

ENGELLİ İSTİHDAMINDA KOTA UYGULAMASI: AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNE GÜNCEL BİR BAKIŞ

Burak Can KORKMAZ*

Ayşe İdil AYBARS**

Araştırma Makalesi

Öz

Son yıllarda dünya genelinde engelli istihdam politikaları büyük bir önem kazanmıştır. İstihdam, engelli bireylerin topluma entegrasyonunun sağlanması için değerli bir fırsattır, ancak engelli bireyler her alanda olduğu gibi istihdam alanında da önemli engellerle karşılaşmakta, önyargılar, dışlanma ve ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Bu noktada dezavantajlı gruplara ilişkin sorun alanlarında iyileştirmeler yapılması amacıyla başvurulmuş sosyal politikaların önemi yadsınamaz. Engelli istihdamına yönelik en yaygın uygulama ise kota sistemidir. Bu anlamda dünyadaki başarılı örneklerin incelenmesi, Türkiye için benzer uygulamaların geliştirilebilmesi açısından önem taşımaktadır. Avrupa Birliği'nde (AB) engelli bireylerin topluma katılımı ve istihdamı yönünde dikkate değer uygulamaların ve ortak çalışmaların bulunması, engelli istihdam politikalarının değerlendirilmesi ve politika önerileri üretilmesi açısından AB ülkelerinin mercek altına alınmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı, Avrupa Birliği üye ülkelerinin kota uygulaması pratiklerini incelemek ve kota uygulamasının bu ülkelerdeki durumunun tartışılması yolu ile politika önerileri sunmaktır. Engelli istihdamının hem nicelik hem de nitelik açısından artırılması için kota uygulamasının ayrımcılık karşıtı tamamlayıcı politikalarla desteklenmesi, ayrıca eğitim ve rehabilitasyon programlarından sıklıkla yararlanması faydalı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, sosyal politika, engelli istihdamı, kota sistemi

* Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, e-posta: bc.korkmaz@outlook.com, ORCID: 0000-0002-7122-9289.

** Prof. Dr., Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, e-posta: aybars@metu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4511-4493.

Gönderilme Tarihi: 27 Ağustos 2024, Kabul Tarihi: 24 Aralık 2024



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

Quota Application in the Employment of Disabled People: A Current View of European Union Countries

Abstract

In recent years, policies promoting the employment of persons with disabilities have gained increasing importance worldwide. Employment is a valuable opportunity to promote the integration of persons with disabilities in society while they encounter significant barriers in all aspects of social life, where they are subject to exclusion and discrimination. At this point, the importance of social policies cannot be denied in improving problem areas related to disadvantaged groups. The most common practice for the employment of disabled people is the quota system. In this sense, the examination of good practices in other countries would be crucial to develop similar practices in Turkey. The prevalence of notable measures and joint initiatives at the European Union (EU) requires a closer look into the EU member states to assess employment policies and develop policy recommendations. Thus, this study aims to examine the quota initiatives of the EU member states and present policy recommendations through a detailed discussion of quota practices in these countries. To increase the employment rate of persons with disabilities in both quantity and quality, quota practices need to be complemented by anti-discrimination policies and supported by education, training, and rehabilitation programs.

Keywords: *European Union, social policy, disability employment, quota system*

Giriş

Son yıllarda dünya genelinde engelli bireylerin istihdamına yönelik araştırmalarda büyük bir artış yaşanmıştır. Bu anlamda sosyal politika çalışmaları açısından engellilik ve istihdam sıklıkla bir arada tartışılmaya başlanmış olup araştırmacılar açısından ilgi odağı haline gelmiştir.¹ Dezavantajlı gruplara ilişkin sorun alanlarında iyileştirmeler yapılması amacıyla başvurulmuş sosyal politikaların bu konudaki önemi yadsınamaz. Günümüzde engellilik ve istihdamın sıklıkla bir arada ele alınmaya başlanması ve politika yapıcılarının odak noktası haline gelmiş olması bu alanların dikkatli bir şekilde incelenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Engelli istihdamına yönelik en yaygın uygulama kota sistemidir. Bu anlamda dünyadaki başarılı örneklerin incelenmesi, Türkiye için benzer uygulamaların geliştirilebilmesi için önem taşımaktadır. Avrupa Birliği'nde (AB) engelli bireylerin topluma katılımı ve istihdamı yönünde dikkate değer

¹ Maria Berghs ve Simon M. Dyson, "Intersectionality and employment in the United Kingdom: Where are all the Black disabled people?", *Disability & Society* 37, no 4 (2022): 543-566. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1829556>

uygulamaların ve ortak çalışmaların bulunması, engelli istihdam politikalarının değerlendirilmesi ve politika önerileri üretilmesi açısından AB ülkelerinin mercek altına alınmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla bu çalışma, Avrupa Birliği üye ülkelerinin kota uygulaması pratiklerini incelemeyi ve kota uygulamasının bu ülkelerdeki durumunun tartışılması yolu ile politika önerileri sunmayı amaçlamaktadır.

I. Engelliliğe İlişkin Tanım ve Yaklaşımlar

Engelli bireylere yönelik politikaların temelini, engelli bireylerin haklarının korunmasını ve güçlendirilmesini hedefleyen ilk uluslararası Sözleşme olan Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi oluşturmaktadır (A/RES/61/106). Avrupa Birliği'nin de taraf olduğu, dolayısıyla AB'nin konuyla ilgili yasal ve politika çerçevesinin dayanak noktası olan Sözleşme, İhtiyari Protokolü ile birlikte 13 Aralık 2006'da kabul edilmiş ve 3 Mayıs 2008'de yürürlüğe girmiştir. Sözleşme 1. Maddesinde engelliliği “topluma tam ve etkin katılımı engelleyen uzun dönemli fiziksel, zihinsel ya da duyuşal bozukluklar” olarak tanımlamaktadır. Sözleşme, engelli bireylerin topluma diğerleriyle eşit şartlarda tam olarak katılmasını engelleyen çevresel faktörlerin önemini vurgulamaktadır.²

Dünya Sağlık Örgütü (2007) ise engelliliği, bireyin topluma katılımını güçleştirme yönüyle aktivitelerini kısıtlayıcı fiziksel ve zihinsel zayıflıklar olarak tanımlamaktadır.³ Engelliliğe ilişkin literatürde yer alan tanımların özellikle Sözleşme'yi takip eden yıllarda engelli bireylerin topluma katılımında yaşanan güçlükleri işaret ettiği vurgulanmalıdır. Bu tanımlar, çevresel ve sosyal faktörlerin engelli bireylerin yaşamlarını şekillendirdiğini ve topluma katılımlarını güçleştirdiğini belirtmesi yönüyle ortak bir çerçeveye sahiptir. Engellilik topluma entegrasyonda yaşanan zorluklar odağında tanımlanmaktadır. Dolayısıyla engellilik, bir sağlık sorununa değil, toplumsal yaşama katılımın önündeki engellere işaret etmektedir. Toplumda yaşanan bu kısıtlanma engelli bireylerin sağlık durumlarının bağlamsal faktörlerle

² United Nations, Conventions on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), (A/RES/61/106), Erişim Tarihi Haziran 18, 2024, <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

³ World Health Organization, International Classification of Functioning, Disability, and Health: Children & Youth Version: ICF-CY, Erişim Tarihi Nisan 15, 2024, <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43737/?jsessionid=5A6DF453A30F91C8F00B3AF0EBE732A3?sequence=1>

etkileşimine dayanmaktadır. Yani diğer bireylerin engellilerin sağlık durumlarına yaklaşımının bir sonucu olarak topluma katılımda sorun durumu ortaya çıkmaktadır. Buradan hareketle problem durumlarının temelinde diğer bireylerin engelliliğe yönelik davranış ve tutumlarının yer aldığı söylenebilir.

Bu tanımların daha iyi anlaşılabilmesi için, engelliliğe odaklanan iki farklı yaklaşımdan söz etmek faydalı olacaktır. Engelli bireylerin sağlık durumlarını odağa alan ve topluma katılımlarında bireyin bozulma yaşamakta olduğu vücut işlevlerini sorun olarak öne süren engelliliğin tıbbi modeli ile engelli bireylerin topluma katılımda yaşadığı sorunlara odaklanan engelliliğin sosyal modeli olmak üzere iki farklı model bulunmaktadır. Bu modeller uzun yıllardır birlikte tartışılmakta olup farklı zaman ve koşullarda farklı modellerin hâkim hale geldiği görülmektedir.

Bu modeller yalnızca engelliğin tanımını ve başlangıç noktasını anlamak için değil aynı zamanda engelliliğe ilişkin tartışmalar için de önemli bir çerçeve sunmaları açısından değerli görülmektedir. Her iki model de engelliliğe farklı perspektiflerden bakarken sorun durumlarını farklı noktalarda tanımlamaları yönüyle birbirlerinden ayrılmaktadırlar. Engelliliğin tıbbi modeli engelli bireylerin bozulma yaşadığı işlevlerine odaklanırken engelliliğin sosyal modeli ise asıl engelin bu bireylerin toplumla ve toplumdaki diğer bireylerle aralarındaki ilişkinin bir sonucu olarak ortaya çıktığını belirtmektedir. Bu açıdan bakıldığında engelliliğin tıbbi modeli engelli bireylerin sahip olduğu vücut fonksiyonlarındaki zayıflığa odaklanmakta ve bu bireylerin sahip oldukları zayıflık doğrultusunda sınırlı bir bakış açısıyla engelliliği açıklamaktadır. Tam tersine engelliliğin sosyal modeli, engelli bireyin dışındaki çevresel faktörlere ve toplumdaki diğer bireylerin engelli birey üzerindeki etkisine önem vermesi yönüyle daha kompleks bir bakış açısı sunmaktadır. Tıbbi engellilik modeli, engelliliği birey açısından tedavi edilmesi gereken bir süreç olarak değerlendirirken sosyal engellilik modeli ise engelliliğin vücut fonksiyonunun ötesinde toplumdaki diğer bireylerin uyguladığı baskı sonucu ortaya çıkan bir süreç olduğunu öne sürmektedir.⁴

Engellilik literatürüne ilişkin tartışılmasının yanı sıra engelliğin tıbbi modeli ve engelliliğin sosyal modeli, engelli bireylerin yaşadığı sorunlara yönelik bir bakış açısı geliştirilmesi açısından da önemlidir. Özellikle engelli

⁴ Luciana N. D. S. Bampi, Dirce Guilhem ve Elieana D. Alves, “Social model: a new approach of the disability theme.” *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, no 18 (2010): 816-823. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692010000400022>

istihdamı bu sorun alanlarından birisidir. Çünkü dünyanın çoğu ülkesinde engelli bireyler ile engelli olmayan bireyler arasındaki istihdam farkının oldukça yüksek olduğu belirtilmektedir.⁵ Bu sorun alanlarına ilişkin olarak ülkelerin benimsediği bakış açısı ve uyguladığı politikalar farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle engelli istihdam politikalarını değerlendirirken ülkeleri ayrı ayrı ele almak faydalı olacaktır. Dünya genelinde engelliliğin sosyal modeli anlayışının politikalar üzerinde hâkim olmaya başladığı görülmektedir. İstihdam politikaları açısından da daha eski ve zamanı geçmiş olarak değerlendirilen engelliliğin tıbbi modeli bakış açısının yerini engelliliğin sosyal modeli bakış açısına bıraktığı bir çerçeve ortaya çıkmaktadır. Fakat kota uygulaması gibi en yaygın ve en eski engelli istihdam politika uygulamalarının hangi model içerisinde değerlendirildiği, devam ettirilip ettirilmediği, devam ettiriliyorsa destekleyici farklı politikaların eklenip eklenmediği, devam etmiyor ise hangi politikaların kota uygulamasının yerini aldığına dair bir bakış açısı sunması yönüyle başarılı sosyal politikalara sahip ülkelerin ele alınması gerekmektedir. Engelli bireylere yönelik istihdam politikaları oldukça yaygındır çünkü istihdamın sağladığı fırsatların engelli bireyler üzerinde bütüncül bir etki yaratması önemli görülmektedir.

II. Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Politikalar

İstihdam, engelli bireylerin topluma entegrasyonunu sağlamak için değerli bir fırsattır. Ancak engelli bireylerin istihdama katılımı konusunda dışlayıcı ve önyargılı bir tutum bulunmaktadır.⁶ Bu olumsuz tutumun aşılması durumunda istihdamın birçok faydası olduğu bilinmektedir. Bunlardan biri de engelli bireylerin toplumdaki diğer bireylerle iletişim yoluyla sosyal temas sağlamasıdır.⁷ Ayrıca istihdama katılımın engelli bireyler için hayatta kalma ihtiyaçları ile birlikte psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması açısından önemli

⁵ Sophie Mitra ve Michael Palmer, “Economics of disability.” *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, (2023): 1-36. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_340-1

⁶ Patrick Daly ve Darius Whelan, “Disability in employment equality law: A reappraisal of the reasonable accommodation duty and issues arising in its implementation.” *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, no 28 (2021): 744-759. <https://doi.org/10.1177/1023263X211035268>

⁷ Veerle Garrels ve Hanne M. H. Sigstad, “Employment for persons with intellectual disability in the Nordic countries: A scoping review.” *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, no 34 (2021): 993-1007. <https://doi.org/10.1111/jar.12880>

bir adım olduğu vurgulanmaktadır.⁸ İşe giriş sürecini olumlu bir şekilde geçiren bireylerin benlik imajı istenilen yönde değişmekte ve diğer bireylerle anlamlı ilişkiler kurmaları kolaylaşmaktadır.⁹ İstihdama katılım sadece belirli bir grup için değil, tüm bireyler için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Ancak günümüzde istihdam oldukça rekabetçidir.¹⁰ Dolayısıyla rekabetçi sistemde dezavantajlı grupların istihdama katılımı zor olduğundan bu konuda sosyal politikaların önemi artmaktadır.

İhtiyaçlara yönelik geliştirilen sosyal politikaların uygulanmasının ardından bu ihtiyaçları ne yönde karşıladığına ilişkin bulguların incelenmesi hem gelecekteki çalışmalara önemli çıktılar sağlamakta hem de politika yapımcıların mevcut politikaların işlevselliği konusunda bilgi edinmesini sağlamaktadır. Her ülkenin kendisine özgü olarak mevcut politikaları değişkenlik gösterebilmekte, Avrupa Birliğine üye ülkeler açısından ise ülkeler üstü bağlayıcı düzenlemeler bulunabildiği gibi ülkelerin kendi içlerinde özerk olmaları dolayısıyla uygulanan politikaların farklılaştığı gözlemlenebilmektedir.

Avrupa ülkelerinin engelli bireylerin istihdamında başarılı olmasının nedenleri arasında, AB'nin bir bütün olarak BM Sözleşmesi'ne taraf olması dolayısıyla geliştirdiği sağlam yasal ve politika çerçevesi, buna bağlı olarak da ülkelerin geliştirdiği sıkı istihdam mevzuatı ve kapsamlı sosyal politikaların yer aldığı belirtilmektedir.¹¹ Bu noktada Geiger vd. (2017), politika yapımcıların diğer ülkelerde sürekli olarak uygulanan ve başarılı olan engelli istihdam politikalarını inceleyerek kendi ülkelerinde politika değişiklikleri yaptıklarını vurgulamaktadır.¹² Bu çalışma kapsamında AB'nin

⁸ Brian J. Stevenson vd., “Why open access to vocational services in substance use treatment matters: Commentary on Cosottile and Defulio” *Psychology of Addictive Behaviors*, no 36 (2022): 117–120. <https://doi.org/10.1037/adb0000753>

⁹ Enara Larcombe ve Amanda Müller, “The relationship between borderline personality disorder and occupational participation: An integrative review.” *International Journal of Mental Health Nursing*, no 31 (2022): 1141-1150. <https://doi.org/10.1111/inm.13014>

¹⁰ Cynthia H. Nover, “52-60 The Employment Landscape for Transition-Age Youth with Disabilities in the US.” *Journal of Rehabilitation*, no 89 (2023): 52-60.

¹¹ Roos van der Zwan ve Paul Beer, “The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy?” *Journal of European Social Policy*, no 31 (2021): 473-486. <https://doi.org/10.1177/09589287211002435>

¹² Ben Baumberg Geiger, Kjetil A. van der Wel ve Anne Grete Tøge, “Success and failure in narrowing the disability employment gap: comparing levels and trends

BM sözleşmesine dayalı mevzuat ve politika önlemleri çerçevesinde iyi örnek olabilecek AB üye ülkelerinin ele alınması sağlanacaktır.

Bazı engelli istihdam politikaları büyük eleştirilere maruz kalmaktadır. Örneğin bir sosyal refah politikası aracı olan kota uygulaması güncelliğini yitirmiş olmakla eleştirilmektedir.¹³ Bu engelli istihdam politikası İtalya'da uzun yıllardır uygulanmaktayken Rusya'da yeni başlanmış ve İngiltere'de 1990'lı yıllarda terk edilmiştir.¹⁴ Engelli istihdam politikalarından kota uygulamasının ülkeler arasında farklılık göstermesi yorum yapmayı zorlaştırmaktadır. Bütünsel bir değerlendirme yapabilmek adına engelli istihdam politikalarının etkili olduğu ülkelerin kota uygulamasına yönelik tutumlarını ayrı ayrı ele almanın faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu açıdan Avrupa Birliği üyesi ülkeler engelli istihdamına ilişkin köklü yasalara ve stratejik planlamaya sahip olmaları açısından dikkat çekmektedir.¹⁵ Dolayısıyla bu çalışmanın amacı Avrupa Birliği ülkelerinin kota uygulaması pratiklerini açıklamak ve kota uygulamasının bu ülkelerdeki durumunun tartışılması yolu ile politika önerileri sağlamaktır.

III. Kota Uygulaması

Engelli istihdamında kota uygulaması Birinci Dünya Savaşı sonrası başlamıştır. Savaşın dönen gazilerin istihdamlarının sekteye uğramaması için engeli bulunan bu bireylere özel kontenjan getirilmiştir. Birinci Dünya Savaşının ardından gazileri hedef alan kota uygulaması İkinci Dünya Savaşı sonrasında sivil vatandaşları da içerecek şekilde genişletilmiştir. Engelli istihdamında kota uygulaması, iş yerlerinin çalıştırdıkları işçi sayılarına göre belirli oranda engelli bireyi istihdam etmeleri yükümlülüğünü ifade etmektedir. Geçmişe kıyasla kota uygulamasının kapsamı genişletilmiş ve önemli bir sosyal politika uygulaması haline getirilmiştir. Fakat kota

across Europe 2002–2014.” *BMC public health*, no 17 (2017): 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4938-8>

¹³ Anne Revillard, “The disability employment quota, between social policy and antidiscrimination.” *Global Social Policy*, no 23 (2023): 92-108. <https://doi.org/10.1177/14680181221138558>

¹⁴ Malcolm Sargeant, Elena Radevich-Katsaroumpa, ve Alessandra Innessi, “Disability quotas: Past or future policy?” *Economic and Industrial Democracy*, no 39 (2018): 404-421. <https://doi.org/10.1177/0143831X16639655>

¹⁵ Yuliya Kuznetsova, Betül Yalcin ve Mark Priestley, “Labour market integration and equality for disabled people: a comparative analysis of Nordic and Baltic countries.” *Social Policy & Administration*, no 51 (2017): 577-597. <https://doi.org/10.1111/spol.12314>

uygulamasının etkililiği konusunda görüş farklılıkları bulunmaktadır. Kota uygulamasıyla iş yerlerini belirli bir oranda engelli istihdam etmeye yönlendiren ülkeler olduğu gibi, kota uygulamasından kaçınarak bunun yerine eğitim ve rehabilitasyon odağında farklı politikaları gündemine alan ülkeler de bulunmaktadır.^{16 17 18}

Engelli istihdamında kota uygulamasına ilişkin olarak yukarıda söz edilen tıbbi ve sosyal modellerin sunduğu bakış açısından yararlanmak önemli görülmektedir. Kota uygulamasının dayandığı modelin Sargeant vd. (2018) tarafından tıbbi model olduğu öne sürülmektedir çünkü kota sisteminin engelli bireyleri diğer çalışanlardan farklı bir işlevsellikte konumlandığı ve istihdamlarını sorunsallaştırdığı iddia edilmektedir.¹⁹ Bu anlamda işverenlerin kanunlara uyma baskısı altında ve isteği dışında engelli bireyleri kota uygulaması ile çalıştırdığı algısı ortaya çıkabilir. Başka bir deyişle işverenler, engelli bireylerden faydalanmak için onları istihdam etmek yerine yasal gereklilikleri yerine getirme hedefinde olabilir. Ayrıca Sargeant vd. kota uygulamasının bir yandan engellilerin istihdamdaki gerekliliğini vurgularken diğer yandan da iş gücünde rekabet edemeyecekleri varsayımına dayanması nedeniyle karışık mesajlar verdiğini iddia etmektedir. Kota uygulaması, engelli istihdamının yasal olarak desteklenmesi açısından önemli bir politika olmakla birlikte, engelli bireylerin yeteneklerinden dolayı istihdam edilmedikleri algısını ortaya çıkarması nedeniyle kendilerini damgalama açısından sorun teşkil etmektedir.²⁰ Avrupa Birliği üye ülkeleri tıbbi engellilik modelinden sosyal engellilik modeline geçiş yapma eğilimindedir.²¹ Bu bağlamda, Avrupa Birliği'nin Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'ni onaylamasının ardından önemli ilerlemeler kaydedilmiştir

¹⁶ Sargeant vd., "Disability quotas: Past or future policy?", 404-421.

¹⁷ Danielle Bunt vd., "Quotas, and Anti-discrimination Policies Relating to Autism in the EU: Scoping Review and Policy Mapping in Germany, France, Netherlands, United Kingdom, Slovakia, Poland, and Romania." *Autism Research*, no 13 (2020): 1397-1417. <https://doi.org/10.1002/aur.2315>

¹⁸ Lisa Waddington, "The relationship between disability non-discrimination law and quota schemes: A comparison between common law and civil law jurisdictions in Europe." *Anti-Discrimination Law in Civil Jurisdictions*, no 1 (2018): 1-28. <https://ssrn.com/abstract=3246883>

¹⁹ Sargeant vd., "Disability quotas: Past or future policy?", 404-421.

²⁰ Katharina Vornholt vd., "Disability and employment—overview and highlights." *European journal of work and organizational psychology*, no 27 (2018): 40-55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>

²¹ Massimiliano Agovino, Katia Marchesano, ve Antonio Garofalo, "Policies based on mandatory employment quotas for disabled workers: the case of Italy." *Modern Italy*, no 24 (2019): 295-315. <https://doi.org/10.1017/mit.2019.14>

çünkü tıbbi engellilik modelinden sosyal engellilik modeline geçiş daha belirgin hale gelmiştir.²² Avrupa Birliği tarafından benimsenen engelliliğin sosyal modeli tüm Avrupa Birliği ülkeleri için yasal olarak bağlayıcı olmasa da bu ülkeler engelli istihdamına yönelik Avrupa Birliği standartlarına uyum sağlamak amacıyla engelliliğin sosyal modeline yönelmektedir. Bu anlamda Avrupa Birliği üyesi ülkeler açısından kota uygulamaları dışındaki politikaların arttığı, pratikte ise kota uygulamalarının oldukça farklılaştığı görülmektedir. Bu nedenle kota uygulamalarının Avrupa Birliği üye ülkelerinde durumunun incelenerek benzerlik ve farklılıklarının tespit edilmesi önemli görülmekte olup bu doğrultuda yapılacak politika önerilerinin değerli olduğu düşünülmektedir.

IV. Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde Kota Uygulaması

Avrupa Birliği ülkelerinin genelinde kota uygulaması devam etmektedir. Uygulanan kota oranı %2 ile %7 arasında değişmektedir. Bu oran işverenin iş yerinde çalışan kişi sayısı ile orantılı olarak çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli sayısının belirlenmesinde kullanılmaktadır. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde kota uygulaması ile birlikte ayrımcılık karşıtı politikalar uygulanmaktadır ve bu nedenle kazanımların kota uygulamasından mı yoksa ayrımcılık karşıtı politikalardan mı kaynaklandığı tam olarak tespit edilememektedir.²³ Buradan hareketle kota uygulaması açısından Avrupa Birliği üyesi ülkelerde tamamlayıcı politikalar geliştirilerek kazanımların artırılmaya çalışıldığı söylenebilir.

Engelli istihdamına ilişkin var olan literatür incelendiğinde herhangi bir ülkenin engelli istihdamı konusunda mevcut durumunun değerlendirilmesi açısından başvuru iki temel veri bulunduğu görülmektedir. Bu anlamda ilk olarak engelli istihdam oranı göze çarpmaktadır. Bir ülkede bulunan engelli çalışan nüfusun, genel engelli nüfusa oranını ifade eden engelli istihdam oranı politika yapıcılar tarafından önemsenmekte ve engelli bireylerin mevcut durumuna ışık tutan güçlü bir gösterge olarak kabul edilmektedir.^{24 25} Engelli

²² Silvia Favalli, ve Delia Ferri, “Defining Disability in the European Union Nondiscrimination Legislation: Judicial Activism and Legislative Restraints.” *European Public Law*, no 22 (2016): 541-567. <https://doi.org/10.54648/euro2016033>

²³ Sargeant vd., “Disability quotas: Past or future policy?”, 404-421.

²⁴ Patrick Button, “Expanding employment discrimination protections for individuals with disabilities: Evidence from California.” *ILR Review*, no 71 (2017): 365-393. <https://doi.org/10.1177/0019793917716633>

²⁵ Robert R. Weathers, ve Michelle S. Bailey, “The impact of rehabilitation and counseling services on the labor market activity of Social Security Disability

istihdamı konusunda önemsenen bir diğer unsur ise engelli bireyler ile engelli olmayan bireyler arasındaki istihdam farkının oransal değeridir.²⁶ Bu konuda Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2023) tarafından yayımlanan mevcut veriler incelendiğinde Türkiye’de engelli istihdam oranının 2023 yılı için %22.1 olduğu görülmekte, engelli bireyler ile engelli olmayan bireyler arasındaki istihdam farkının ise %31.5 olduğu göze çarpmaktadır.²⁷ Her iki veri açısından da Tablo 1’de gösterilen Avrupa Birliği üye ülkeleri incelendiğinde 2023 yılı engelli istihdam oranı en düşük olan Yunanistan ve İrlanda’nın engelli istihdam oranı %32.6 ile Türkiye’deki %22.1 olan engelli istihdam oranının çok üzerindedir. Ayrıca 27 Avrupa Birliği üye ülkesinin 21’inde engelli bireyler ile engelli olmayan bireyler arasındaki istihdam farkı Türkiye’ye kıyasla daha düşüktür.

Tablo 1. Avrupa Birliği Üye Ülkelerinin 2023 Yılı Engelli İstihdamı İstatistikleri

Avrupa Birliği Üyesi Ülke	Kota Sistemi	Engelli İstihdam Oranı	Engelli ve Engelli Olmayan Bireyler Arasındaki İstihdam Farkı
Estonya	Yok	64.9	20.2
Letonya	Yok	60.8	18.5
Danimarka	Yok	60.1	20.4
Portekiz	Var	59.8	14.0
İsveç	Yok	58.4	23.2
Finlandiya	Yok	56.9	19.4
Fransa	Var	56.9	19.9
Hollanda	Var	56.3	23.8
Slovakya	Var	56.3	22.1
Çekya	Var	55.2	22.2
Slovenya	Var	55.0	17.3
Avusturya	Var	54.6	26.1
Litvanya	Yok	53.9	32.4
Almanya	Var	53.3	22.6
Kıbrıs	Var	52.4	24.7
İtalya	Var	51.6	15.9
Lüksemburg	Var	51.5	23.7
Macaristan	Var	50.2	29.6
Malta	Var	47.1	25.8

Insurance (SSDI) beneficiaries.” *Journal of Policy Analysis and Management*, no 33 (2014): 623-648. <https://doi.org/10.1002/pam.21763>

²⁶ Geiger vd., “Success and failure in narrowing the disability employment gap: comparing levels and trends across Europe 2002–2014”, 1-7.

²⁷ Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni. Erişim Tarihi Mart 12, 2024, https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm_istatistik_bulteni_nisan_23.pdf

Romanya	Var	46.3	29.2
Belçika	Var	44.1	33.6
Polonya	Var	43.3	33.9
Bulgaristan	Var	40.2	39.5
İspanya	Var	39.0	13.8
Hırvatistan	Var	37.0	39.2
İrlanda	Var	32.6	36.7
Yunanistan	Var	32.6	26.0

Kaynak: (European Commission, 2023)²⁸

Avrupa Komisyonu Avrupa Birliği üye ülkelerinin engelli istihdam oranının ortalama %51.3, engelli ve engelli olmayan bireyler arasındaki istihdam farkının ise ortalama %21.5 olduğunu belirtmiştir. 27 Avrupa Birliği üye ülkesinin 6'sında kota sistemi uygulanmamaktadır. Kota uygulamasına başvurmayan bu ülkeler ortalamanın üzerinde yer alan en başarılı Avrupa Birliği üye ülkeleri arasındadır. Kota sistemini uygulamamalarına rağmen engelli istihdamı konusunda başarılı olan bu ülkelerin ayrıca incelenmesi faydalı olacaktır. Bu sebeple bu çalışmada ilk olarak kota sistemi uygulayan Avrupa Birliği üye ülkeleri ele alınacak, daha sonra ise kota sistemine başvurmayan Avrupa Birliği üye ülkeleri incelenecektir.

V. Kota Sistemi Uygulayan Avrupa Birliği Üye Ülkeleri

Almanya için bakıldığında 1953, 1974 ve 2001 yıllarında kota uygulamasında değişiklikler yapıldığı görülmektedir. Benzer şekilde 1994, 2001, 2002 ve 2006 yıllarında ayrımcılıkla mücadele yasasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin tamamında engelli bireyler herhangi bir ayırım gözetilmeksizin ele alınmıştır.²⁹ Almanya'daki kota uygulamasına göre 19'dan fazla tam zamanlı çalışanı olan iş yerleri için işverenin, çalışan sayısının %5'i oranında engelli çalıştırması yükümlülüğü bulunmaktadır.^{30 31} Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverenin aylık 290

²⁸ European Commission, The European Semester. Erişim tarihi: Kasım 24, 2024, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1540&langId=en>

²⁹ Bunt vd., "Quotas, and Anti-discrimination Policies Relating to Autism in the EU: Scoping Review and Policy Mapping in Germany, France, Netherlands, United Kingdom, Slovakia, Poland, and Romania", 1397-1417.

³⁰ Revillard, "The disability employment quota, between social policy and antidiscrimination", 92-108.

³¹ Mitzi Waltz ve Alice Schippers, "Politically disabled: barriers and facilitating factors affecting people with disabilities in political life within the European

Avro ceza ödemesi gerekmektedir. Bu cezaya göre hesaplandığında işverenin 20 kişilik bir iş yerinde engelli bir bireyi işe almakla yıllık 4500 dolar ceza ödemek arasında bir seçim yapması beklenmektedir.³² Almanya'da kota uygulamasına ilişkin yapılan değişiklikte 2001 yılında kota oranı %6'dan %5'e düşürülmüş olup bu değişikliğin ağır düzeydeki engelli bireylerin istihdamında herhangi bir farklılık yaratmadığı belirlenmiştir.³³ Dolayısıyla kota uygulamasının ağır düzeydeki engelli bireyler için önemli bir değişiklik yaratmaktan uzak olduğu ve tamamlayıcı politikalara ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Bu anlamda hafif düzeydeki engelli bireylerin istihdamı açısından etkili olabilecek kota uygulamasının dışında doğrudan ağır düzeydeki engelli bireyleri hedef alan farklı politikaların da uygulanması ihtiyacı bulunduğu düşünülebilir. Bu noktada kota uygulamasının engel oranı yüksek olan bireyler için de işlevsel hale gelmesi için korumalı iş yeri sayısının artırılması faydalı olabilir. İşverenlerin iş yerlerini engelli çalışanların özel ihtiyaçlarına yönelik düzenlemesi ve bunun sonucunda korumalı iş yeri statüsü alması teşvik edilirse kota uygulamasının engel oranı yüksek olan bireyler için de etkili olması sağlanabilir.

Kota uygulamasının yanı sıra ayrımcılık karşıtı politikaların da Almanya'da engelli bireylerin istihdamında önemli ve tamamlayıcı bir rol oynadığı açıktır. Almanya ve Hollanda, bireysel ayrımcılıkla mücadele mevzuatı oluşturan Avrupa Birliği üye ülkeleri arasında yer almaktadır. Almanya'nın çıkardığı Sosyal Kanun IV ile Hollanda tarafından yürürlüğe konulan Engelli Ayrımcılığı Kanunu benzer özellikler taşımaktadır. Bu mevzuatlar içerisinde engelli bireylerin iş yaşamına ilişkin düzenlemeler hayati öneme sahiptir. Bu anlamda engelli bireylerin işe alımında etkili olan kota uygulaması, işe devam etmelerine yardımcı olacak ayrımcılık karşıtı mevzuatla tamamlanmaktadır. Bir diğer önemli düzenlemede ise hem Almanya'da hem de Hollanda'da ruhsal engelli kişilerin engel durumları çalışma ortamı için risk teşkil etmiyorsa bu durumu işverene bildirmek

Union.” *Disability & Society*, no 36 (2021): 517-540.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1751075>

³² Richard V. Burkhauser, Mary C. Daly, ve Nicolas R. Ziebarth, “Protecting working-age people with disabilities: experiences of four industrialized nations.” *Journal for Labour Market Research*, no 49 (2016): 367-386.
<https://doi.org/10.1007/s12651-016-0215-z>

³³ Zafar Nazarov, Dongug Kang, Sarah von Schrader, “Employment quota system and labour market outcomes of individuals with disabilities: Empirical evidence from South Korea.” *Fiscal Studies*, no 36 (2015): 99-126.
<https://doi.org/10.1111/j.1475-5890.2015.12047.x>

zorunda olmadıklarına karar verilmiştir.³⁴ Bu düzenleme etiketlenmenin önlenmesi açısından oldukça önemlidir çünkü engelli bireylerin diğer bireylerden farklı kategorilerde sınıflandırılması tehlikesi karşısında onları koruyabilir. Kota uygulamasında engelli bireylerin diğer bireylerden farklı konumlandırılarak yeteneklerinin arka planda bırakıldığı eleştirisine benzer olarak iş yaşamını etkilemeyecek bir ruhsal engellilik durumunun işverene bildirilmesi halinde engelli bireyin yeteneklerinin göz ardı edilmesi ihtimali mevcuttur. Çünkü toplumda yerleşmiş önyargılar karşısında engelli bireyler savunmasızdır. İş yaşamını etkilemeyecek olduğu halde işverenin önyargısı ile keyfi tutum ve davranışlarının önlenmesinde engelli bireylere ilişkin olarak çalışmaları üzerinde etkiye sahip olmayan hiçbir bilginin bildirilme yükümlülüğünün olmaması yalnızca işverenlerin önyargılarını önlemeyi değil aynı zamanda engelli bireyleri güçlendirerek işe katılımı cesaretlendirmeyi de sağlayabilir. Kota uygulamasının yanı sıra engelli bireylerin gerekli olmadığı sürece bilgi sunmama özgürlüğünün de kanunlarla güvence altına alınması etkili bir tamamlayıcı politika olarak değerlendirilebilir.

Hollanda'da 1947, 1981, 1986, 2014 ve 2015 yıllarında kota uygulamasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Ayrımcılıkla mücadele yasasına yönelik düzenlemeler ise 1983, 2003 ve 2016 yıllarında gerçekleştirilmiştir. Hollanda'da son yıllarda özel sektör içerisinde engelli bireyler için daha fazla istihdam olanakları mevcutken kamu sektöründe engelli istihdamı düşük görünmektedir.³⁵ Hollanda hükümetinin 2026 yılına kadar hedeflediği özel sektörde 100.000, kamu sektöründe ise 25.000 engelli birey istihdam sayısına ulaşamaması halinde zorunlu kota sistemi planlanmaktadır.³⁶ Bu anlamda Hollanda hükümeti, işverenleri engelli kişilerin istihdam edilmesi ve istihdamın sürdürülmesinde aktif rol almaya teşvik etmektedir.³⁷ Buradan hareketle, Almanya'da doğrudan uygulanmakta olan kota sistemi yerine Hollanda'da hedefe ulaşamaması halinde kota uygulamasına başvurulacağı ifade edilmektedir. Ülkelerin ayrımcılık karşıtı

³⁴ Vornholt vd., "Disability and employment—overview and highlights", 40-55.

³⁵ Bunt vd., "Quotas, and Anti-discrimination Policies Relating to Autism in the EU: Scoping Review and Policy Mapping in Germany, France, Netherlands, United Kingdom, Slovakia, Poland, and Romania", 1397-1417.

³⁶ Mark Baker, ve Lindy Gielens, "Making employment more inclusive in the Netherlands." *OECD Economics Department Working Papers*. <https://doi.org/10.1787/18151973>

³⁷ René Böheim, ve Thomas Leoni, "Sickness and disability policies: Reform paths in OECD countries between 1990 and 2014." *International Journal of Social Welfare*, no 27 (2017): 168-185. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12295>

yasalarla destekledikleri kota sistemini etkin hale getirmek için çaba harcadıkları görülmektedir. Bu noktada Hollanda hedefler belirleyip bu hedeflere ulaşarak işverenlerle ortak bir anlayış geliştirme eğilimindedir. Hem Almanya hem de Hollanda açısından kota uygulamasında birçok düzenleme gerçekleştirildiği görülmektedir.

Bir diğer benzer Avrupa Birliği üyesi ülke ise Fransa'dır. Bunt vd. (2020) Almanya ve Hollanda'ya benzer olarak Fransa'nın da genel anlamda engelli bireyleri kapsayıcı bir politika benimsediğini ve istihdama ilişkin bu yönde uygulamalar gerçekleştirdiğini vurgulamaktadır.³⁸

Fransa'da kota uygulamasına ilişkin yasal düzenlemeler 1957, 1973, 1975, 1987 ve 2005 yıllarında, ayrımcılıkla mücadele politikaları ise 1958, 1973, 1990 ve 2005 yıllarında yürürlüğe konmuştur.³⁹ Buradan hareketle kota uygulamasına ilişkin düzenlemelerin ayrımcılık karşıtı politikalarla tamamlanmaya çalışıldığı söylenebilir. Fransa'da kota uygulaması Birinci Dünya Savaşının hemen ardından başlamıştır. Savaşta yaralanan ve engellilik durumu ortaya çıkan bireylerin çalıştırılması için hem kamu hem de özel iş yerlerinde %10'luk kota uygulanmıştır. 1987 yılında Fransa'da engelli kotası oranı %6 olarak sabitlenmiştir. 2005 yılında uygulamaya konulan yasa ile engelliliğin toplumsal olarak inşa edildiği varsayımından yola çıkılarak iş yerleri de dahil olmak üzere tüm binaların engelliler için erişilebilirliği artırılmıştır.⁴⁰ Fransa'da 2005 yılında yapılan düzenlemeyle 20 ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde %6 oranında engelli istihdam edilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverenler para cezasına çarptırılmakta ve bu mali kaynak engelli bireylerin istihdama erişimi için harcanmaktadır.^{41 42}

³⁸ Bunt vd., “Quotas, and Anti-discrimination Policies Relating to Autism in the EU: Scoping Review and Policy Mapping in Germany, France, Netherlands, United Kingdom, Slovakia, Poland, and Romania”, 1397-1417.

³⁹ Pierre-Yves Baudot, “Layering rights: the case of disability policies in France (2006-2016).” *Social policy and society*, no 17 (2017): 117-131. <https://doi.org/10.1017/S1474746417000392>

⁴⁰ Aude Lejeune, “Disability Rights and Cross-National Disparities in Europe.” *Current history*, no 121 (2022): 90-95. <https://doi.org/10.1525/curh.2022.121.833.90>

⁴¹ Waltz ve Schippers, “Politically disabled: barriers and facilitating factors affecting people with disabilities in political life within the European Union”, 517-540.

⁴² Sarah Richard, ve Sophie Hennekam, “When can a disability quota system empower disabled individuals in the workplace? The case of France.” *Work*,

Almanya, Hollanda ve Fransa uzun yıllardır kota uygulamasını sürdüren ve revize eden ülkeler olması nedeniyle önemli örneklerdir. AB ülkelerinde engelli bireylerin istihdamına yönelik veriler incelendiğinde her üç ülkenin de birbirine çok benzer oranlara sahip olduğu görülmektedir. Almanya, Hollanda ve Fransa'da engelli bireylerle engelli olmayan bireyler arasındaki istihdam farkı 2022 yılı için sırasıyla %24, %25,2 ve %20,8 olarak tespit edilmiştir.⁴³ Kota uygulamayan AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında engelli istihdamındaki bu farklar nispeten yüksek olduğundan kota uygulamasına yönelik eleştirilerin dikkate alınması gerekmektedir. Kota uygulamasından ziyade ayrımcılık karşıtı politikaların etkisi daha baskın olabilmektedir.

AB üye ülkelerinde ayrımcılıkla mücadele mevzuatı uygulansa da Avusturya gibi ülkelerde ayrımcılıkla mücadele mevzuatının tek başına yetersiz kalması nedeniyle kota uygulaması gündeme gelmiştir.⁴⁴ Bu anlamda Avusturya'da Engellilere Yönelik Avusturya İstihdam Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanun firmalara her 25 çalışan için bir engelli kişiyi işe alma yükümlülüğü getirerek istihdamdaki engelli bireylerin sayısını artırmayı amaçlamaktadır.⁴⁵ Avusturya'da kota uygulamasına ilişkin birçok farklı düzenleme gerçekleştirilmiştir. Örneğin kotaya uymamayı tercih eden iş yerlerine yönelik ceza 2001 yılında %30 oranında artırılmıştır.⁴⁶ Bu bağlamda Wuellrich (2010) cezanın artmasıyla birlikte firmaların daha fazla engelli bireyi istihdam etmeye başladığını ve birçok iş yerinde engelli bireylere olan talebin arttığını belirtmektedir.⁴⁷ Bu açıdan bakıldığında kota uygulaması en

Employment and Society, no 35 (2021): 837-855.
<https://doi.org/10.1177/0950017020946672>

⁴³ Angelina Atanasova, "Narrowing the employment gap for people with disabilities", 1-9. Erişim Tarihi Mayıs 20, 2024, https://www.etui.org/sites/default/files/2023-11/Narrowing%20the%20employment%20gap%20for%20people%20with%20disabilities-The%20need%20for%20effective%20policy%20implementation_2023.pdf

⁴⁴ Vornholt vd., "Disability and employment—overview and highlights", 40-55.

⁴⁵ Nabanita Datta Gupta, Mona Larsen, ve Lars S. Thomsen, "Do wage subsidies for disabled workers reduce their non-employment?-evidence from the Danish Flexjob scheme." *IZA Journal of Labor Policy*, no 4 (2015): 1-26.
<https://doi.org/10.1186/s40173-015-0036-7>

⁴⁶ Nazarov vd., "Employment quota system and labour market outcomes of individuals with disabilities: Empirical evidence from South Korea", 99-126.

⁴⁷ Jean-Philippe Wuellrich, "The effects of increasing financial incentives for firms to promote employment of disabled workers." *Economics Letters*, no 107 (2010): 173-176. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2010.01.016>

az ayrımcılıkla mücadele mevzuatı kadar önemlidir. Kota uygulamasına işlevsellik katmak adına engelli istihdamında istatistiksel olarak bir azalma gözleniyorsa ceza artışı oldukça etkili bir yöntem olarak kullanılabilir.

Avusturya'ya benzer olarak hem kamu hem de özel sektörde kota uygulamasına başvuran bir başka ülke ise Lüksemburg'dur.⁴⁸ Lüksemburg da kotaya uyulmaması durumunda ceza uygulamaktadır.⁴⁹ Kota uygulamasının önemli bir sonucu olarak, Lüksemburg AB üyesi ülkeler arasında istihdam açısından engellilerle engelli olmayanlar arasındaki farkın en düşük olduğu ülkelerden biridir.⁵⁰ Ayrıca kotaya uymamanın sonucunda bir ceza uygulanmasının da engelli istihdamını artırıcı bir etki yaratabildiği gözlenmektedir.

Bu anlamda kota uygulamasını uygulayan ve olumlu etkisini gören bir diğer ülke ise İtalya'dır. İtalya'da engelli bireyler ile engelli olmayan bireyler arasında düşük bir istihdam farkı bulunmaktadır.⁵¹ İtalya'da kota uygulaması İkinci Dünya Savaşı yıllarında başlamıştır. 482/68 sayılı kanun ile birlikte iş yerlerinin zorunlu olarak engelli personel istihdam etmesi hedeflenmiştir. Bu kanun kapsamında iş yerlerinde çalışan her 15 kişiye karşılık engelli bir bireyin işe alınması istenmiştir.⁵² İlerleyen yıllarda İtalya'da çeşitli düzenlemeler yapılmış olmasına rağmen işverenlerin önemli bir kısmı engelli bireyleri istihdam etmekten kaçınarak ceza ödemeyi tercih etmiştir. İtalya'da 1999 yılında başlayan kota uygulamasının engelli istihdamı konusunda olumlu anlamda etkisi olmuştur. Bununla birlikte İtalya'daki çoğu firmanın 15'ten az çalışana sahip olmasının önemli bir sorun olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle kota uygulaması az sayıdaki şirket tarafından uygulanmış ve çoğu şirket hem engelli birey istihdam etmekten hem de ceza ödemekten kaçınmıştır.⁵³ İtalya örneği düşünüldüğünde, kota uygulaması ile ilgili

⁴⁸ Agovino vd., "Policies based on mandatory employment quotas for disabled workers: the case of Italy", 295-315.

⁴⁹ Valentina Della Fina, ve Rachele Cera, *Protecting the rights of people with autism in the fields of education and employment International, European and national perspectives*. Springer Nature, 2015. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-13791-9>

⁵⁰ Atanasova, "Narrowing the employment gap for people with disabilities", 1-9.

⁵¹ Geiger vd., "Success and failure in narrowing the disability employment gap: comparing levels and trends across Europe 2002–2014", 1-7.

⁵² Massimiliano Agovino, ve Agnese Rapposelli, "Regional performance trends in providing employment for persons with disabilities: Evidence from Italy." *Social Indicators Research* 130 (2017): 593-615. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1186-0>

⁵³ Sargeant vd., "Disability quotas: Past or future policy?", 404-421.

düzenlemeler yapılırken ülkeye özgü yapı ve koşulların dikkate alınması gerekliliği göze çarpmaktadır. Buradan hareketle kota uygulamasına ilişkin farklı ülkelerde başarılı olan düzenlemelerin ülkenin kendine özgü yapısı dikkate alınmaksızın uygulamaya konması halinde, kota uygulaması beklenen hedefin uzağında kalabilir.

İtalya'da 1999 yılında başlayan kota uygulamasının etki düzeyinin düşük olmasında şirketlerin çalışan sayısının dikkate alınmaması önemli bir unsurdur. Diğer taraftan kota uygulamasına uymamakta direnen iş yerleri açısından ülkeler farklı ceza miktarları belirlemektedir. Dolayısıyla bu cezaların etkileri de miktarları ile orantılı olarak farklılık göstermektedir. Bu noktada Avrupa Birliği üye ülkeleri kota uygulamasına uymayan iş yerlerinden aldıkları vergi ve cezaları doğrudan kapsayıcı istihdam için kullanmaları yönüyle ortak hareket etmektedir. Bu duruma ek olarak İtalya'da 1999 yılında çıkarılan yasa kapsamında işverenlerin engelli bireyleri sağlık durumlarına uygun işlerde çalıştırması zorunlu hale getirilmiştir.⁵⁴ 2003 ve 2006 yıllarında ise İtalya'da ayrımcılıkla mücadele mevzuatı içerisinde engelli bireylerin istihdam hakları güvence altına alınmıştır. Engelli bireylerin istihdama erişimi, işe alımı ve işten çıkarılması süreçleri ayrımcılıkla mücadele mevzuatı içerisinde yer almıştır.

İtalya'da 15'ten az çalışanı olan iş yerleri kota uygulaması kapsamında bulunmadığı için bu iş yerlerinin gönüllü olarak engelli bireyleri istihdam etmesi için teşvikler sağlanmaktadır.⁵⁵ İtalya'da çoğu şirketin 15'ten az çalışanı bulunması nedeniyle kota uygulamasının faydasız olacağı düşünülebilir fakat diğer taraftan çalışan sayısı 15'ten az olmasına rağmen gönüllü olarak engelli bireyleri istihdam eden iş yerlerine teşvikler sağlanması yoluyla engelli istihdamında niceliksel bir artış hedeflenmektedir. Dolayısıyla bu teşvikler, engelli bireyleri gönüllü olarak işe alan işverenler ile işe alınarak motivasyon kazanan engelli bireylerde tutum değişikliği oluşturması yönüyle toplumsal yapılaşma açısından faydalı olabilir.

Kota uygulamasını hayata geçiren bir diğer ülke ise Belçika'dır. Belçika'nın farklı bölgelerinde farklı engelli istihdam politikaları uygulanmaktadır. Kota uygulaması ise 2007 yılında yürürlüğe girmiş ve %3

⁵⁴ Agovino vd., "Policies based on mandatory employment quotas for disabled workers: the case of Italy", 295-315.

⁵⁵ Pierluigi Digennaro, "Anti-Discrimination Legislation and Work Placement for Persons with Disabilities. A Comparison Between Italy and Japan." *The Italian Law Journal*, no 4 (2018): 39-54. https://air.unimi.it/bitstream/2434/660481/2/Anti-Discrimination_Legislation_and_Work%20%283%29.pdf

oranında uygulanmaya başlanmıştır. Fakat bu oran Belçika'nın farklı bölgelerinde farklı oranlarda karşılanmış, dolayısıyla bu politika tam anlamıyla istenilen hedefe ulaşamamıştır.⁵⁶ Belçika'da bölgesel düzeyde uygulanan farklı politikalar çeşitliliğin sağlanması açısından faydalı olabilir. Ancak bu durum ülke genelinde engelli istihdamının ve politikaların ölçülmesinde önemli bir zorluk oluşturmaktadır.⁵⁷ AB üyesi ülkelerde ülke genelinde uygulanan politikalar Belçika gibi çok az ülkede bölgesel düzeyde yürütülmektedir. Ancak Belçika'nın federal bir devlet olması onu engellilik politikaları konusunda farklı kılmaktadır. Politika ve uygulamalarda bölgesel farklılıklar arttıkça ülke genelinde engelliler açısından yorum yapmak oldukça karmaşık hale gelmektedir. Öte yandan Belçika da diğer AB ülkeleri gibi engelli bireylerin istihdama katılımını destekleyecek politikalar konusunda büyük bir arayışa girişmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrası başlayan kota uygulaması ve korumalı iş yerleri bu politikalara örnektir.⁵⁸ Belçika'da 2003 yılında çıkarılan yasaya eklenen 28 Ekim 2016 tarihli Kraliyet Kararnamesi, engelli kişilerin çalışma hayatına yeniden entegre olmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu yasaya göre rehabilitasyon ile engelli bireylerin iş hayatına entegrasyonunun kolaylaştırılması hedeflenmektedir.⁵⁹ Böylece Belçika'da uygulanan %3'lük kota farklı tamamlayıcı politikalarla desteklenmektedir.

Bulgaristan da kota uygulamasına başvuran Avrupa Birliği üye ülkeleri arasındadır. Bulgaristan'da uygulanan kota sistemine göre iş yerlerinde 26 ile 50 çalışan için bir engelli, 51 ile 99 çalışan için ise en az iki engelli bireyin istihdam edilmesi yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenlerin kota uygulamasına uymaması halinde çalıştırmadıkları her bir engelli birey adına normal şartlarda ödenmesi gereken maaşın %80'i oranında cezaya

⁵⁶ Waltz ve Schippers, “Politically disabled: barriers and facilitating factors affecting people with disabilities in political life within the European Union”, 517-540.

⁵⁷ Böheim ve Leoni, “Sickness and disability policies: Reform paths in OECD countries between 1990 and 2014”, 168-185.

⁵⁸ Aude Lejeune, “Fighting for sheltered workshops or for inclusive workplaces? Trade unions pursuing disability rights in Belgium.” *Disability & Society*, no 38 (2023): 228-246. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1921702>

⁵⁹ Tine Hufkens, Linde Buysse, Natascha Van Mechelen, ve Gerlinde Verbist, “Fit for the labour market? An effort to reduce inactivity traps in the transition from benefit to work in the Belgian sickness and disability system.” *Belgisch tijdschrift voor sociale zekerheid/België. Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid*. No 4 (2016): 491-521. <https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/d607d5/153393.pdf>

başvurulmaktadır.⁶⁰ Kota uygulamasının yanı sıra diğer Avrupa Birliği üye ülkelerine benzer olarak Bulgaristan'da da ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik pek çok yasa çıkarılmıştır. Bu yasalar Ayrımcılıkla Mücadele Yasası, Sosyal Hizmetler Yasası, Engelli Kişiler Yasası, İstihdamı Teşvik Yasası, Sosyal Güvenlik Yasası ve İş Yasasıdır. Bu yasalar doğrudan işverenleri destekleyerek ayrımcılığı önlemeyi ve engelli istihdamını artırmayı amaçlamaktadır. Örneğin 29 yaşından önce işsiz kalan engelli bir bireyi istihdam eden işverene 18 aya kadar ücret desteği sağlanmaktadır. Diğer bir örnek olarak İş Kurumu tarafından yönlendirilen engelli bir bireyin çalıştırılması durumunda 12 ay ücret desteği verilmektedir.⁶¹ Bu nedenle Bulgaristan'da uygulanan kota sisteminin yanı sıra kanunla desteklenen özel olarak belirlenmiş koşullar da mevcuttur. Farklı teşviklerle engelli istihdamının desteklenmesi amaçlanmaktadır.

Çekya da kota uygulamasına başvuran ülkeler arasında yer almaktadır. Çekya'da kota sistemine uyulmaması halinde işverenler ceza ödemektedir. Çekya, Almanya, Fransa, Polonya gibi ülkelerde kota sistemine uymayan iş yerlerinden toplanan cezalar, engelli istihdamını teşvik etmeye yönelik program ve rehabilitasyon süreçlerini desteklemek amacıyla ulusal veya yerel fonlara aktarılmaktadır.⁶² Polonya'ya bakıldığında 1967, 1991 ve 1997 yıllarında kota uygulamasına ilişkin düzenlemeler yapılmış olup 1996, 1997, 2004 ve 2010 yıllarında ise doğrudan ayrımcılıkla mücadele yasalarına ilişkin düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Polonya'da 500'den fazla çalışanı olan şirketler için engelli çalışanlara yönelik olarak işverenlerden rehabilitasyon komiteleri kurmaları istenmiştir.⁶³ Kota uygulaması ve yapılan düzenlemelere

⁶⁰ Irina Atanasova, Parvanov Vladislav, Petar Parvanov ve Ivan Todorov, "European Union Legislation for encouraging the Social Entrepreneurship for people with disabilities." *Economics & Law*, no 2 (2019): 59-69. <https://el.swu.bg/wp-content/uploads/2020/01/EUROPEAN-UNION-LEGISLATION-FOR-ENCOURAGING-THE-SOCIAL-ENTREPRENEURSHIP-FOR-PEOPLE-WITH-DISABILITIES.pdf>

⁶¹ Aleksandra Posarac, Jerome Bickenbach, Marijana Jasarevic, ve Viktorija Vasiljeva-Gringiene, "Bulgaria Disability System and Policy: A Comprehensive Review." *World Bank Publications*, (2022). https://reform-support.ec.europa.eu/system/files/2022-12/Bulgaria%20-%20Disability%20System%20and%20Policy_0.pdf

⁶² Andrzej Koza, Adriana Politaj, "Payments to the National Rehabilitation Fund for People with Disabilities as a Stimulant to Employ People with Disabilities during the COVID-19 Pandemic." *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, no 67 (2023): 49-59. <https://doi.org/10.15611/pn.2023.2.05>

⁶³ Bunt vd., "Quotas, and Anti-discrimination Policies Relating to Autism in the EU: Scoping Review and Policy Mapping in Germany, France, Netherlands, United Kingdom, Slovakia, Poland, and Romania", 1397-1417.

rağmen her zaman istenilen sonuçlara ulaşamamaktadır. Bu noktada istatistiksel göstergeler önem taşımaktadır. Avrupa Birliği düzeyinde engellilerin istihdam oranı %47 iken, engelli olmayanların istihdam oranı %72'dir.⁶⁴ Kotaların her zaman etkili olmaması ve net bir çözüm olarak görülmemesi nedeniyle farklı politikalar denenmektedir. Bu anlamda kotaların uygulanmadığı ülkelere de bakmak daha geniş bir perspektif elde etmek açısından faydalı olabilir.

VI. Kota Sistemi Uygulamayan Avrupa Birliği Üye Ülkeleri

Birçok ülkede zorunlu olarak uygulanan kota sistemi Finlandiya'da uygulanmamakta fakat alternatif bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Bu konuya ilişkin olarak Finlandiya'da kota uygulamasının engelli istihdamı üzerinde olumlu bir etkisi olacağını savunanların yanı sıra kota sisteminin engelli bireyleri ötekileştirebileceğini öne sürenler de bulunmaktadır.⁶⁵ Kota uygulamasına ilişkin farklı görüşler bulunmakla birlikte Finlandiya'da kota uygulaması işverenlerden yasal bir zorunluluk olarak beklenmemektedir.

Finlandiya'da engelli bireylerin istihdamı konusunda belediyeler aktif bir rol üstlenmektedir. Örneğin, işverenler engelli bir bireyi istihdam ederken belediyelerden teşvik alabilmektedir. Ayrıca Finlandiya'da engelli bireyler için mesleki rehabilitasyon yaygındır.⁶⁶ Ücret sübvansiyonlarının yanı sıra işverenlerin iş yerlerini engelli bireylere uygun düzenlemeleri halinde destek almaları sağlanmaktadır.⁶⁷ Bu açıdan bakıldığında, diğer Avrupa Birliği ülkelerinden farklı olarak Finlandiya'nın kota uygulaması yerine doğrudan işvereni destekleyerek engelli bireylerin istihdamına katkı sağladığı

⁶⁴ Janina, Petelczyc, "Disability, Unemployment, Immigration: Does Solidarity Matter in Times of Crisis? The Polish Case." *In Solidarity as a Public Virtue?*, (2018): 395-420. <https://doi.org/10.5771/9783845290058-396>

⁶⁵ Maija Mustaniemi-Laakso, Hisayo Katsui, ve Mikaela Heikkilä, "Vulnerability, disability, and agency: Exploring structures for inclusive decision-making and participation in a responsive state." *International Journal for the Semiotics of Law- Revue internationale de Sémiotique juridique*, no 36 (2023): 1581-1609. <https://doi.org/10.1007/s11196-022-09946-x>

⁶⁶ Roos V. D. Zwan, "The labour market participation of persons with disabilities and related policies. A comparative study of Finland and Italy. Alter." *European Journal of Disability Research*, no 17 (2023): 5-23. <https://journals.openedition.org/alterjdr/2265>

⁶⁷ Elisabeth Hästbacka, ve Mikael Nygård, "Creating capabilities for societal participation in times of welfare state change? Experiences of people with disabilities in Finland." *Alter*, no 13 (2019): 15-28. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2018.09.003>

söylenbilir. Diğer bir ifadeyle Finlandiya engelli bireylerin istihdamında işverenlere doğrudan bir yükümlülük getirmek yerine iş yerlerini dolaylı olarak destekleme yoluyla iyileştirmeler yapmayı amaçlamaktadır. Bu noktada Finlandiya'da işverenlerin hem ulusal hem de yerel düzeyde desteklendiği görülmektedir. İşverenlerin olumlu yönde tutum değişikliği hedeflenmektedir. Engelli istihdamında yalnızca niceliksel bir artış yerine bu niceliksel artışın devamlılık arz etmesi adına niteliksel değişimler amaçlanmaktadır. Diğer Avrupa Birliği üyesi ülkeler açısından bakıldığında kota uygulaması niceliksel bir artış sağlarken nitelik yönünden eksiklik yaşanması sebebiyle çeşitli sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Fakat Finlandiya'da engelli bireylerin iş yerinde üretkenliğini artırmak için doğrudan işverenlerle koordinasyon sağlanmaktadır. Bununla birlikte Finlandiya'da engelli bireylerin iş yerindeki üretkenliğini maksimum seviyede tutmak amacıyla İş Yeri Geliştirme Programı uygulamaya konmuştur. Dolayısıyla Finlandiya'da engelli bireylerin kota uygulaması dışında farklı uygulamalarla desteklenmesi amaçlanmaktadır.⁶⁸

Finlandiya diğer ülkelere benzer olarak engelli bireylerin erken yaşta kalıcı emekli oranlarını düşürme hedefindedir. Bu konuya ilişkin olarak engelli bireylerin çalışma becerilerinin artırılması Finlandiya'da önemli bir gündem maddesidir. Bu nedenle engelli bireylerin geçici maluliyet emekliliğinden sonra işe dönmeleri ve çalışmaya yönelik mevcut becerileri doğrultusunda istihdama dahil olmaları amaçlanmaktadır.⁶⁹ Bu noktada engelli bireylerin iş gücü piyasasına katılmalarına yönelik mevcut potansiyellerini ortaya çıkarabilmeleri için rehabilitasyon hizmetlerinden yararlandırılmaları sağlanmaktadır.⁷⁰

Finlandiya gibi ülkelerde sosyal politikanın nihai hedefi engelli bireylerin mevcut çalışma becerilerini sonuna kadar kullanarak çalışma hayatına katılmalarını sağlamak ve bu konuda yaşadıkları engelleri ortadan kaldırmaktır.⁷¹ Kota sistemi uygulandığında işverenler yalnızca kotayı

⁶⁸ Böheim ve Leoni, "Sickness and disability policies: Reform paths in OECD countries between 1990 and 2014.", 168-185.

⁶⁹ Mikko Laaksonen ve Raija Gould, "Return to work after temporary disability pension in Finland." *Journal of occupational rehabilitation*, no 25 (2015): 471-480. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9554-1>

⁷⁰ OECD, *Sickness, disability and work. Breaking the barriers. Vol. 3. Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands*. Paris: OECD Publishing, 2008.

⁷¹ Anu Polvinen, Mikko Laaksonen, Juha Rantala, Marjukka Hietaniemi, Jari Kannisto, ve Susan Kuivalainen, "Working while on a disability pension in Finland: Association of diagnosis and financial factors to employment."

doldurmak için istemeyerek de olsa engelli bireyleri işe alabilmektedir. Fakat engelliliğe ilişkin sosyal model asıl sorunun toplumun önyargıları olduğunu belirtmektedir. Engelli bireyler toplum tarafından olumlu bir tutumla karşılaştığı takdirde verimli bir çalışma hayatına sahip olabilirler. Bu anlamda Finlandiya gibi gelişmiş ülkeler kota uygulaması yerine ulusal ve yerel düzeyde çeşitli sosyal politikaları merkeze almaktadırlar. Bu politikaların işverenleri daha aktif kıldığı görülmektedir. Ayrıca çalıştırdıkları engelli bireylerin yeteneklerini kabul etmeleri konusunda işverenleri teşvik ettiği görülmektedir. Yani engelli bireylerin istihdamına ilişkin niceliksel artışın yanı sıra niteliksel değişimin de sağlanması adına işverenlerle olan koordinasyonun geliştirilmesi ve gönüllülük üzerine temellendirilmiş politikalar uygulanması oldukça faydalı olabilir. Finlandiya gibi ülkelerde kota uygulaması yerine yerel yönetimlerin katılımı önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü kapsayıcı istihdamın sürdürülmesinde sosyal devlet anlayışı çerçevesinde yerinden uygulamalar ile engelli istihdamının desteklenmesi amaçlanmaktadır. Merkezi yönetimin ulaşamadığı bölgeler için yerel yönetimlerin işlevi kritik bir öneme sahiptir. Daha da önemlisi gelişmiş Avrupa ülkelerinde bulunan yüksek istihdam oranları engelli istihdam politikalarına olan ihtiyacı da azaltmaktadır. Çünkü literatüre göre genel istihdamın yüksek olması durumunda engelli istihdamında da doğal bir artış yaşanmaktadır.

Kota sistemini merkeze almayan bir diğer Avrupa Birliği üyesi ülke ise Danimarka'dır. Kota sistemi yerine birçok farklı düzenleme hayata geçirilmiştir. Danimarka'da işverenler başvuruda bulunan tüm ön koşulu sağlayan engelli bireylerle işe alım aşamasında görüşmek durumundadır. Ayrıca engelli bireyleri istihdam eden işverenlere ücret desteği sağlanmaktadır. Yarı zamanlı işlere yerleştirilen ve sağlık durumlarına uygun olarak esnek çalışmalarına izin verilen engelli bireyler için de işverenlere destek verilmektedir.⁷² Danimarka'da 1998 yılında engellilik yardımları azaltılmıştır. 2014 yılında ise engelli bireylerin engellilik maaşı almaya başlamadan önce rehabilitasyon programlarına katılmaları zorunlu hale getirilmiştir. Böylece istihdama katılım konusunda güçlendirilerek maksimum süre iş yaşamını sürdürmeleri amaçlanmıştır.⁷³

Scandinavian Journal of Public Health, no 46 (2018): 74-81.
<https://doi.org/10.1177/1403494817738460>

⁷² Waltz ve Schippers, "Politically disabled: barriers and facilitating factors affecting people with disabilities in political life within the European Union", 517-540.

⁷³ Böheim ve Leoni, "Sickness and disability policies: Reform paths in OECD countries between 1990 and 2014", 168-185.

Çoğu Avrupa Birliği üye ülkesine benzer şekilde Danimarka da engelliliğin sosyal modeli anlayışına doğru yönelmektedir. Bu anlayış ile engelli bireyler önemli bir iş gücü kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan bakıldığında engelli bireylerin evde kalmak yerine çalışma hayatına katılmaları teşvik edilmektedir. Engelli bireylerin çalışma becerilerinin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi amacıyla rehabilitasyon programları uygulanmaktadır. Bu anlamda kota uygulamasını merkeze alsın ya da almasın tüm Avrupa Birliği üye ülkelerinde engelli bireylerin topluma ve çalışma hayatına katılımı desteklenerek hem kendilerinin hem de iş gücü piyasasının gelişmesi hedeflenmektedir. Bu kapsayıcı tutumun bir örneği olarak Danimarka'da tüm belediyelerdeki İstihdam Servisleri doğrudan engelli bireylerin kalıcı işler bulmasına yardımcı olmayı amaçlamaktadır.⁷⁴ Engelliliğin sosyal modelinin vurgulamış olduğu kapsayıcı tutuma ulaşmak amacıyla Danimarka'da hem ulusal hem de yerel düzeyde politikalar uygulanarak engelli bireyler istihdamda desteklenmektedir. Avrupa Birliği üye ülkeleri açısından değerlendirildiğinde engelli bireyler ile engelli olmayan bireyler arasındaki istihdam farkı Danimarka'da oldukça düşük düzeydedir.⁷⁵ Dolayısıyla Danimarka başarılı sosyal politikalar uygulamakta olup engelli istihdamı konusunda ise kota uygulamasını merkeze almamasına rağmen farklı politikalarla engelli istihdamını sağlamayı başarmaktadır. Diğer ülkelere bakıldığında engelli bireyler ile engelli bulunmayan bireyler arasındaki istihdam farkının fazla olduğu durumlarda kota uygulamasına bir çare olarak başvurulmakta ve bu ülkelerde acil durumun kısa vadede rahatlatılması gerekliliği göze çarpmaktadır. Fakat kapsayıcı bir tutum sağlanması halinde uzun vadede başarı elde edilmesi adına kota uygulaması yerine engelli istihdamının ulusal ve yerel düzeydeki politikalarla desteklenmesi yararlı olabilir. Avrupa Birliği üye ülkelerinin bir kısmında hala engelli bireyler ile engelli olmayan bireyler arasındaki istihdam farkı nispeten yüksektir. Bu nedenle birçok ülke için kotaların derhal kaldırılması gündemde değildir. Bununla birlikte istihdamda kapsayıcı tutumun geliştirilmesinde yavaş yavaş kota uygulamasından vazgeçilmesi etkili olabilir.

Kota sistemini engelli istihdamında merkeze almayan bir diğer Avrupa Birliği üyesi ülke ise İsveç'tir. İsveç'te kota uygulaması yerine iş gücü piyasasına yönelik politikalar oldukça aktif olup engelli bireylerin istihdamı konusunda birçok önlem uygulanmaktadır. Destekli istihdam, sübvansiyonlu

⁷⁴ Garrels ve Sigstad, "Employment for persons with intellectual disability in the Nordic countries: A scoping review", 993-1007.

⁷⁵ Atanasova, "Narrowing the employment gap for people with disabilities", 1-9.

istihdam, özel giriş desteği ve mesleki rehberlik İsveç tarafından uygulanan bu politikalardan bazılarıdır.⁷⁶ İsveç istihdamda gösterdiği kapsayıcı tutum açısından Finlandiya ve Danimarka'ya benzemektedir. İsveç'te politikaların çeşitlilik arz etmesi kota sistemi gibi uygulamaları geri planda bırakmaktadır. Danimarka, Finlandiya ve İsveç'in engellilik nedeniyle çalışma becerilerini kaybeden kişilere yönelik kamu harcamaları diğer Avrupa ülkelerine göre daha fazla göze çarpınca bu ülkeler çeşitli politika ve tedbirlere başvurmuşlardır. Örneğin Danimarka'da gayri safi yurt içi hasılanın %4,9'u engelli istihdamına harcanırken Macaristan'da bu oran %1,5'tir. Yani İskandinav ülkelerinde engellilere yönelik kamu harcamaları diğer ülkelere nazaran nispeten daha yüksektir. İsveç ayrımcılıkla mücadele politikalarına da ayrı bir önem vermektedir. Bu bağlamda 1999 yılında çıkarılan kanuna göre işverenlerin her bireyi engellilik esasına göre değil de istihdam kapasitelerine göre değerlendirmesine ilişkin düzenleme getirilmiştir. Daha sonra bu yasa, engellilere yönelik eğitim ve sağlık gibi istihdam dışındaki alanlarda da ayrımcılığın önlenmesi amacıyla genişletilmiştir. İsveç diğer Avrupa Birliği üye ülkelerine nazaran kota uygulaması yerine iş koçluğu programlarına önem vererek engelli bireylerin istihdama katılımını geliştirmeyi amaçlamaktadır.⁷⁷

İskandinav ülkeleri dışındaki Avrupa Birliği üyesi ülkelerin kota uygulamasını ağırlıklı olarak tercih ettikleri görülmektedir. Örneğin, İrlanda'da kota uygulaması %3 olup sadece kamu sektöründe uygulanmaktadır.⁷⁸ İrlanda'da engelli bireylere yönelik ayrımcılığın önlenmesi amacıyla 1998 yılında İstihdamda Eşitlik Yasası çıkarılmıştır. İrlanda'da kota uygulaması 2005 yılında Engellilik Yasası ile başlamıştır.⁷⁹ Kota sistemini uygulamakta olan bir diğer Avrupa Birliği üyesi ülke ise İspanya'dır. İspanya'da kamu sektörü için %5 olan kota 2011 yılında %7'ye çıkarılmıştır.⁸⁰ Şirketler açısından ise 50'den fazla çalışanı olan iş yerlerine %2 kota uygulanmış fakat şirketlerin çoğunun belirlenen kotayı uygulamaması

⁷⁶ Rafael Lindqvist, ve Kamal Lamichhane, "Disability policies in Japan and Sweden: A comparative perspective." *Alter*, no 13 (2019): 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2018.08.00>

⁷⁷ Lejeune, "Disability Rights and Cross-National Disparities in Europe", 90-95.

⁷⁸ Waddington, "The relationship between disability non-discrimination law and quota schemes: A comparison between common law and civil law jurisdictions in Europe", 1-28.

⁷⁹ Kenjiro Sakakibara, "Work exclusion and disability types: The heterogeneity of disability as social exclusion in the 2011 Irish Census microdata." *Irish Journal of Sociology*, no 28 (2020): 65-86. <https://doi.org/10.1177/0791603519872124>

⁸⁰ Boletín Oficial Del Estado, Ley 26/2011, BOE, Nr. 184 [Law 26/2011]. Erişim Tarihi Mayıs 4, 2024, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13241>

nedeniyle gerekli verimlilik sağlanamamıştır.⁸¹ Kota uygulaması için belirlenen oran Güney Kıbrıs Rum Yönetimi'nde %4,⁸² Romanya'da %4⁸³ ve Slovakya'da %3,2'dir⁸⁴. Hem kamu hem de özel sektörde kota uygulamasına başvuran diğer Avrupa Birliği üye ülkeleri ise Portekiz, Macaristan, Yunanistan, Slovenya, Litvanya ve Malta'dır. Estonya ve Letonya ise kota sistemini uygulamayan az sayıdaki Avrupa Birliği ülkesi arasındadır.⁸⁵

Sonuç olarak 27 Avrupa Birliği ülkesinin çoğu engelli istihdamında kota sistemini uygulamaktadır. Engelli istihdamında halihazırda dünya genelindeki en yaygın politika kota uygulamasıdır. Esping Andersen'in refah rejimleri tipolojisine göre Avrupa Birliği üyesi ülkeler arasında muhafazakâr refah devletlerinin çoğunluğunun kota sistemini sıklıkla uyguladığı, sosyal demokrat refah devletlerinin ise kota uygulaması dışındaki engelli istihdam politikalarına başvurduğu görülmektedir. Kota uygulaması, alt sınırın belirlenmesinde engelli bireylerin istihdamına katkı sağlaması açısından faydalı olmakla birlikte üst sınırın olmaması ve daha fazlasını teşvik etmemesi yönüyle tam olarak kapsayıcı olmaktan uzak olduğu şeklinde eleştirilebilir. Sosyal demokrat refah rejimi modeli kapsayıcılığı ön planda tuttuğundan dolayı,⁸⁶ bu modeli benimseyen ülkelerin kota uygulaması dışındaki engelli istihdam politikalarına daha sık başvurdukları düşünülebilir. Genel anlamda bakıldığında ise Avrupa Birliği üyesi ülkelerin kota sistemi üzerinde birçok farklı düzenleme yaparak geçmişten günümüze kadar uygulamaya devam etmesi kota uygulamasının işlevsel engelli istihdam politikaları arasında olduğunu göstermektedir, bununla birlikte kota uygulamasına ilişkin

⁸¹ Marco Garrido-Cumbrera, and Jorge Chacón-García, "Assessing the impact of the 2008 financial crisis on the labor force, employment, and wages of persons with disabilities in Spain." *Journal of Disability Policy Studies*, no 29 (2018): 178-188. <https://doi.org/10.1177/1044207318776437>

⁸² Fahriye Altınay vd., "A Comprehensive Look into Monitoring Disability Rights: A Case of Northern part of Cyprus by Disability Rights Monitoring Committee at Near East University." *Nafath*, no 8 (2023): 1-10. <https://nafath.mada.org.qa/nafath-article/mcn2302/>

⁸³ Anghelescu vd., "Employment of people with disabilities in Romania." *International Archives of Medicine*, no 9 (2016): 1-9. <https://doi.org/10.3823/2236>

⁸⁴ Pierre Blanc, Marie-Renée Guével, Dominique Velche, *An Overview of Disability Employment Resources in Europe*. Erişim Tarihi 14 Nisan, 2024, <https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2022-04/livret-FIPHFP-imp.pdf>

⁸⁵ Agovino vd., "Policies based on mandatory employment quotas for disabled workers: the case of Italy", 295-315.

⁸⁶ Evelyne Huber, "The social democratic welfare state." *Social Democracy in Neoliberal Times*, (2001): 276-311. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199241378.003.0011>

düzenlemelerin son yıllarda artması günümüz koşullarına cevap vermesi açısından yetersiz kaldığı ve işlevselliğini kaybetmeye başladığı şeklinde değerlendirilebilir. Kota uygulamasının engelli istihdamında sağladığı niceliksel artışın yanı sıra tamamlayıcı politikalar ile niteliksel değişimin de sağlanması önemli görülmektedir.

Kota uygulamasında iş yerlerinin belirli sayıda engelli bireyi istihdam etme zorunluluğu bulunması engelli çalışan sayısının artmasına yardımcı olabilir. Diğer taraftan yalnızca kota uygulamasına güvenilmesi, sosyal demokrat devletlerin amaçladığı kapsayıcılığı sağlama noktasında yetersiz kalabilir. Bu konuda özellikle İskandinav ülkelerinin kota uygulamasını merkeze almadığı göze çarpmaktadır. Bu ülkelerde yerinden yönetim unsurlarına engelli istihdamında çok daha büyük bir rol verilmektedir. Bu konuda İskandinav ülkelerinin belediyeler aracılığıyla yaptıkları çalışmalarda atadıkları görevliler tarafından yerinde kararlar alınarak en kısa sürede çözüme ulaşılması sağlanmaktadır.⁸⁷ Kota uygulaması kanunla ortaya konulmuş bir pratik olması yönüyle devletin müdahalesinden uzak olması açısından liberal ve muhafazakâr ülkelerin odak noktası olabilir. Fakat sosyal demokrat devletlerin sosyal refahın maksimize edilmesi konusunda müdahaleci davrandığı görülmektedir.⁸⁸ Kota uygulaması sosyal demokrat devletler açısından engelli istihdamının sağlanmasında başlangıç aşaması olarak değerlendirilmekte olup rehabilitasyon ve eğitim gibi tamamlayıcı politikalar ile desteklenmektedir. Muhafazakâr devletler açısından bakıldığında ise kota uygulaması engelli istihdamında tek başına kullanılan bir pratik olarak göze çarpmaktadır. Çünkü muhafazakâr devletler aile temelli yaklaşımlar sergilemektedir.⁸⁹ Bu konuda engelli bireylerin mevcut refahının aile kurumunun güçlendirilmesine bağlandığı düşünülebilir. Kapsayıcılık, muhafazakâr devletler için sosyal demokrat devletler kadar baskın değildir. Buradan hareketle iş yerlerine bir zorunluluk getirerek niceliksel istihdam artışı öngören kota uygulaması Avrupa Birliği üye ülkelerinde yaygın bir şekilde uygulanmaya devam edilmesine rağmen sosyal demokrat devletlerin ve muhafazakâr devletlerin bu uygulamadan beklentilerinin farklı olduğu

⁸⁷ Çılğın, Turgut, “Sosyal Demokrat Refah Devletlerinin Engellilere Yönelik Sosyal Politikaları: İsveç Örneği.” *Ankara Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, no 4 (2021): 129-152. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usdad/issue/67204/997810>

⁸⁸ Elvan Tümerkan Albayrak ve Mehmet Birinci, "Sosyal devlet modelleri: sosyal demokrat model, İsveç-Norveç Örneği." *Sosyal Çalışma Dergisi*, no 1 (2017): 64-100. <https://dergipark.org.tr/en/pub/scd/issue/29973/323073>

⁸⁹ Aybars, Ayşe İdil, *Sosyal Politika: Avrupa Birliği Tarihçe, Teoriler, Kurumlar ve Politikalar* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2016), 548-572.

görülmektedir. Dolayısıyla bu konuda yapılan düzenlemeler açısından farklı ülkelerde benzerlikler görülse dahi değerlendirmelerin ülkenin benimsediği refah rejimi göz önünde bulundurularak yapılması önemlidir.

Kota uygulamasına tamamlayıcı unsurlar olmaksızın ve yerinden yönetim mekanizmaları kullanılmaksızın başvuran devletler açısından değerlendirme yapıldığında engelli istihdamının nicelik ve nitelik yönünden gelişmediği görülebilir. İtalya örneğinde olduğu üzere iş yerlerinin çalışan sayısını kota uygulamasının altında kalacak şekilde ayarlama eğilimi gözlenebilir. Kota uygulaması için ülke genelinde belirli bir sayı belirlendiğinde, iş yerleri çalışan sayısını bu belirlenen sayının altında tutarak kota uygulaması dışında kalmaktadırlar. Bu durum iş yerlerinin dinamiklerini etkilemektedir. İş yerlerinin düşük oranlarda engelli istihdam etmesi konusunda engelli bireylerin toplum içindeki olanaklarının yetersizliğine de bakmak gerekir. Bu noktada yerinden yönetim unsurlarının önemsendiği sosyal demokrat devletlerin engelli bireylerin istihdam konusunda yaşadığı sorunlara hızlı ve etkili bir şekilde müdahale etmesi sağlanmaktadır. Bir diğer önemli nokta ise ülkelerin yaptıkları sosyal yatırımlardır. Sosyal yatırım paradigmasına göre sosyal yatırıma en fazla kaynak ayıran ülkelerin istihdamda dışlanma ve işsizlikle çok daha az karşı karşıya geldiği görülmektedir.⁹⁰ Zaten engelli bireylerin engel durumunun da toplumda sağlanan olanakların az olmasına dayandığı düşünülmektedir.⁹¹ Sosyal yatırımın ve verilen hizmetlerin giderek arttığı sosyal demokrat devletler için fırsat eşitliği sonucunda kota uygulamasının ikinci planda kaldığı düşünülebilir. Diğer taraftan sadece harcama odaklı bir yaklaşımın refah rejiminden bağımsız olarak etkisiz kalacağı öngörülmektedir.⁹² Ancak doğru bir sosyal yatırımın engelli bireylerin istihdama ulaşmasında ve istihdamda devamlılık sağlamasında etkili olacağı düşünülebilir. Engelli istihdam oranları yüksek ve engelli bireyler ile engelli olmayan bireyler arasındaki istihdam farkı düşük olması sebebiyle sosyal demokrat devletlerin sosyal yatırımı

⁹⁰ Olli Kangas ve Esa Karonen. "Sustainable and inclusive welfare states: employment and poverty among immigrants and people with disabilities in different welfare state regimes." *sozialpolitik*. no 1 (2022): 1-19. <https://doi.org/10.18753/2297-8224-187>

⁹¹ Lisa M. Johnson et al., "Attention to disability in child protection policies across four liberal welfare regimes." *Journal of Public Child Welfare* (2024): 1-27. <https://doi.org/10.1080/15548732.2024.2306165>

⁹² Düriye Toprak, "Uygulamada Ortaya çıkan farklı refah devleti modelleri üzerine bir inceleme." *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, no 21 (2015): 151-175. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/23146/247223>

yeterli bir şekilde doğru alanlarda konumlandığı söylenebilir. Paralel olarak sosyal demokrat İskandinav ülkelerinin engelli bireylere eşit yaşam koşulları sağlama konusunda en iyi hizmeti verdiği bildirilmektedir.⁹³ Sonuç olarak kota uygulamasının fırsat eşitliği sağlanan toplumlarda engelli istihdamı için daha faydalı olduğu görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Dünyada engelli istihdam politikaları son yıllarda büyük önem kazanmıştır. İlk olarak İkinci Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkan ve yaygınlaşan engelli istihdam politikaları savaştan dönen gazilerin sayısındaki artışın devletlerin dikkatini çekmesi sonucu görünür olmaya başlamıştır. Gazilerle başlayan engelli istihdam politikaları daha sonra sivil vatandaşlar arasındaki engelli nüfusun dahil edilmesiyle genişlemiş ve tüm nüfusun faydalandığı politikalar haline gelmiştir. 2006 yılında kabul edilen BM Sözleşmesi de bu doğrultuda politikalara yön vermiştir. Engelli bireylerin istihdam edilmesi onların topluma entegrasyonu anlamına gelmektedir. Aynı zamanda engelli bireyler devletlerin üretimde kullanabileceği önemli bir insan kaynağı olması nedeniyle de değerlidir.

Avrupa Birliği ülkelerinin engelli istihdam politikalarını birçok ülkeden çok daha önce uygulaması yönüyle yerleşik bir kültüre sahip olduğu söylenebilir. Kanunla yürürlüğe konulan politikalar uzun süre test edilmiş, eksik görülen politikalar revize edilmiş ve uygun olmayanlar ise yürürlükten kaldırılmıştır. Günümüzde ise Avrupa Birliği ülkelerinde görülen engelli bireylerle engelli olmayan bireyler arasındaki istihdam farkının dünyadaki diğer ülkelere kıyasla nispeten düşük olması başarılı pratiklere sahip olduklarını göstermektedir. Fakat Avrupa Birliği ülkeleri arasında dahi uygulamaların farklılık gösterdiği ve politikaların etkililiğinin değiştiği görülmektedir. Dolayısıyla engelli istihdam politikalarına yönelik olarak ülkelerin başka bir ülkede başarılı olmuş bir politikayı doğrudan alması ve kullanması o politikanın başarılı olacağı anlamına gelmemektedir. Hatta ülkeye özgü özelliklerin ve ihtiyaçların göz ardı edilmesi politikanın başarısız olması ihtimalini güçlendirebilir. Dünyanın farklı ülkelerinde ortaya çıkan engelli istihdam politikaları ülkelerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak

⁹³ Andreas Hadjar ve Edith Kotitschke, "How the welfare-state regime shapes the gap in subjective well-being between people with and without disabilities." *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, no 73 (2021): 501-525. <https://doi.org/10.1007/s11577-021-00805-4>

hayata geçirilmelidir. Nitekim bazı ülkeler engelli istihdam oranını yeterli bularak kota uygulamasına başvurmamaktadır. Buradan hareketle kota uygulaması başarılı veya başarısız olarak addedilebilecek bir politika uygulaması olmaktan çok ihtiyaç halinde ve ülkeye özgü bir planlama dahilinde kullanılması düşünülebilecek bir sistem önerisidir.

Avrupa Birliği ülkelerinin tıbbi engellilik modelinden sosyal engellilik modeline yöneldiği dikkate alındığında engelli bireylerin becerilerinin sosyal hayatta istihdam yoluyla kullanılması hem kendileri için hem de ülke kalkınması açısından büyük bir öneme sahiptir. Avrupa Birliği ülkelerinde olduğu üzere engelli bireyler için engelli maaşı olarak istihdamdan çekilmek son seçenek olmalı ve onların istihdamda kalabilmeleri için rehabilitasyon programlarına girmelerini teşvik edecek politikalar üretilmelidir. Avrupa Birliği ülkeleri diğer birçok ülkenin aksine engelli istihdam politikalarının merkezine rehabilitasyon ve eğitimi koymaktadır. Kota uygulamasını tamamlayıcı politikalar içerisinde kullanılan rehabilitasyon ve eğitim faaliyetleri aynı zamanda engelli maaşına bağlanmadan önce engelli bireyin çalışma becerilerinin teşvik edilerek yeniden istihdama entegrasyonu için de kullanılması yönüyle önem arz etmektedir.

Avrupa Birliği ülkelerinde uzun yıllardan beri pek çok yasa ve düzenlemenin yapılmış olması nedeniyle engelli istihdam politikaları köklü bir geçmişe sahiptir. Başlangıçta tek başına kota uygulamasına başvuran Avrupa Birliği ülkelerinin daha sonra tamamlayıcı politikalar ile kota uygulamasını desteklemeye çalıştığı görülmektedir. Avrupa Birliği ülkeleri istihdamda kapsayıcı olmayı öncelik haline getirmiştir. Bu anlamda sosyal politikalar işverenlerin tutumlarını değiştirmeyi amaçlamaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinde rehabilitasyon ve eğitim yoluyla nitelikleri artırılarak kapasiteleri ortaya çıkarılan engelli bireylerin, işverenler tarafından kota uygulamasının getirdiği zorunluluk sebebiyle değil de potansiyellerine inanılarak istihdama katılımları sağlanmaya başlanmıştır. Kota uygulamasına başvuran diğer ülkelerin de ayrımcılık karşıtı politikaları artırarak kota uygulamasının işlevselliğini geliştirmeye yönelmesi faydalı olabilir. Ülkelerin istihdamda kapsayıcı bir tutum izlemesi önemli görülmektedir. Ayrıca rehabilitasyon ve eğitim engelli istihdam politikalarının merkezine yerleştirilmelidir.

Avrupa Birliği ülkelerinde kota uygulamasının etkililiği konusunda tam olarak bir fikir birliği bulunmamaktadır ve farklı uygulamalar mevcuttur. Bu

anlamda kota uygulamasında belirlenen alt sınıra dair bazı ülkelerde endişeler mevcuttur. Ülkenin kendine özgü yapısı ve kültürü dikkate alınmadığı takdirde kota uygulaması teorikte kalan ve hiçbir fayda sağlamayan bir sosyal politika aracı olarak değerlendirilebilir. İtalya örneğinde olduğu üzere belirlenen kota doğru planlanmadığında çeşitli sorunlar ortaya çıkabilir. İş yerlerinin çoğu, kota uygulaması için belirlenen toplam çalışan sayısından daha az çalışana sahip olduğunda kota uygulaması çoğu iş yeri için hükümsüz kalabilir. Dolayısıyla engelli istihdamında istenen değişim sağlanamayacaktır. İş yerlerinde çalışan ortalama kişi sayısı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bu nedenle kota uygulamasının alt sınırının ülkeye özgü olarak düzenlenmesi önemlidir. Bununla birlikte ekonomik kriz zamanlarında ülkelerin ve dolayısıyla iş yerlerinin küçüleceği göz önünde bulundurulmalı ve bu nedenle engelli istihdam politikalarında ekonomik kriz zamanlarına özel tedbirlerin de dikkate alınması sağlanmalıdır.

Kalabalık nüfusa sahip ülkelere diğer ülkelere nazaran daha fazla engelli bireyin istihdama katılıyor olması genel nüfusun fazla olması nedeniyle bir başarı olarak değerlendirilmemelidir. Bu anlamda ülke içerisindeki engelli bireyler ile engelli olmayan bireyler arasındaki istihdam farkının değerlendirilmesi daha anlamlı olacaktır. Her ülkenin kendi içerisinde farklı dinamikleri barındırması sebebiyle Avrupa Birliği ülkeleri gibi başarılı sosyal politikalara sahip ülkelerdeki uygulamaların doğrudan kopyalanması ve uygulanması yerine gözden geçirilmesi ve yeniden düzenlenerek ülke dinamikleriyle uyumlu bir şekilde kullanılmaya başlanması büyük bir öneme sahiptir. Daha da önemlisi, engelli bireylerin niteliklerinin iyileştirilmesi ve potansiyellerinin ortaya çıkarılması ile istihdam şansları artırılabilir. Engelli bireylerin istihdamda verimli olmaları sağlanarak işverenlerin tutumları istenilen yönde değişeceği için kota sistemine bağımlılık azalabilir. Engelli bireylerin yeteneklerinin ortaya çıkarılması ve kendilerine uygun olan işlere yerleştirilmeleri yolu ile potansiyellerini tam olarak göstermeleri kritik bir öneme sahiptir. Bu nedenle engelli istihdamının hem nicelik hem de nitelik açısından artırılması için eğitim ve rehabilitasyon programlarından sıklıkla yararlanılması faydalı olabilir.

Kaynakça

- Agovino, Massimiliano, and Rapposelli, Agnese, "Regional performance trends in providing employment for persons with disabilities: Evidence from Italy." *Social Indicators Research* 130 (2017): 593-615. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1186-0>
- Agovino, Massimiliano, Marchesano, Katia, ve Garofalo, Antonio, "Policies based on mandatory employment quotas for disabled workers: the case of Italy." *Modern Italy*, no 24 (2019): 295-315. <https://doi.org/10.1017/mit.2019.14>
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni. Erişim Tarihi Mart 12, 2024, https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm_istatistik_bulteni_nisan_23.pdf
- Albayrak, Elvan Tümerkan, ve Mehmet Birinci, "Sosyal devlet modelleri: sosyal demokrat model, İsveç-Norveç Örneği." *Sosyal Çalışma Dergisi*, no 1 (2017): 64-100. <https://dergipark.org.tr/en/pub/scd/issue/29973/323073>
- Altınay, Fahriye, Altınay, Zehra, Özkum, Dudu, Demirok, Mukaddes S., Burgul, Nazım, Akdağ, Şahin, ... ve Kanbul, Sezer, "A Comprehensive Look into Monitoring Disability Rights: A Case of Northern part of Cyprus by Disability Rights Monitoring Committee at Near East University." *Nafath*, no 8 (2023): 1-10. <https://nafath.mada.org.qa/nafath-article/mcn2302/>
- Anghelescu, Aurelian, Constantin, Adina, Andone, Ioana, Anghelescu, Lucia A. M., Mihai, Buşcă, ve Onose, Gelu, "Employment of people with disabilities in Romania." *International Archives of Medicine*, no 9 (2016): 1-9. <https://doi.org/10.3823/2236>
- Atanasova, Irina, Krastev, Vladislav, Parvanov, Petar, ve Todorov, Ivan, "European Union Legislation for encouraging the Social Entrepreneurship for people with disabilities." *Economics & Law*, no 2 (2019): 59-69. <https://el.swu.bg/wp-content/uploads/2020/01/EUROPEAN-UNION-LEGISLATION-FOR-ENCOURAGING-THE-SOCIAL-ENTREPRENEURSHIP-FOR-PEOPLE-WITH-DISABILITIES.pdf>
- Atanasova, Angelina, "Narrowing the employment gap for people with disabilities." Erişim Tarihi Mayıs 20, 2024, https://www.etui.org/sites/default/files/2023-11/Narrowing%20the%20employment%20gap%20for%20people%20with%20disabilities-The%20need%20for%20effective%20policy%20implementation_2023.pdf
- Aybars, Ayşe İdil, *Sosyal Politika: Avrupa Birliği Tarihçe, Teoriler, Kurumlar ve Politikalar* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2016), 548-572.

- Baker, Mark, ve Lindy, Gielens, “Making employment more inclusive in the Netherlands.” *OECD Economics Department Working Papers*. <https://doi.org/10.1787/18151973>
- Blanc, Pierre, Guével, Marie-Renée, ve Velche, Dominique, *An Overview of Disability Employment Resources in Europe*. Erişim Tarihi 14 Nisan, 2024, <https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2022-04/livret-FIPHFP-imp.pdf>
- Bampi, Luciana N. D. S., Guilhem, Dirce ve Alves, Elieani D. “Social model: a new approach of the disability theme.” *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, no 18 (2010): 816-823. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692010000400022>
- Baudot, Pierre-Yves, “Layering rights: the case of disability policies in France (2006-2016).” *Social policy and society*, no 17 (2017): 117-131. <https://doi.org/10.1017/S1474746417000392>
- Berghs, Maria ve Dyson, Simon M. “Intersectionality and employment in the United Kingdom: Where are all the Black disabled people?” *Disability & Society* 37, no 4 (2022): 543-566. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1829556>
- Boletín Oficial Del Estado, *Ley 26/2011, BOE, Nr. 184* [Law 26/2011]. Erişim Tarihi Mayıs 4, 2024, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13241>
- Böheim, René, ve Leoni, Thomas, “Sickness and disability policies: Reform paths in OECD countries between 1990 and 2014.” *International Journal of Social Welfare*, no 27 (2017): 168-185. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12295>
- Bunt, Danielle, van Kessel Robin, Hoekstra, Rosa A., Czabanowska, Katarzyna, Brayne, Carol, Baron-Cohen, Simon, ve Roman-Urrestarazu Andres, “Quotas, and Anti-discrimination Policies Relating to Autism in the EU: Scoping Review and Policy Mapping in Germany, France, Netherlands, United Kingdom, Slovakia, Poland, and Romania.” *Autism Research*, no 13 (2020): 1397-1417. <https://doi.org/10.1002/aur.2315>
- Burkhauser, Richard V., Daly, Mary C., ve Ziebarth, Nicolas R., “Protecting working-age people with disabilities: experiences of four industrialized nations.” *Journal for Labour Market Research*, no 49 (2016): 367-386. <https://doi.org/10.1007/s12651-016-0215-z>
- Button, Patrick, “Expanding employment discrimination protections for individuals with disabilities: Evidence from California.” *ILR Review*, no 71 (2017): 365-393. <https://doi.org/10.1177/0019793917716633>
- Çılğın, Turgut, “Sosyal Demokrat Refah Devletlerinin Engellilere Yönelik Sosyal Politikaları: İsveç Örneği.” *Ankara Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, no 4 (2021): 129-152. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usdad/issue/67204/997810>

- Daly, Patrick ve Whelan Darius, "Disability in employment equality law: A reappraisal of the reasonable accommodation duty and issues arising in its implementation." *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, no 28 (2021): 744-759. <https://doi.org/10.1177/1023263X211035268>
- Datta Gupta, Nabanita, Larsen, Mona, ve Thomsen, Lars S., "Do wage subsidies for disabled workers reduce their non-employment?-evidence from the Danish Flexjob scheme." *IZA Journal of Labor Policy*, no 4 (2015): 1-26. <https://doi.org/10.1186/s40173-015-0036-7>
- Della Fina, Valentina, ve Cera, Rachele, *Protecting the rights of people with autism in the fields of education and employment International, European and national perspectives*. Springer Nature, 2015. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-13791-9>
- Digennaro, Pierluigi "Anti-Discrimination Legislation and Work Placement for Persons with Disabilities. A Comparison Between Italy and Japan." *The Italian Law Journal*, no 4 (2018): 39-54. https://air.unimi.it/bitstream/2434/660481/2/Anti-Discrimination_Legislation_and_Work%20%283%29.pdf
- European Commission, The European Semester. Erişim tarihi: Kasım 24, 2024, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1540&langId=en>
- Favalli, Silvia ve Ferri, Delia, "Defining Disability in the European Union Nondiscrimination Legislation: Judicial Activism and Legislative Restraints." *European Public Law*, no 22 (2016): 541-567. <https://doi.org/10.54648/euro2016033>
- Garrels, Veerle ve Sigstad, Hanne M. H. "Employment for persons with intellectual disability in the Nordic countries: A scoping review." *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, no 34 (2021): 993-1007. <https://doi.org/10.1111/jar.12880>
- Garrido-Cumbrera, Marco, ve Chacón-García, Jorge, "Assessing the impact of the 2008 financial crisis on the labor force, employment, and wages of persons with disabilities in Spain." *Journal of Disability Policy Studies*, no 29 (2018): 178-188. <https://doi.org/10.1177/1044207318776437>
- Geiger, Ben B., van der Wel, Kjetil A. ve Tøge, Anne G., "Success and failure in narrowing the disability employment gap: comparing levels and trends across Europe 2002–2014." *BMC public health*, no 17 (2017): 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4938-8>
- Hadjar, Andreas, and Edith Kotitschke, "How the welfare-state regime shapes the gap in subjective well-being between people with and without disabilities." *KZfJSS*

- Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, no 73 (2021): 501-525.
<https://doi.org/10.1007/s11577-021-00805-4>
- Hästbacka, Elisabeth, ve Nygård, Mikael, "Creating capabilities for societal participation in times of welfare state change? Experiences of people with disabilities in Finland." *Alter*, no 13 (2019): 15-28.
<https://doi.org/10.1016/j.alter.2018.09.003>
- Huber, Evelynne, "The social democratic welfare state." *Social Democracy in Neoliberal Times*, (2001): 276-311.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199241378.003.0011>
- Hufkens, Tine, Buysse, Linde, Van Mechelen, Natascha, ve Verbist, Gerlinde, "Fit for the labour market? An effort to reduce inactivity traps in the transition from benefit to work in the Belgian sickness and disability system." *Belgisch tijdschrift voor sociale zekerheid/België. Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid*. No 4 (2016): 491-521.
<https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/d607d5/153393.pdf>
- Johnson, Lisa M., Flynn, Susan, Thomas, Cate, ve Slayter, Elspeth, "Attention to disability in child protection policies across four liberal welfare regimes." *Journal of Public Child Welfare* (2024): 1-27.
<https://doi.org/10.1080/15548732.2024.2306165>
- Kangas, Olli, ve Esa Karonen. "Sustainable and inclusive welfare states: employment and poverty among immigrants and people with disabilities in different welfare state regimes." *sozialpolitik*. no 1 (2022): 1-19. <https://doi.org/10.18753/2297-8224-187>
- Koza, Andrzej, ve Politaj, Adriana, "Payments to the National Rehabilitation Fund for People with Disabilities as a Stimulant to Employ People with Disabilities during the COVID-19 Pandemic." *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, no 67 (2023): 49-59.
<https://doi.org/10.15611/pn.2023.2.05>
- Kuznetsova, Yuliya, Yalcin, Betul, ve Priestley, Mark, "Labour market integration and equality for disabled people: a comparative analysis of Nordic and Baltic countries." *Social Policy & Administration*, no 51 (2017): 577-597.
<https://doi.org/10.1111/spol.12314>
- Laaksonen, Mikko, ve Gould, Raija, "Return to work after temporary disability pension in Finland." *Journal of occupational rehabilitation*, no 25 (2015): 471-480. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9554-1>
- Larcombe, Enara ve Müller, Amanda, "The relationship between borderline personality disorder and occupational participation: An integrative

- review.” *International Journal of Mental Health Nursing*, no 31 (2022): 1141-1150. <https://doi.org/10.1111/inm.13014>
- Lejeune, Aude, “Disability Rights and Cross-National Disparities in Europe.” *Current history*, no 121 (2022): 90-95. <https://doi.org/10.1525/curh.2022.121.833.90>
- Lejeune, Aude. “Fighting for sheltered workshops or for inclusive workplaces? Trade unions pursuing disability rights in Belgium.” *Disability & Society*, no 38 (2023): 228-246. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1921702>
- Lindqvist, Rafael, ve Lamichhane, Kamal, “Disability policies in Japan and Sweden: A comparative perspective.” *Alter*, no 13 (2019): 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2018.08.00>
- Mitra, Sophie ve Palmer, Michael, “Economics of disability.” *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, (2023): 1-36. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_340-1
- Mustaniemi-Laakso, Maija, Katsui, Hisayo, ve Heikkilä, Mikaela, “Vulnerability, disability, and agency: Exploring structures for inclusive decision-making and participation in a responsive state.” *International Journal for the Semiotics of Law-Revue internationale de Sémiotique juridique*, no 36 (2023): 1581-1609. <https://doi.org/10.1007/s11196-022-09946-x>
- Nazarov, Zafar, Kang, Dongug, ve von Schrader, Sarah, “Employment quota system and labour market outcomes of individuals with disabilities: Empirical evidence from South Korea.” *Fiscal Studies*, no 36 (2015): 99-126. <https://doi.org/10.1111/j.1475-5890.2015.12047.x>
- Nover, Cynthia H. “52-60 The Employment Landscape for Transition-Age Youth with Disabilities in the US.” *Journal of Rehabilitation*, no 89 (2023): 52-60.
- OECD, Sickness, disability and work. *Breaking the barriers. Vol. 3. Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands*. Paris: OECD Publishing, 2008.
- Petelczyc, Janina, “Disability, Unemployment, Immigration: Does Solidarity Matter in Times of Crisis? The Polish Case.” *In Solidarity as a Public Virtue?*, (2018): 395-420. <https://doi.org/10.5771/9783845290058-396>
- Polvinen, Anu, Laaksonen, Mikko, Rantala, Juha, Hietaniemi, Marjukka, Kannisto, Jari, ve Kuivalainen, Susan, “Working while on a disability pension in Finland: Association of diagnosis and financial factors to employment.” *Scandinavian Journal of Public Health*, no 46 (2018): 74-81. <https://doi.org/10.1177/1403494817738460>
- Posarac, Aleksandra, Bickenbach, Jerome, Jasarevic, Marijana, ve Vasiljeva-Gringiene, Viktorija, “Bulgaria Disability System and Policy: A Comprehensive

- Review.” *World Bank Publications*, (2022). https://reform-support.ec.europa.eu/system/files/2022-12/Bulgaria%20-%20Disability%20System%20and%20Policy_0.pdf
- Revillard, Anne, “The disability employment quota, between social policy and antidiscrimination.” *Global Social Policy*, no 23 (2023): 92-108. <https://doi.org/10.1177/14680181221138558>
- Richard, Sarah, ve Hennekam, Sophie, “When can a disability quota system empower disabled individuals in the workplace? The case of France.” *Work, Employment and Society*, no 35 (2021): 837-855. <https://doi.org/10.1177/0950017020946672>
- Sakakibara, Kenjiro, “Work exclusion and disability types: The heterogeneity of disability as social exclusion in the 2011 Irish Census microdata.” *Irish Journal of Sociology*, no 28 (2020): 65-86. <https://doi.org/10.1177/0791603519872124>
- Sargeant, Malcolm, Radevich-Katsaroumpa, Elena, ve Innessi, Aleassandra, “Disability quotas: Past or future policy?.” *Economic and Industrial Democracy*, no 39 (2018): 404-421. <https://doi.org/10.1177/0143831X16639655>
- Stevenson, Brian J., Bakken, Shana, Mueller, Lisa, ve Drebling, Charles E. “Why open access to vocational services in substance use treatment matters: Commentary on Cosottile and Defulio” *Psychology of Addictive Behaviors*, no 36 (2022): 117–120. <https://doi.org/10.1037/adb0000753>
- Toprak, Düriye. "Uygulamada Ortaya çıkan farklı refah devleti modelleri üzerine bir inceleme." *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, no 21 (2015): 151-175. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/23146/247223>
- United Nations, Conventions on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), (A/RES/61/106), Erişim Tarihi Haziran 18, 2024, <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>
- van der Zwan, Roos ve de Beer, Paul, “The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy?” *Journal of European Social Policy*, no 31 (2021): 473-486. <https://doi.org/10.1177/09589287211002435>
- Vornholt, Katharina, Villotti, Patrizia, Muschalla, Beate, Bauer, Jana, Colella, Adrienne, Zijlstra, Fred, ... ve Corbière, Marc, “Disability and employment—overview and highlights.” *European journal of work and organizational psychology*, no 27 (2018): 40-55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>
- Waddington, Lisa, “The relationship between disability non-discrimination law and quota schemes: A comparison between common law and civil law jurisdictions

in Europe.” *Anti-Discrimination Law in Civil Jurisdictions*, (publisher TBD). <https://ssrn.com/abstract=3246883>

Waltz, Mitzi ve Schippers, Alice, “Politically disabled: barriers and facilitating factors affecting people with disabilities in political life within the European Union.” *Disability & Society*, no 36 (2021): 517-540. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1751075>

Weathers, Robert R., ve Bailey, Michelle S., “The impact of rehabilitation and counseling services on the labor market activity of Social Security Disability Insurance (SSDI) beneficiaries.” *Journal of Policy Analysis and Management*, no 33 (2014): 623-648. <https://doi.org/10.1002/pam.21763>

World Health Organization, International Classification of Functioning, Disability, and Health: Children & Youth Version: ICF-CY, Erişim Tarihi Nisan 15, 2024, <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43737/?jsessionid=5A6DF453A30F91C8F00B3AF0EBE732A3?sequence=1>

Wuellrich, Jean-Philippe, “The effects of increasing financial incentives for firms to promote employment of disabled workers.” *Economics Letters*, no 107 (2010): 173-176. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2010.01.016>

Zwan, Roos V. D, “The labour market participation of persons with disabilities and related policies. A comparative study of Finland and Italy. *Alter*.” *European Journal of Disability Research*, no 17 (2023): 5-23. <https://journals.openedition.org/alterjdr/2265>

