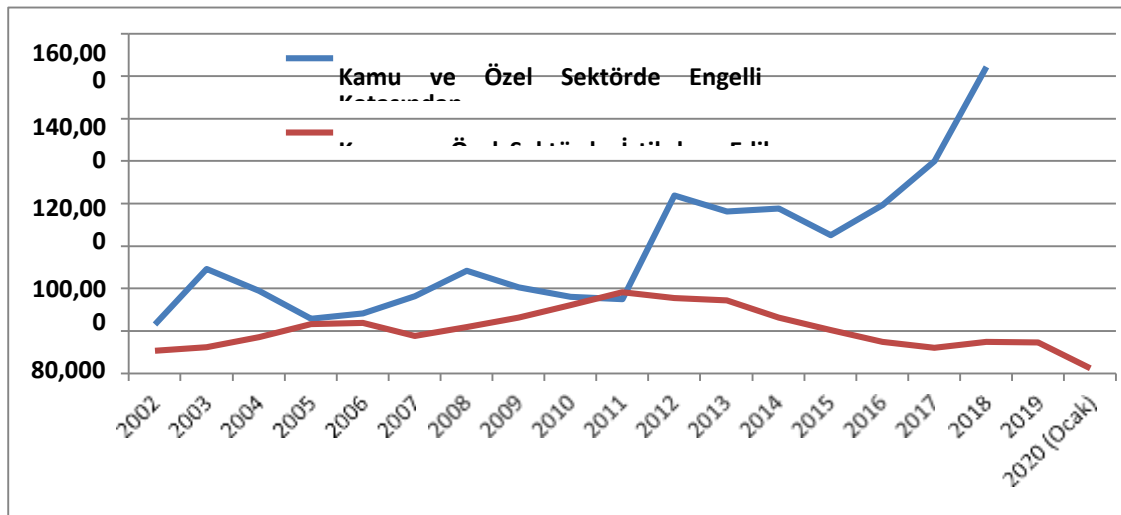
Ülkemizde ilk olarak 1970'lerde kota yöntemi ile engellilerin istihdamına yönelik girişimler başlamıştır. 2000'li yılların başında ise bu yönteme ek olarak korumalı istihdam, destekli istihdam gibi bazı uygulamalar da eklenmiştir. Ayrıca çeşitli düzenlemeler ve projeler ile de bu konuda çalışmalar yapılmıştır<sup>17</sup>.

Şu an yürürlükte olmayan 1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesi engelli ve eski hükümlülerin istihdamına yönelik olarak belli kriterleri taşıyan kişilerin belli işlerde çalışmasına yöneliktir<sup>18</sup>. Günümüzde kota yöntemi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu ile bu yasalara bağlı çıkartılan yönetmeliklerle düzenlenmiştir. Ayrıca engellilerin işçi olarak istihdam edilmelerinde sorumluluğunu yerine getirmeyen işverenler için cezai yaptırımlar öngörülmüştür.

Engelli bireylerin kota yöntemi ile işçi kadrosunda istihdamına ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30 uncu Maddesi kapsamında; "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." ifadesi yer almaktadır<sup>40</sup>. Bu kapsamda engelli bireyleri çalıştırmakla yükümlü işyeri sayısı 2002 yılı itibarıyla kamuda 1.609, özel sektörde 8.121'dir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından son olarak yayımlanan Engelli ve Yaşlı İstatistik Bültenine göre ise Mart 2023 itibarıyla bu sayı kamuda 1.323, özel sektörde ise 16.646'dır<sup>46</sup>. Kamuda yükümlü iş yeri sayısının azaldığı ve özel sektörde de sadece iki katına çıktığı dikkat çekicidir. Bir diğer dikkat çekici konu ise 50 veya 51'den fazla düzenli çalışan olan iş yerlerinin bu kapsama alınmasıdır. Bu durum özellikle özel iş yerlerinin bu zorunluluktan kaçmak amacıyla çalışan sayısını sınır değerde tutmak gibi yöntemlere başvurmasına neden olabilmektedir<sup>35</sup>. Engelli ve Yaşlı İstatistik Bültenine göre ise Mart 2023 itibarıyla engelli çalıştırmakla yükümlü işyerlerinde işçi olarak çalışan engelli birey sayısı kamuda 18.910 ve özelde ise 104.536 olmak üzere toplam 123.446 kişidir<sup>46</sup>.

Engelli bireylerin kota yöntemi ile memur kadrosunda istihdamına ilişkin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53'üncü maddesine göre; "Kurum ve kuruluşlar bu kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır." ifadesi yer almaktadır<sup>47</sup>. Burada kadro, kurumun mevcut kişi sayısı ile değil tüm potansiyel kadrosu üzerinden hesaplanmaktadır<sup>17</sup>. 2002 yılsonu itibarıyla 5.777 memur olarak istihdam edilen engelli birey sayısı 2022 Nisan itibarıyla 65.662'ye ulaşmıştır. Engelli memur sayısı 2002 yılına göre yaklaşık 10 kat artmıştır<sup>46</sup>. Memur olarak çalışan engellilerin %29,8 ile hizmetli kadrosunda görev aldığı görülmektedir. Bunu %17,32 ile veri hazırlama ve kontrol işletmeni ve %14,77 ile memur kadrosu izlemektedir<sup>48</sup>.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu, kota sisteminin örnekleridir. Bu uygulamada sadece memur ve işçi ayrımı açısından genel yüzdelik oran belirlenmiş olup istihdamın nitelikleri, çalışma koşulları veya sektör ayrımı açısından herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Bu durum uygulamada sorunlarla karşılaşılmasına neden olmaktadır. Ayrıca engellilerin istihdamı adına başarılı bir uygulama için sadece kota sistemi yeterli değildir<sup>18</sup>.



**Şekil 1. Türkiye’de Kamu Kurumlarında ve Özel Sektörde Engelli Kotasından Başvuru Yapan ve İstihdam Edilen İşçilerin Yıllara Göre Dağılımı<sup>48</sup>.**

Kaynak: Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni Mayıs 2022. T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Published February 11, 2022. Available from: [https://www.aile.gov.tr/media/111110/eyhgm\\_istatistik\\_bulteni\\_mayis2022.pdf](https://www.aile.gov.tr/media/111110/eyhgm_istatistik_bulteni_mayis2022.pdf) Accessed: 25 July 2024.

Ayrıca Türkiye’de kamu kurumlarında ve özel sektörde engelli kotasından işçi statüsünde başvuru yapanlar ve işe yerleştirilenler karşılaştırıldığında başvurulara kıyasla istihdam edilenlerin oldukça az olduğu görülmektedir. Özellikle 2011 yılından sonra önemli ölçüde azaldığı dikkat çekicidir. 2011 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “Engelli personel çalıştırma yükümlülüğü” başlıklı 53’üncü maddesinde yapılan değişiklikle, engellilerin merkezi sınav (EKPSS) ve kura ile memur olma olanağı tanınmıştır. Bu düşüş, bu sınavla ilişkili olabilir. EKPSS 2011-2023 yılları arasında 6 kez gerçekleştirilebilmiştir ve ortalama 125.947 kişi başvurmuştur. EKPSS’ ye başvuru yapan adayların yıllara göre dağılımlarına baktığımız zaman 2012 yılında kura ile başvuru yapan aday sayısı toplam başvurunun yarısından fazlasını oluştururken 2022 yılında kura ile başvuru yapan aday sayısı azalarak % 21’ e kadar düşmüştür. 6 defa yapılan EKPSS sınavı ile 11 dönemde toplamda 42.576 aday kamu kurum ve kuruluşlarına yerleştirilmiştir<sup>48</sup>. Sınava girebilmek için %40 ve üzeri engelli olmak gerekmektedir. Engelli bireylerin istihdamının yararları göz önüne alındığında bunun desteklenmesi gerekirken memur olmak için sınav gerekliliği bir başka güçlük getirmektedir.

## Türkiye’de Engellilerin İstihdamı - Korumalı İstihdam Modeli

Daha önce de söz edildiği gibi korumalı istihdam modeli, devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerleridir<sup>17</sup>. Engellilere yönelik korumalı iş yerleri daha çok atölyeler vb gibi tek düze uğraşı kazandırmaya yönelik gerçek-açık iş gücü piyasasından uzak kurumlardır.

Korumalı istihdam ilk olarak 2005 yılında yürürlüğe giren “5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun”da geçmiş, korumalı iş yerlerinin açılması ve devlet tarafından desteklenmesinden bahsedilmiştir<sup>20</sup>. “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik” ise 26 Kasım 2013 tarihinde 28833 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (06.02.2014 tarih ve 6518 sayılı Kanun). Korumalı işyerleri ile ilgili 2005 ile 2014 yıllarındaki düzenlemeler arasındaki en önemli fark; bu iş yerlerinde çalışabilecek engellilerin niteliklerinin kapsamıdır. 2005 yılındaki düzenleme, korumalı işyerinde tüm engellilerin çalışabilmesine olanak sağlarken 2014 yılındaki düzenlemeden sonra korumalı işyerlerinde sadece zihinsel ve ruhsal engellilerin çalışabilmesinden bahsedilmektedir. Ayrıca 2005’te rehabilitasyon amacı varken yeni düzenlemede bu amaca yer verilmemiştir<sup>36</sup>.

Korumalı istihdam kapsamında, çalışacak engelli birey sayısının toplam işçi sayısına oranının %75 den az olmaması koşuluyla en az sekiz zihinsel veya ruhsal engelli birey çalıştıran iş yeri sahibi “korumalı işyeri statü belgesi” almak için Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne başvurabilmektedir<sup>17,23,49</sup>. Valilik tarafından değerlendirilerek bu belgeyi alan iş yeri için; gelir ve kurumlar vergisinde indirim, çevre temizlik vergisinden muafiyet, engellilerin maaşlarının bir kısmının ve işverenlerinin işsizlik sigorta primlerinin (Hazine’den) karşılanması gibi kolaylıklar sağlanmıştır<sup>23,50</sup>. Ayrıca her ay ve her engelli için işverene ödeme yapılmaktadır. Mayıs 2019 itibariyle ülkemizde 9 korumalı işyerinde 80 engelli birey istihdam edilmektedir<sup>17</sup>.

Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğe göre korumalı işyerinde istihdam edilebilmek için en az %40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olmak, İŞ-KUR’a kayıtlı olmak, 15 yaşını bitirmiş olmak gerekli şartlardandır<sup>23,49</sup>. Bu şartlara uymayan kişiler bu merkezlerden yararlanamamaktadır.

Ülkemizdeki korumalı istihdam dünya genelindeki korumalı istihdamdan biraz farklıdır. Korumalı işyerlerinde biraz daha destekli istihdam gibi işverenin desteklenmesi ve açık iş gücü piyasası çalışma ortamı sağlanabilmesi söz konusudur.

## Türkiye’de Engellilerin İstihdamı – İŞ-KUR Çalışmaları

İŞ-KUR genel istihdam açısından kişilere yardımcı olmak için işbaşı eğitim programları, iş ve meslek danışmanlığı gibi hizmetler de vermektedir. Bu hizmetlerden engelli bireyler de yararlanabilmekte olup engellilere özel olarak iş kurma teşvikleri ile engellilere yönelik kendi işini kurma hibe desteği projeleri ve engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon, destek teknolojileri, korumalı işyeri ve işe ve işyerine uyum gibi pek çok proje yürütülmektedir<sup>35</sup>.

## Türkiye’de Engellilerin İstihdamı – Destekli İstihdam

Ülkemizde engelli bireylerin istihdamında benimsenen kota yöntemi ile korumalı istihdam yöntemlerine ek olarak ortaya konan ve giderek yaygınlaşan destekli istihdam, henüz mevzuatta yerini almamakla birlikte korumalı işyerleri hakkındaki yönetmelikte bazı açılardan yer bulmaktadır. Ayrıca çeşitli kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşları tarafından ulusal ve uluslararası projeler ile uygulanmaktadır<sup>17</sup>.

İşe Katıl Hayata Atıl Projesi: Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (Garanti Bankası ile birlikte) tarafından 2014-2018 yılları arasında 6 ilde (Ankara, İstanbul, İzmir, Sakarya, Samsun ve Gaziantep) uygulanmıştır. Bu proje ile eğitim almamış engelli bireyler için kişinin bireysel özelliklerine uygun, yerel düzeyde iş dünyasının ihtiyacını karşılayan, iş gücüne katılımını sağlayacak mesleki becerilerinin ve çalışma pratiğinin gerçek iş ortamlarında kazandırılması hedeflenmiştir. Projenin ilk aşamasında hazırlık çalışmaları kapsamında; iş koçlarının seçimi ve 60 saatten az olmamak koşuluyla eğitim verilmiştir. Proje sonunda 79 iş koçunun desteğiyle 897 engelli bireyin açık işgücü piyasasında sürdürülebilir istihdamı sağlanmıştır<sup>8,17</sup>.

İş Koçlarının Yeterlilikleri için Eğitim ve Kalite Değerlendirme Araçları Tasarımı Projesi: Devlet tarafından gerçekleştirilen diğer bir proje. AÇSH Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından, uluslararası ortaklı olarak, 2015-2018 döneminde yürütülmüştür<sup>17</sup>. Bunun gibi devlet destekli birkaç proje daha bulunmaktadır<sup>8,17</sup>.

Devlet destekli projelerin yanında sivil toplum örgütleri tarafından da destekli istihdam kapsamında gerçekleştirilen projeler mevcuttur:

Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum Projesi: İş Koçu Destekli İstihdam Programı, 2012 yılından beri Down Sendromu Derneği tarafından uygulanmaktadır<sup>17,51</sup>.

Zücdown Mesleki Eğitim ve İstihdam: Uluslararası Down Federasyonu (UDF) ile Züccacıyeciler Derneği işbirliğinde yürütülen bu proje ile, down sendromlu bireylerin kurumsal işyerlerinde istihdamı hedeflenmiştir<sup>17,52</sup>.

## Türkiye’de Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri

2005 yılında Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmelikte merkezlerin açılışı, denetlenmesi ve işleyişine ilişkin usul ve esasları içermektedir<sup>20,41</sup>. Buna karşın yeterince özel rehabilitasyon merkezinin açılmamış olduğu söylenebilir<sup>20</sup>.

Türkiye İş Kurumu il müdürlüklerinden alınan olumlu görüş ile Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları mevzuatına göre açılmaktadırlar. Herhangi bir mesleği olmayan ya da bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan Türkiye İş Kur il müdürlüklerine kayıtlı engelli işsizler veya mesleğinde yeterli olmayan engelliler için düzenlenen mesleki eğitim faaliyetlerini yürütmekle yükümlü tutulmuşlardır<sup>20,41</sup>. Bu kapsamda fizyoterapi ve rehabilitasyon, ergoterapi, sosyal rehabilitasyon, mesleki eğitim ve rehberlik hizmetleri yürütülecektir. Yönetmelikte bu merkezlerde psikolojik danışmanların çalışmasının zorunlu olmadığı yarı zamanlı olarak çalıştırılabileceklerinin belirtilmesi konusu dikkat çekicidir<sup>20</sup>. Mesleki rehabilitasyon hizmetinin çok disiplinli uygulaması adına bu meslek grubunun istihdamının zorunlu tutulmaması bir eksiklik olarak değerlendirilebilir. Bu merkezlerden hizmet alabilmek için en az %40 oranında yeti yitimi ve Türkiye İş Kur il müdürlüklerine kayıtlı olma şartı aranmaktadır. Bu da bu şartlara uymayan kişilerin bu merkezlerden yararlanamaması anlamına gelmektedir<sup>41</sup>.

## Hacettepe Üniversitesi Mesleki Rehabilitasyon Merkezi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği ve İnsan Kaynakları Operasyon Programı tarafından desteklenen bir proje kapsamında Hacettepe Üniversitesi Ergoterapi bölümüne bağlı olarak Altındağ’da (Ankara) açılmıştır. Ülkemizde rehabilitasyon danışmanlığı eğitimi ve meslek alanı olmadığından Hacettepe Mesleki Rehabilitasyon Merkezi’nde sağlanan hizmetler, “Ergoterapi” alanı tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu merkezde mesleki rehabilitasyon hizmetleri geniş kapsamlı olarak verilmektedir: Yaralanma, hastalık ya da herhangi bir nedenle çalışma rolleri kısıtlanmış bireylerin, işle ilgili fonksiyonel kapasitelerini ve yaşam kalitelerini yeniden kazandırma, işe geri dönüş veya yeni bir iş için karşılaşılan engellerin üstesinden gelinmesi

çalışmalarını kapsamaktadır. İŞKUR ile yapılan iki yıllık protokol kapsamında bu merkezde, engelli bireylerin; kişilik özelliklerinin, ilgilerinin, bilişsel ve fiziksel çalışma kapasitelerinin belirlenmesi ve işin gerektirdikleri ile karşılaştırılması ve ayrıca alışma kapasitesini geliştirici eğitim verilmesi, uygun işe yönlendirme, öz yönetim ve bağımsız yaşam becerilerinin kazandırılması, meslek ve kariyer seçimi için danışmanlık, bireyselleştirilmiş iş eğitim programlarının uygulanması gibi hizmetler sunulmaktadır. Ayrıca Mesleki Rehabilitasyon Merkezinde çalışma kapasitesi belirlenen engelli bireylerin İŞKUR tarafından işe yerleştirilmesi durumunda işe uyumlarını artırmak için iş yerinde bir ay süresince belirlenen aralıklarla çevresel faktörleri düzenleyici danışmanlık hizmeti verilmektedir<sup>20,23,53</sup>. Hacettepe Mesleki Rehabilitasyon Merkezinde sunulan hizmetlerin kapsamı değerlendirildiğinde ülkemizdeki diğer mesleki rehabilitasyon uygulamalarından farklı olarak işe dönüş (sürdürülebilir istihdam) kapsamında bahseden yapısıyla iyi bir mesleki rehabilitasyon uygulama örneği olduğu ifade edilebilir<sup>20</sup>.

## **Türkiye’de Engellilerin İstihdamı – Sağlık Bilimleri Üniversitesi Ankara Gaziler Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesi Mesleki Rehabilitasyon Ünitesi**

Ankara İl Sağlık Müdürlüğü’ne bağlı Sağlık Bilimleri Üniversitesi Ankara Gaziler Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde hastaların tedavilerini desteklemek, var olan fiziksel fonksiyonlarını geliştirmek veya yeni beceriler kazandırmak, özgüvenlerini arttırmak, onları üretken, bağımsız ve topluma uyum sağlamış bireyler haline getirmek amacıyla Mesleki Rehabilitasyon Ünitesi kurulmuştur. Bu birimde hastane personelleri tarafından uğraşı ve meslek edindirmeye yönelik kurslar (el sanatları, seramik, fotoğrafçılık, resim, takı tasarım, ahşap boyama, kalıp boyama, filografi, ebru, bilgisayar işletmenliği vb.) verilmektedir. Ayrıca meslek danışmanları tarafından gazilere iş bulma ve iş yaşamına uyum hizmetleri verilmektedir<sup>54</sup>.

## **Türkiye’de Mesleki Rehabilitasyon Eğitimi**

Mesleki rehabilitasyon pek çok meslek grubunun birlikte görev üstlenmesi gereken bir hizmet koludur. Ancak ülkemizde sadece ergoterapi ve fizyoterapi kapsamında mesleki rehabilitasyona yönelik dersler verilmekte olup, psikolojik danışmanlık ve alt alanı olan rehabilitasyon danışmanlığı kısmı ile ilgili eğitim programı mevcut değildir<sup>20</sup>.

## **Türkiye’de Mesleki Rehabilitasyon Sonuç ve Öneriler**

Mesleki rehabilitasyonun bir parçası olarak engelli bireylerin istihdamına yönelik olarak gerek kota yöntemi gerekse de 4837 sayılı Kanun ile diğer istihdam yöntemlerine yönelik girişimler olsa da, bunlar yetersiz olarak değerlendirilebilir. Özellikle mesleki rehabilitasyonun karmaşık ve çok disiplinli yapısı tam ve düzgün olarak kavranabilmiş görünmemektedir. Hacettepe Mesleki Rehabilitasyon merkezi bu konuda gelişme olduğunu gösterse de, gerek bu uygulamada gerekse de diğer uygulamalarda hem psikolojik yardım boyutu geri planda tutulmaktadır hem de bu hizmetler yaygın olarak uygulanmamaktadır<sup>20</sup>.

Ayrıca herhangi bir işi olmayan engelli bireylerin istihdamının sağlanması yönünde düzenlemeler varken halihazırda çalışmakta olanların mesleki rehabilitasyonu ve işe dönüş süreçlerine (sürdürülebilir istihdam) yönelik herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır<sup>26</sup>.

Türkiye’de mesleki rehabilitasyon konusundaki eksikliklerin giderilmesi için bir takım değişiklik ve düzenlemelerin yapılması gerekmektedir: uygulanan politikaların etkisinin genişletilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile entegre bir mesleki rehabilitasyon anlayışının işyerlerinde hakim olması<sup>26</sup>; mesleki rehabilitasyon hizmetleri kapsamında verilmesi gereken psikolojik danışma ve rehabilitasyon danışmanlığı alanlarında yüksek lisans programlarının açılması ve bu programları bitirenlerin bu hizmetlerde görev almaları; mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin planlanması ve hizmet sağlanmasında daha önce herhangi bir işte çalışmış iş geçmişi bulunanların da dikkate alınması; engelli ifadesi pek çok durumu içinde taşıdığı gibi mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin de geniş kapsamlı ve farklı grupları (alkol ve madde bağımlılığı ile engellilik kabul edilemeyen yetersizlik durumlarının da) içine alan düzenlemeler ile ayrıntılandırılması; engellilerin istihdamına yönelik uygulamaların artırılıp düzenlenmesi; Hacettepe Mesleki Rehabilitasyon Merkezi gibi hizmet sunucuların yaygınlaştırılarak tüm illerde en az bir adet mesleki rehabilitasyon

merkezinin bulunmasının sağlanması; özel mesleki rehabilitasyon merkezlerinin açılışlarının devlet tarafından desteklenmesi ve kapsamının genişletilmesi. Ayrıca mesleki rehabilitasyon hizmetlerine verilen önem ve ayrılan bütçenin artırılması ile gerek engellilere gerekse de mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin yaygınlığına ve etkililiğine dair araştırma ve istatistiklerin artırılması önerilmektedir<sup>20</sup>.

Son olarak, engelli kişilere yönelik maaş ve benzeri maddi ve manevi yardımlar belli kriterlere sahip kişilere verilmektedir. Mesleki rehabilitasyon kapsamındaki hizmetlerde de benzer bir durum söz konusudur. Bunun dışında engellilere sağlanan maddi yardımların kişinin geçimini sağlaması konusunda yardımcı olacak bir miktarda olmadığı da bir gerçektir. Bu nedenle, engelli bireylerin maddi olarak bağımsızlıklarını kazanabilmeleri adına her ne kadar eğitim-öğretim kurumlarından başlayarak düzenlemeler olsa da, gerek istihdam koşullarının kısıtlılığı gerekse de damgalama nedeniyle açık iş gücü piyasasında istihdam sağlanamamaktadır. Bu durumun düzeltilmesi için sosyal adalet ve eşitlik kavramlarının öneminin anlaşıldığı daha geniş kapsamlı ve yeni mesleki rehabilitasyon uygulamaları ortaya konmalıdır.

## Kaynaklar

1. Vornholt K, Villotti P, Muschalla B, Bauer J, Colella A, Zijlstra F, et al. Disability and employment—overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology* [Internet]. 2018;27:40–55.
2. WHO. Disability [Internet]. Available from: [https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1) Accessed: 7 May 2024.
3. Altman BM. Definitions, concepts, and measures of disability. *Ann Epidemiol.* 2014;24:2–7.
4. Vurgun Ş. Engelli Bireylere Yönelik Alınan Önlemlerin Ve Mesleki Eğitimin Uygulamadaki Mevzuat Işığında Değerlendirilmesi: Zonguldak İli Örneği. *PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi.* 2015;11:177-99.
5. Ulu M, Arısoy B. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Özel Politika Gerektiren Çalışanların Değerlendirilmesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi.* 2022;1:113-25.
6. Rehabilitasyon 2030 [Internet]. WHO. Available from: <https://www.who.int/initiatives/rehabilitation-2030> Accessed: 7 May 2024.
7. WHO. Rehabilitasyon [Internet]. Available from: [https://www.who.int/health-topics/rehabilitation#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/rehabilitation#tab=tab_1) Accessed: 7 May 2024.
8. Karaaslan L. Engelli İstihdamında Destekli İstihdam Ne Vadediyor? *KARATAHTA İş Yazıları Dergisi.* 2019;14:77-108.
9. Baran N. İşverenlerin Zihin Engelli Bireylerin İstihdamlarına İlişkin Görüş ve Önerileri (Bursa İlinde Bir Araştırma). *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü;* 2003.
10. Alkan Meşhur HF. Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.* 2011;11:72-18.
11. Gezer Aydın G, Topkaya Ö. Engellilik Değerlendirmesi ve Mesleki Rehabilitasyon Uygulamaları: Çeşitli Ülkeler ile Türkiye Karşılaştırması. *KARATAHTA İş Yazıları Dergisi.* 2019;14:135-53.
12. Ross J. Occupational Therapy and Vocational Rehabilitation [Internet]. John Wiley & Sons. 2013. p. 288. Available from: [https://books.google.com.tr/books?id=D8uqLwFcmuAC&pg=PA1963&chl=tr&source=gb\\_s\\_toc\\_r&cad=3#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?id=D8uqLwFcmuAC&pg=PA1963&chl=tr&source=gb_s_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false) Accessed: 7 May 2024.
13. Elliott T, Leung P. Vocational rehabilitation: History and practice. *Handbook of vocational psychology.* 2005;3:319–343.
14. United Nations. Envision2030 Hedef 1: Yoksulluk Yok. [Internet]. Available from: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/envision2030-goal1.html> Accessed: 7 May 2024.
15. Öztürk M. Türkiye’de Engelli Gerçeği. Serenli A, editor. *İSTANBUL: Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği Cep Kitapları.* 2011;113.
16. WHO. Dünya Engellilik Raporu; 2011. Available from: <https://static.ohu.edu.tr/univeb/media/portallar/engelsizuniversite/duyurular/1345/diwnu3i5.pdf> Accessed: 7 May 2024.
17. Karaaslan L. Geçmişten günümüze engelli istihdamı: engelliler için nitelikli istihdamda yeni yaklaşımlar. *Çalışma İlişkileri Dergisi.* 2020;1:46-58.
18. Çondur F, Yenipazarlı A, Cömertler N. Engelli İstihdamının Dünyada ve Türkiye’deki Görünümü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi.* 2020;7:347-62.
19. Tanır F. Çalışma Yaşamında Risk Grupları ve Çocuk İşçiliği. *Türkiye Klinikleri Türkiye de İş Sağlığı ve Güvenliği Ülke Göstergeleri Özel Sayısı.* 2016;3:17-25.
20. Çimşir E. Türkiye’de Mesleki Rehabilitasyon Hizmetleri ve İhmal Edilmiş Bir Alan Olarak Rehabilitasyon Danışmanlığı. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.* 2019;19:114-24.
21. Nivorozhkin A, Reims N, Zollmann P, Bethge M. [Vocational Rehabilitation - Comparing Clients of the Federal Employment Agency and the German Pension Insurance]. *Rehabilitation (Stuttg).* 2018;57:149-56.
22. Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi. Engellilik ve Sosyal Hizmet. In: *Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Ders Kitabı.* p:18.
23. Kayıhan H, Köse B. Türkiye’de ve Dünyada Mesleki Rehabilitasyon. *Türkiye Klinikleri.* 2018;3:30-41.
24. Duru H, Sinan FN, Söner O, Gültekin F. Mesleki Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı: Bir Derleme (Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı). *Turkish Studies-Educational Sciences.* 2020;15:4169-90.
25. Koçak D, Çankaya N. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Mesleki Rehabilitasyon ve Mevzuat Altyapısının Değerlendirilmesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi.* 2022;4:232-54.

26. Boz Eravcı D. İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Mesleki Rehabilitasyon: Ülkelere Göre İyi Uygulamaların İncelenmesi. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. 2021;10:30-45.
27. Marnetoft S. The challenges of vocational rehabilitation in Sweden. Kuntoutus Fin J Rehabil. 2009;4:5-10.
28. Marnetoft SU. Vocational rehabilitation. In: Handbook of Vocational Rehabilitation and Disability Evaluation. Springer; 2015:73-103.
29. R099 - Mesleki Rehabilitasyon (Engelli) Tavsiyesi, 1955 (No. 99). International Labour Organization. Published 1955. Available from: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312437](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312437) Accessed: 7 May 2024.
30. Huri M, Aslan F, Seyhan K, Akı E, Kerem Günel M. Çocukluk Dönemi Habilidadasyon Uygulamaları. Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi. 2020;8:85-90.
31. Demirci OO. Ergoterapi: Geleceğin Mesleği Olabilecek Bir Meslek Alanı. Klinik Psikiatri. 2017;(20):59-65.
32. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Rehabilitation and return-to-work policies and systems in European Countries. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Available from: <https://osha.europa.eu/en/oshwiki/rehabilitation-and-return-work-policies-and-systems-european-countries> Accessed: 15 March 2024.
33. Gobelet C, Luthi F, Al-Khodairy AT, Chamberlain MA. Vocational rehabilitation: A multidisciplinary intervention. Disabil Rehabil. 2007;29:1405-10.
34. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Austria - Fit2Work. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Published 2015. Available from: <https://osha.europa.eu/en/publications/austria-fit2work> Accessed: 15 March 2024.
35. İstar Işık E, Çelen Aİ, Şen M, Kul Parlak N, Uludağ güler Ç, Kabakçı A et al. Engelliler ve İstihdam. In: Şen M, ed. Türkiye'de Engelliler ve Sosyal Politikalar. 1th ed. Efe Akademi Yayınları; 2023:151-79.
36. Çavuş ÖH, Tekin A. Türkiye'de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korunmalı İş yeri. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2015;30:145-65.
37. Kregel, John, and David H. Dean. "Sheltered vs. supported employment: A direct comparison of long-term earnings outcomes for individuals with cognitive disabilities." Achievements and challenges in employment services for people with disabilities: The longitudinal impact of workplace supports. 2002:63-84.
38. Nettles JL. From sheltered workshops to integrated employment: A long transition. 2013;8:1-27.
39. Engelliler Hakkında Kanun. T.C. Resmi Gazete, 2005, 5378, 7 Temmuz 2005.
40. İş Kanunu. T.C. Resmi Gazete, 2003, 4857, 22 Mayıs 2003.
41. Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik. T.C. Resmî Gazete. Published 2006. Available from: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/05/20060502-6.htm> Accessed: 15 March 2024.
42. On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028). Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Bakanlığı. Published online 2023. Available from: [https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-Plani\\_2024-2028\\_11122023.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028_11122023.pdf) Accessed: 19 March 2024.
43. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği. Resmi Gazete; 2008. Available from: <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=12511&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5> Accessed: 19 March 2024.
44. TÜİK Engellilik verileri. Türkiye İstatistik Kurumu. Available from: <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=engelli> Accessed: 14 March 2024.
45. TÜİK. Kayıtlı olan engelli bireylerin çalışma durumunun engel türüne göre dağılımı, 2010. Available from: <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=engelli> Accessed: 7 May 2024.
46. Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel müdürlüğü. Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni Nisan 2023. Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel müdürlüğü. Published April 2023. Available from: [https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm\\_istatistik\\_bulteni\\_nisan\\_23.pdf](https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm_istatistik_bulteni_nisan_23.pdf) Accessed: 7 May 2024.
47. Devlet Memurları Kanunu. T. C. Resmi Gazete, 1965, 657, 14 Temmuz 1965.
48. Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni Mayıs 2022. T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Published February 11, 2022. Available from: [https://www.aile.gov.tr/media/111110/eyhgm\\_istatistik\\_bulteni\\_mayis2022.pdf](https://www.aile.gov.tr/media/111110/eyhgm_istatistik_bulteni_mayis2022.pdf) Accessed: 25 July 2024.
49. Korunmalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik. Available from: <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=19050&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5> Accessed: 7 May 2024.
50. Korunmalı İşyerleri. T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. Available from: <https://www.aile.gov.tr/sss/engelli-ve-yasli-hizmetleri-genel-mudurlugu/korumali-isyerleri/#:~:text=Korumali%20isyerleri%2C%20isgucu%20piyasasinda%20calisma,ve%20mali%20yonden%20desteklenen%20isyerleridir.> Accessed: 7 May 2024.
51. Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum: İş Koçu Destekli İstihdam Programı. Türkiye Down Sendromlular Derneği. Available from: <https://www.downturkiye.org/is-kocluğu-ve-down-sendromlu-genclerin-istihdami> Accessed: 7 May 2024.
52. Uluslararası Down Federasyonu (UDF). Uluslararası Down Federasyonu (UDF). Available from: <https://www uluslararasıdownsendromfederasyonu.com/#works> Accessed: 7 May 2024.
53. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ergoterapi Bölümü İle Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Arasında Mesleki Rehabilitasyon Merkezi Çalışmaları Alanında İş Birliği Protokolü. Published 2017. Available from: <https://media.iskur.gov.tr/13551/iskur-hacettepe-universitesi-protokolu.pdf> Accessed: 7 May 2024.

54. SBÜ Ankara Gaziler Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesi Mesleki Rehabilitasyon Ünitesi. Published 2022. Available from: <https://gazilerftr.saglik.gov.tr/TR,78605/mesleki-rehabilitasyon-unitesi.html> Accessed: 7 May 2024.

**Correspondence Address / Yazışma Adresi**

Kübra Doğanay Bulduk  
Ankara Üniversitesi  
Ankara Tıp Fakültesi  
Halk Sağlığı Anabilim Dalı  
Ankara, Türkiye  
e-mail: kubradoganaybulduk@gmail.com

**Geliş tarihi/ Received:** 08.05.2024**Kabul tarihi/Accepted:** 08.10.2024