

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE ENGELLİLERİN İSTİHDAMINA YÖNELİK POZİTİF UYGULAMALAR

Sibel Mehter Aykın¹

ORCID: 0000-0002-8646-0416

Ayşe Meral Uzun²

Orcid: 0000-0002-8787-8240

Öz

Engelli kavramı, diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişileri ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Bu çalışmanın amacı; engelli bireylerin istihdam edilmelerine yönelik AB'ye üye devletlerde uygulanmakta olan pozitif uygulamaları ön plana çıkarmak ve diğer devletlere emsal oluşturmalarını sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda, çalışmada örnek olay yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada ilk olarak, konuya yönelik temel kavram ve yaklaşımlar aktarılarak araştırmanın sorunsalı açıklanmıştır. Ardından, engellilerin çalışma hakkının uluslararası düzeyde, Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme kapsamında nasıl ele alındığı aktarılmıştır. Takip eden bölümde, engellilerin çalışma hakkının Avrupa Birliği düzeyinde kurucu antlaşmalar ve Avrupa Temel Haklar Şartı gibi üst politika belgeleri ile nasıl teminat altına alındığı aktarılarak Avrupa Birliği'nin 2021-2030 dönemini kapsayan eşitlik stratejisi ve engelli bireylerin istihdamına ilişkin pozitif uygulamalar sunulmuştur. Son olarak, sosyal devlet vasfını güçlendirmek isteyen ülkeler için politika önerileri geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Avrupa Birliği, Engelli Hakları, Engelli İstihdamı, Pozitif Uygulamalar.*

Atıf için: Mehter Aykın, S. & Uzun, A.M. (2026). Avrupa Birliği'nde Engellilerin İstihdamına Yönelik Pozitif Uygulamalar. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 41, ss. 31-64.

1 Prof. Dr., Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
E-mail: sibelaykin@akdeniz.edu.tr

2 Prof. Dr., Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, E-mail:
aysemeraluzun@cumhuriyet.edu.tr

Positive Practices in The European Union in View of Employment of People With Disabilities

Abstract

The term disability is used to refer to the individuals with long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments that constitute a barrier to their full and effective participation in society on equal basis with others. The aim of this study is to foreground the positive practices implemented in the EU member states in view of employment of people with disabilities, and to set a precedent for the other states. To achieve this end, a case study method is used in the research. The study first explains the basic concepts and approaches related to the subject and clarifies the research problem. It then explains how disabled people's right to work is addressed at international level with reference to United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. The following section describes how disabled people's right to work is guaranteed at the European Union level with reference to key policy documents such as the founding treaties and the European Charter of Fundamental Rights. It also presents the European Union's equality strategy for the period 2021-2030 and the positive practices related to the employment of people with disabilities. Finally, policy recommendations are developed for the countries seeking to strengthen social welfare state status.

Keywords: *European Union, Disability Rights, Employment of People with Disabilities, Positive Practices.*

Giriş

Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre (World Health Organisation, 2022: 23); her altı kişiden biri ya doğuştan gelen ya da sonradan oluşan engellilik haline sahiptir. 2021 yılı itibariyle, dünya nüfusunun yaklaşık %16'sının engellilik hali bulunduğu tahmin edilmekte olup, bu oran mutlak anlamda 1.3 milyar kişiye işaret etmektedir. Bunların büyük bir bölümü (%80) düşük veya orta gelir grubu ülkelerde yaşarken, daha küçük bir bölümü (%20) gelişmiş ülkelerde yaşamaktadır. Engelli bireyler, diğerlerine kıyasla çok daha fazla fakirlik ve sosyal dışlanma riski altında bulunmaktadır. Eurostat'a göre (Eurostat, 14 December 2022); 2021 yılı itibariyle Avrupa Birliği'nde (AB) nüfusunun %21.7'si fakirlik ve sosyal dışlanma riski altındadır. Bulgular 16 yaş üstü engelli bireylerin %29.7'sinin, herhangi bir engeli olmayan 16 yaş üstü bireylerin ise %18.8'inin fakirlik ve sosyal dışlanma riski altında olduğunu göstermektedir. Hiç kuşkusuz, fakirlik ve bunun sonucu olarak sosyal dışlanma riski büyük ölçüde işgücü piyasasına erişim güçlüğünden kaynaklanmaktadır. Avrupa Parlamentosu'nun (AP) raporuna göre (European Parliament, May 2020: 2); AB çapında engelli nüfusun yalnızca %50.6'sı istihdam edilmektedir. Buna karşın herhangi bir engeli bulunmayan nüfusun istihdam oranı %74.8 olarak kayıtlara geçmiştir. 20-64 yaş aralığındaki engelli nüfusun %17.1'i işsiz iken, bu rakam herhangi bir engeli bulunmayan nüfus için %10.2 olarak gerçekleşmiştir.

Engelli bireyler; genel olarak eğitim-öğretim, istihdam, sosyal koruma, barınma ve sağlık alanlarında büyük ölçüde engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu engellerin aşılması amacıyla bir yandan uluslararası camia küresel ve bölgesel ölçekte, diğer yandan devletler ulusal düzeyde telafi tedbirleri almakta ve tüm insanlığa eşit fırsatlar sağlamak üzere çeşitli stratejiler geliştirmektedir. Engelli bireylerin haklarının tanınması ve temel haklarını kullanmalarının kolaylaştırılması amacıyla her ne kadar küresel ölçekte ortak bir yaklaşım geliştirilmiş ve bölgesel düzeyde önemli girişimler başlatılmış olsa da genel olarak sosyal politika uygulamaları ülkelerin sosyal devlet anlayışı çerçevesinde şekillenmekte ve bu bağlamda ülkeden ülkeye çeşitlilik göstermektedir. Bu çeşitlilik içerisinde, sosyal devlet anlayışını güçlendirmek isteyen her bir ülkenin emsal alabileceği pozitif uygulamalar bulunmaktadır. Dolayısıyla bunların derlenmesi önem arz etmektedir.

1. Temel Kavram ve Yaklaşımlar

Engellilik hali, hamilelik veya doğum esnasında ya da doğum sonrasında gelişebilmekte olup, insanlık tarihi kadar eskidir. Tarihsel süreçte, engelliliğe bakış ve kavramsal boyutta engelliliğin ele alınış şekli içinde bulunulan toplumsal ve kültürel dokuya uygun olarak değişim göstermiştir. İnsanlığın erken tarihlerinde engellilik utanılacak, yok sayılacak ve kaçınılacak bir durum iken (Braddock ve Parish, 2001; Kızgut, 2024), zamanla bakım ve rehabilitasyon gerektiren bir mesele olarak düşünülmüştür (Braddock ve Parish, 2001). Büyük Depresyon döneminde işgücü piyasasının dışında tutulan engellilerin özellikle ikinci dünya savaşı sonrasında artan işgücü açığını kapatma potansiyelleri dikkat çekmiştir (Gökbayrak, t.y.: 4). Günümüzde ise, bireysel bir kusur sahibi kişi yerine toplumsal engellerin ürünü olarak algılanan engelliler, temel hak ve özgürlüklerini diğer bireylerle eşit temelde kullanabilmesi gereken yurttaşlar olarak değerlendirilmektedir (Braddock ve Parish, 2001). Tarihsel süreçte, bir yandan engelliliğe yönelik tutum ve davranışlar değişirken, diğer yandan bu olağan üstü bireyleri ifade etmek üzere kullanılan kavramlar da farklılaşmıştır.

Sakat/sakatlık, özürlü/özürlülük, engelli/engellilik gibi kavramlar sıkça bir diğerinin yerine kullanılmakla birlikte, Dünya Sağlık Örgütü (WHO – World Health Organisation) 1980 yılında açıkladığı “Uluslararası Sakatlıklar, Özürlülükler ve Engellilikler Sınıflandırılması Tasnif Sistemi” (WHO, International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps – ICHID) uyarınca bu kavramları bir diğerinden ayırmaktadır. Buna göre (WHO, 1980):

- **Sakatlık/Bozukluk (Impairment):** Bireyin zihinsel, fiziksel veya işlevsel fonksiyonlarında sağlık bakımından noksanlık ve anormalliğin olduğu bir duruma işaret etmektedir. Örneğin; kaza sonucu bacaklarını kaybeden bir kişinin fiziksel bir sakatlığı söz konusudur.
- **Özürlülük/Yetersizlik (Disability):** Herhangi bir sakatlığa sahip bir bireyde işlevsel bir kısıtlılık oluşması halinde özürlülük durumu ortaya çıkmaktadır. Bu noktada, sahip olunan işlev bozukluğu bireyin belirli bir davranış veya faaliyeti gerçekleştirmesine engel olmaktadır. Bir diğer ifadeyle, normal kabul edilen kişiye kıyasla bir yeti kaybı söz konusudur. Bacaklarını kaybeden birinin yürüme yetisini kaybetmesi buna örnek olarak verilebilir.

- Engellilik (Handicap): Engellilik halinde, birey toplumsal alanda kendisinden beklenenleri yerine getirememektedir. Bir diğer ifadeyle, belirli bir sakatlığı bulunan bir özürlü, toplum veya devletten gerekli desteği alamadığı takdirde sosyal hayata yeterince katılamamaktadır; yani sahip olunan sakatlık ya da özür engelliliğe dönüşmektedir. Bacaklarını kaybeden birinin, yürüme ya da koşma yetisini kaybettiği için tekerlekli sandalye temin edilmemesi veya paralimpik yarışmaları düzenlenmemesi halinde sportif faaliyetlere katılamaması buna örnek olarak verilebilir.

Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılan yukarıdaki tanım, örgütün misyonu gereği salt sağlık eksenli olması sebebiyle eleştirilere maruz kalmıştır (Şişman, 2012: 82). Toplumsal ve çevresel faktörleri dikkate almayan ICHID kapsamındaki tanım, yerini 2001 yılında “İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması” (WHO, International Classification of Functioning, Disability and Health - ICF) tasnifine bırakmıştır. ICF kapsamında; bozukluk kavramı yerine “*beden yapı ve fonksiyon sorunları*” (problems in body functions and body structures), özürölülük yerine “*etkinlik sınırlılığı*” (activity limitations), engellilik yerine ise “*katılım kısıtlılıkları*” (participation restrictions) kavramları kullanılmaya başlamıştır (Kağnıcıoğlu ve diğerleri, 2021: 3; WHO, International Classification of Functioning, Disability and Health - ICF). 2017 yılında ise ICF'e çocuk ve gençlik boyutu eklenmiştir (WHO, International Classification of Functioning, Disability and Health – Children & Youth Version – ICF-C&Y). ICF kapsamında yapılan tanımlar Birleşmiş Milletler (United Nations – UN), Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organisation – ILO), Avrupa Konseyi (Council of Europe – CoE), Avrupa Birliği (European Union) gibi örgütlerin kullandığı engelli tanımlarının olgunlaştırılmasında da temel referans noktasını oluşturmuştur.

Engellilere yönelik hizmet modelleri ve politika tercihleri, toplumların engellilik kavramını nasıl tanımladığına, hangi ihtiyaçları öncelikli kabul ettiğine ve hangi müdahale biçimlerini benimsediğine göre şekillenmektedir. Bu modellerin analizi, hem engellilik anlayışında yaşanan paradigmatik değişimleri hem de politika uygulamalarında ortaya çıkan yönelimleri göstermektedir. Engellilere yönelik modeller aşığıdaki gibi tasnif edilebilir:

1.1. Klasik ve Geleneksel Modeller (Braddock ve Parish, 2001; Palmer ve Harley, 2012, Gutterman, 2023):

- *Klasik Model / Yardım Modeli (Classical/Charity Model)*: Bu modelde engelliler “yardım edilmesi gereken bir nesne” olarak görülmekte olup, bunlara yönelik bakım, koruma ve merhamet temelli hizmetler ön plandadır. Bu yaklaşım, damgalama ve bağımlılık yaratıcı yönleri nedeniyle eleştirilmektedir.
- *Tıbbi Model (Medical Model)*: Bu model uyarınca engellilik, bireyin bedensel ya da zihinsel kusurundan doğan bir mesele olup, burada amaç “normalleştirme”, tedavi veya rehabilitasyondur. Bu yaklaşım halen yaygın olmakla birlikte, sosyal ve çevresel etkenleri göz ardı ettiği gerekçesiyle eleştirilmektedir.

1.2. Rehabilitasyon ve Gözetim Odaklı Modeller (Braddock ve Parish, 2001; Shakespeare ve Watson, 2022; Gutterman, 2023):

- *Rehabilitasyon Modeli (Rehabilitation Model)*: Bu model, engelli bireyin işlevsel kapasitesini artırmayı, bağımsız yaşam becerilerini ve toplumsal katılımını geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu yaklaşım kapsamında sunulan hizmetler arasında mesleki rehabilitasyon, danışmanlık, eğitim ve fiziksel terapi yer almaktadır. Ancak, toplumsal dönüşümün sağlanmasında etkisi sınırlı kalmaktadır.
- *Bakım / Gözetim Modeli (Custodial Model)*: Bu model kapsamında engelliler çoğunlukla kurumlarda koruma ve gözetim altında hizmet almaktadırlar. Hizmet anlayışı genel olarak bakım odaklıdır. Bu yaklaşım, bağımlı bireyler yaratması, toplumsal katılımı sınırlandırması bakımından eleştirilmektedir. Ayrıca, kapsayıcı eğitim ve bağımsız yaşam ilkeleriyle de çelişen bir yaklaşım içermektedir.

1.3. Sosyal ve Hak Temelli Modeller (Shakespeare ve Watson, 2022; Palmer ve Harley, 2012; Gutterman, 2023):

- *Sosyal Model (Social Model of Disability)*: Bu model, engelliliği bireysel bir kusur olarak değil, toplumsal engellerin ürünü olarak değerlendirmekte olup, fiziksel, tutumsal, kurumsal ve çevresel engellerin ortadan kaldırıl-

masını öngörmektedir. Engelli dostu çevresel düzenlemeler ile tutum dönüşümü bu yaklaşımın öncelikleri arasında yer almaktadır.

- *Hak Temelli / Kapsayıcı Model (Rights-Based / Inclusive Model)*: Bu model kapsamında engellilik insan hakları perspektifiyle ele alınmakta olup, temel ilkeler arasında eşit haklar, fırsat eşitliği, erişilebilirlik ve toplumsal katılım bulunmaktadır. Bu yaklaşım kapsamında, politika tanımlama sürecinde ve uygulama esnasında engellilerin aktif rol almaları gerektiği savunulmaktadır.

1.4. Çağdaş ve Güncel Modeller (Palmer & Harley, 2012; Gutterman, 2023):

- *Biyo-Psiko-Sosyal Model (Bio-psycho-social Model)*: Bu model, Dünya Sağlık Örgütü'nün Uluslararası İşlevsellik, Engellilik ve Sağlık Sınıflandırması'nı (ICF) referans almakta olup, engelliliği biyolojik, psikolojik ve sosyal etkenlerin etkileşimiyle açıklayan bütüncül bir yaklaşım sergilemektedir.

Kısacası, engellilere yönelik hizmet modelleri zaman içinde “merhamet-bakım temelli” yaklaşımdan “sosyal, hak temelli ve katılımcı” yaklaşımlara doğru evrilmiştir. Günümüzde ise, çok etkenli (biyo-psiko-sosyal), sistemik ve teknoloji merkezli modeller ön plana çıkmaktadır. Bu dönüşüm, hem engellilik anlayışında hem de hizmet sunum biçimlerinde paradigmatik bir değişime işaret etmektedir. Engellilere yönelik politika ve mekanizmalar geliştirilirken bu modellerin farkında olmak, hangi yaklaşımın hangi bağlamda etkili olacağını değerlendirmek açısından önemlidir.

2. Çalışmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmanın amacı; engelli bireylerin istihdam edilmelerine yönelik AB'ye üye devletlerde uygulanmakta olan pozitif uygulamaları ön plana çıkarmak suretiyle, sosyal devlet anlayışını güçlendirmek isteyen ülkelere emsal oluşturmalarını sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda, çalışmada “örnek olay” incelemesi (vaka çalışması) yapılacaktır. Örnek olay incelemelerinde, bir sistemin nasıl çalıştığına ilişkin çeşitli veriler toplanarak derinlemesine incelemeler yapılmakta; elde edilen bulgulardan hareketle geleceğe yönelik projeksiyonlar ortaya konulmakta ya da politika önerileri geliştirilebilmek-

tedir. Örnek olay incelemelerinde tekil bir vaka üzerinde çalışılabileceği gibi birden çok vaka da incelemeye konu edilebilmektedir (Chmiliar, 2010: 582; Baxter ve Jack, 2008: 550-551). Bu çalışmada, AB üyesi devletlerde engellilerin istihdamına ilişkin hayata geçirilmiş bulunan ve bir diğerinden kısmen farklılıklar gösteren pozitif uygulamalar incelenerek politika önerileri geliştirilmeye çalışılacaktır.

Çalışmanın odak noktasını dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan engelli bireyler ve bunların bağımsız yaşama hakkı ile bağımsız yaşamın teminatını oluşturan çalışma hakkı oluşturmaktadır. Birleşmiş Milletler tarafından kaleme alınan Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme’de yer alan engelli tanımı tüm AB üyesi devletler için ortak bir referans noktası oluşturmaktadır. Buna göre; “engelli” kavramı, diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişileri ifade etmek üzere kullanılmaktadır (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, madde 1). Bu tanım, Topluluk’ta Engelli Kişilerin İstihdamı Hakkında 24 Temmuz 1986 tarih ve 86/379/EEC sayılı Konsey Tavsiyesi’nin giriş bölümüne de dahil edilmiş durumdadır (Council Recommendation of 86/379/EEC dated 24 July 1986, Dibase). Dolayısıyla, bu çalışmada esas itibarıyla BM’nin yapmış olduğu yukarıdaki tanım referans alınacaktır.

Çalışma kapsamında sırasıyla şu sorulara cevap aranacaktır:

- 1) Engelli haklarına ilişkin uluslararası norm ve hedefler nelerdir?
- 2) AB temel belgelerinde temel haklar nasıl teminat altına alınmaktadır?
- 3) Birlik düzeyinde engellilerin istihdamına yönelik stratejik bakış neleri içermektedir?
- 4) AB üyesi devletlerde emsal alınabilecek pozitif uygulama örnekleri mevcut mudur?

Söz konusu sorulara verilen cevaplardan hareketle politika önerileri geliştirilmeye çalışılacaktır. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular “engellilerin istihdamı” bağlamında daraltılarak sistematik olarak raporlanacaktır. Bu çalışmada ikincil kaynak kullanılmış olması sebebiyle Etik Kurul onayının alınmasına ihtiyaç kalmamıştır.

Çalışmanın takip eden bölümlerinde, ilk olarak engellilerin çalışma hakkının uluslararası camiada tarafından nasıl ele alındığı açıklanarak, engellilerin çalışma hakkının Avrupa Birliği düzeyinde kurucu antlaşma ve Avrupa Temel Haklar Şartı gibi üst politika belgeleri ile nasıl teminat altına alındığı aktarılacaktır. Ardından, AB'nin 2021-2030 dönemini kapsayan eşitlik stratejisinden hareketle, engelli bireylerin istihdamına ilişkin üye devletlerde hayata geçirilen pozitif uygulamalar ön plana çıkarılacak ve sosyal devlet vasfını güçlendirmek isteyen devletler için politika önerileri geliştirilecektir.

3. Engellilerin Çalışma Haklarının Uluslararası Düzeyde Ele Alınışı

İnsan haklarına ilişkin milletlerarası hukuk, genel olarak bireylerin insan olmaktan kaynaklı haklarını ve temel özgürlüklerini korumak üzere devletlerin yapmakla ve/veya kaçınmakla yükümlü olduğu eylemleri tanımlamaktadır. Bugün itibariyle 193 devletin üye olduğu Birleşmiş Milletler (BM) teşkilatı; medeni, kültürel, ekonomik, siyasi ve sosyal hakların tamamını içerecek şekilde geniş kapsamlı bir insan hakları müktesebatı oluşturmuş ve bu hakların korunması bağlamında devletlerin yükümlülüklerini yerine getirmeleri için çeşitli mekanizmalar geliştirmiştir. İnsan haklarına dair hukukun temelleri esas itibariyle II. Dünya Savaşı'nı takiben "Birleşmiş Milletler Şartı" (United Nations Charter – kısaca UNC) ve "İnsan Hakları Evrensel Beyanname"nin (Universal Declaration of Human Rights – kısaca UDHR) kabulü ile atılmış; daha sonra bu hukuk alanı kadınlar, çocuklar, engelliler, azınlıklar ve diğer savunmasız gruplar için özel standartlar tanımlanmak suretiyle daha da genişletilmiştir. Temel hakların tanınması ve korunmasının uluslararası camiada hakim norma dönüşmesini sağlayan UDHR, beş yüzün üzerinde dile çevrilerek, özellikle bağımsızlığını görece yeni kazanan birçok devletin anayasalarının hazırlanması sürecinde ilham kaynağı olmuştur. Bugün gelinen noktada, insanlık ailesinin bütün fertlerinin temel hak ve özgürlüklerinin korunmasına dair birçok düzenleme mevcuttur. Bunların her birine atıfta bulunmak mümkün olmamakla birlikte, bu çalışmanın ana konusunu oluşturan engelli haklarına yönelik olarak, sırasıyla UNC, UDHR ve BM "Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme"den (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities – kısaca UN CRPD) bahsetmek mümkündür.

3.1. Birleşmiş Milletler Şartı'nda (UNC) ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde (UDHR) Eşit Hak ve Fırsatlar

Türkiye'nin de kurucuları arasında yer aldığı BM, dünya barışını ve güvenliğini korumak, ekonomik, toplumsal ve kültürel işbirliğini sağlamak üzere, 26 Haziran 1945 tarihinde imzalanarak 24 Ekim 1945 tarihinde yürürlüğe giren UNC hükümleri uyarınca kurulmuştur. UNC'nin 1. maddesi uyarınca, taraflar arasında “*eşit haklar*” (equal rights) ilkesine saygı temelinde dostane ilişkiler geliştirileceğinden bahisle, BM şemsiye altında diğer amaçların yanı sıra “*ekonomik, sosyal, kültürel veya insani nitelikteki uluslararası sorunların çözümünde ve ırk, cinsiyet, dil veya din ayrımı gözetmeksizin, herkesin insan haklarına ve temel özgürlüklerine saygının geliştirilmesi ve teşvik edilmesinde uluslararası işbirliğini sağlamak*” amacıyla hareket edileceği hükme bağlanmıştır. Nitekim, 10 Aralık 1948 tarihinde BM Genel Kurulu'nda kabul edilen UDHR ile temel hak ve özgürlükler teminat altına alınmıştır. UDHR'nin 25(1). maddesinde, insanlığın büyük bir sınavdan geçtiği bir dönemde, bütün bireylerin sağlık ve refahının teminat altına alındığı asgari bir yaşam standardına sahip olma hakkı bulunduğu ve hatta engellilik gibi koşullar altında bile bunun güvence altına alınması gerektiği uluslararası camia tarafından yüksek sesle dile getirilmiştir.

3.2. Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'de (UN CRPD) Engelli Hakları

Gerek UNC'nin gerekse UDHR'nin verdiği güç ile Türkiye'nin de imza koyduğu UN CRPD, 1. maddede belirtildiği üzere “*... engellilerin tüm insan hak ve temel özgürlüklerinden tam ve eşit şekilde yararlanmasını teşvik ve temin etmek ve insanlık onurlarına saygıyı güçlendirmek*” amacıyla 13 Aralık 2006 tarihinde kabul edilerek 3 Mayıs 2008 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 1. maddesi ile “*engelli*” kavramına açıklık getirilmiş olup, buna göre bu kavram “*diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişilerin tamamını içermektedir.*” (UN CRPD, madde 1). Sözleşmenin 2. maddesi uyarınca, “*engelliliğe dayalı ayrımcılık*” ise, “*siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı*

olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı içermektedir.” Ayrıca, “makul düzenlemelerin gerçekleştirilmemesi dahil her türlü ayrımcılık” da “engelliliğe dayalı ayrımcılık” kapsamında değerlendirilmektedir (UN CRPD, madde 2).

UN CRPD'nin Çalışma ve İstihdam başlığını taşıyan 27. maddesi uyarınca; taraflar engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul etmenin yanı sıra, engellileri zorla veya mecburi çalıştırmaya karşı diğer bireylerle eşit koşullar altında korumayı da taahhüt etmişlerdir. İmzacı taraflar, çalışırken engelli olanlar da dahil olmak üzere, tüm engellilerin çalışma hakkının hayata geçirilmesi bağlamında gerekli her türlü tedbiri almakla yükümlü tutulmuşlardır. Aksi bir durum, yukarıda da vurgulandığı üzere engelliliğe dayalı ayrımcılık kapsamında değerlendirilmekte olup, Sözleşme hükümlerine aykırı bir duruma işaret etmektedir.

3.3. Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

İnsan haklarına ve insan onuruna saygının hüküm sürdüğü, eşit fırsatlar temelinde paylaşılan bir refah alanının yaratıldığı bir dünya tasavvuru ile kaleme alınan BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, açıklandığı 2015 yılından bu yana uluslararası camianın gündeminin birinci sırasındaki yerini korumaktadır. 17 nihai amaç (hedef) ve 169 alt amaç (gösterge) içeren 2030 Gündemi, engelliler ve diğer dezavantajlı grupları da kapsayacak şekilde, hiçbir kimseyi geride bırakmayan sürdürülebilir gelişmenin sağlanmasında önemli bir referans kaynağıdır. Engelliler, genel olarak her bir amacın ortak paydasını oluşturmakla birlikte, bunlardan 7 nihai-amaç ve 11 alt-amaç kapsamında engelli bireylere açıkça atıfta bulunmaktadır. 2030 Gündemi'nin 17 nihai amacının her biri ile toplam 33 maddeden oluşan Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme arasında birebir bağlantı kurulmuş durumdadır. Örneğin, insana yakışır iş ve ekonomik büyüme (8. numaralı nihai-amaç) perspektifinden değerlendirildiğinde, engellilerin diğer bireylerle eşit bir şekilde çalışma ve özgürce seçtikleri bir işte çalışarak geçimlerini sağlamaları, eşdeğer işler için eşit ücret almaları ve güvenli çalışma koşullarına sahip olma haklarının tanınması UN CRPD'nin 27. maddesi kapsamında teminat altına alınmıştır. Öte yandan, zorla çalıştırma, modern kölelik ve insan kaçakçılığı gibi sömürü, şiddet ve istismara karşı özgürlük, UN CRPD'nin 16. maddesi tarafından korunan haklar arasında yer almaktadır (Global Disability Rights,

t.y.). Özetle söylemek gerekirse; UNC, UDHR ve UN CRPD hükümleri çerçevesinde BM şemsiyesi altında geliştirilen küresel hedeflerin her biri, aralarında AB üyesi devletler ile Türkiye'nin de bulunduğu birçok ülke için önemli birer referans noktası oluşturarak ulusal ve bölgesel politika setlerinin içine dahil edilmişlerdir.

4. Engellilerin Çalışma Haklarının Avrupa Birliği Düzeyinde Ele Alınışı

AB, 1974 yılından bu yana BM'de daimi gözlemci statüsüne sahiptir. Bunun yanı sıra, üye devletlerden Fransa BM Güvenlik Konseyi daimi üyesidir; diğer üye devletler ise BM'ye üyedirler. Hal böyle olunca, yukarıda açıklanan uluslararası hukuk kuralları ile 2030 Ajandası AB sınırları içerisinde büyük ölçüde uygulama alanı bulmaktadır. Nitekim üye devletler, BM Şartı'nda yer alan ilkeler de dahil olmak üzere, uluslararası hukuka titizlikle uyacakları yönünde taahhütte bulunmuşlardır (Lizbon Antlaşması, Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma – ABİHA madde 3). AB, genel olarak temel hakları tanıma, fırsat eşitliği sağlama, insana yakışır iş ve çalışma koşulları sunma gibi uluslararası antlaşmalardan kaynaklı yükümlülüklerini yerine getirecek bir AB müktesebatı oluşturarak, mevzuatın uygulama alanı bulması için "Sosyal Avrupa" yaklaşımı çerçevesinde genel olarak uygun stratejiler geliştirmiştir.

4.1. Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmalarında, Avrupa Temel Haklar Şartı'nda ve İkincil Hukukta Engellilerin İstihdamı

Avrupa'nın batısında yer alan 6 devlet tarafından ortak bir pazar yaratmak üzere yola çıkıldığında, temel haklar ve eşit fırsatlardan bahsetmek için henüz daha çok erkendir. Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran Roma Antlaşması'nın odak noktası uyrukluktan kaynaklanan ayrımcılık ile mücadelede ibaret kalmıştır. Roma Antlaşması, entegrasyonda kat edilen mesafe ile koşut olarak defalarca revizyona uğrarken, AB kurum ve organlarına devredilen yetkinin kapsamı da zamanla genişletilmiştir. Her ne kadar 1986 yılında engelli bireylerin istihdamına ilişkin Topluluk çapında bir Konsey Tavsiyesi (1986/379/EEC) yayınlanmış olsa da temel hak ve özgürlüklerin gerçek anlamda kurucu antlaşma ile teminat altına alınması için 1990'ların ikinci yarısına kadar beklemek gerekmiş; engelli hakları 1 Mayıs 1999 tarihli Amsterdam Antlaşması ile ilk kez AB kurucu antlaşmasındaki yerini almış-

tır. Amsterdam Antlaşması'nın sağladığı ivme ve verdiği yetki ile istihdam ve mesleki alanda din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılıkla mücadele etmek ve bu bağlamda eşit muamele prensibini tüm üye devletlerde hakim kılmak üzere genel bir çerçeve sunan 20.11.2000 tarih ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi yürürlüğe girmiştir.

1 Şubat 2003 tarihli Nice Antlaşması'nın hazırlık sürecinde "Avrupa Temel Haklar Şartı" (Charter of Fundamental Rights of the European Union – kısaca CFR EU) oluşturulmuştur. Söz konusu Şart, 1 Aralık 2009 tarihli Lizbon Antlaşması'nın ayrılmaz bir parçası haline dönüştürülmüştür. Lizbon Antlaşması ile CFR EU'da yer alan temel hak ve özgürlüklere yönelik ihlaller AB Adalet Divanı'nın yargı kararlarına bırakılmıştır. CFR EU'nun 15. maddesi uyarınca; "iş arama", "özgür irade ile seçilen herhangi bir işte çalışma", "iş kurma" veya "hizmet sunma" temel haklar arasında sıralanmaktadır. Şartın "Ayrımcılık Yapmama" başlığını taşıyan 21. maddesi uyarınca; cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer görüşler, ulusal bir azınlığa mensup olma, mülkiyet, doğum, engellilik, yaş veya cinsel yönelime dayalı her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır (Avrupa Temel Haklar Şartı, madde 15). Buna ilave olarak, Şartın 26. maddesi çerçevesinde, üye devletler engellilerin bağımsızlıklarını, sosyal ve mesleki entegrasyonlarını ve toplum hayatına katılımlarını temin etmek üzere tasarlanmış tedbirlerden yararlanma haklarını tanımakla yükümlü tutulmuşlardır (Avrupa Temel Haklar Şartı, madde 26).

Bugün gelinen noktada, ABİHA'nın 10. maddesi uyarınca, AB genel olarak tüm politika ve stratejilerin oluşturulması ve bunların uygulanması süreçlerinde cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel tercih temelinde yapılan ayrımcılığa karşı mücadele etmekle yükümlü tutulmuştur. Ayrıca, ABİHA'nın 19(1). maddesi hükümleri uyarınca, AB kurum ve organları engellilik temelinde maruz kalınan ayrımcılığı bertaraf etmek üzere gerekli tedbirleri alma konusunda yetkilendirilmiştir.

AB'de istihdam politikalarının oluşturulması esas itibariyle üye devletlerin uhdesindedir. AB, üye devletlerde uygulanmakta olan istihdam politikası setleri arasında koordinasyonu sağlamakla ve bu bağlamda gerekli yönlendirmeleri yapmakla görevlendirilmiştir (ABİHA, madde 2(3) ve madde 5(2)). Taraflar, AB'nin kuruluş amaçlarına hizmet eden bir istihdam stratejisi geliştirilmesi bağlamında bir diğeri ile koordinasyon içinde çalışacakları hu-

susunu taahhüt etmişlerdir (ABİHA, madde 145). Dolayısıyla, AB kurum ve organları, istihdam konusunda üye devletler arasındaki işbirliğini teşvik etmek, üye devletlerin eylemlerini desteklemek ve gerektiğinde tamamlamak suretiyle yüksek bir istihdam seviyesine ulaşılmasına katkıda bulunma yükümlülüğünü taşımaktadır (ABİHA, madde 147).

İstihdam politikası, AB sistemi içerisinde genel olarak ekonomi politikasının bir bileşeni olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, AB düzeyinde geliştirilen istihdam politikası ve stratejisi ekonomi politikalarının genel yönlendirici ilkeleriyle uyumlu olmak durumundadır. Her halûkarda, üye devletler istihdamın desteklenmesini ortak çıkar meselesi olarak kabul etmektedirler (ABİHA, madde 147). Ortak politikaların oluşturulması ve uygulanması süreçlerinde, AB kurum ve organları yüksek bir istihdam seviyesine ulaşılması, yeterli düzeyde sosyal korumanın sağlanması, sosyal dışlanma ile mücadele edilmesi, yüksek bir eğitim-öğretim seviyesine ulaşılması, mesleki eğitim kalitesinin artırılması ve insan sağlığının korunması bağlamında gerekenleri yapmakla yükümlüdürler (ABİHA, madde 9 ve madde 147).

Her bir üye devlet ulusal istihdam politikasını Avrupa Komisyonu tarafından İstihdam Komisyonu ile işbirliği içerisinde hazırlanan yönlendirici ilkelere uygun olarak oluşturmak ve istihdama ilişkin yürürlüğe koydukları tedbirleri yıllık bazda raporlamakla sorumludur (ABİHA, madde 148). Avrupa Komisyonu tarafından üye devletlerin sunduğu ulusal istihdam raporlarının incelenmesini müteakip, gerekli hallerde üye devletlere tavsiyelerde bulunulabilmektedir (ABİHA, madde 148). Üye devletlerin ulusal istihdam politikalarında ve mevzuatlarında uyumlaştırmaya gitmeksizin taraflar arasında koordinasyonun sağlanmasında en etkili yöntem pozitif uygulamaların paylaşılmasıdır. AB genel olarak taraflar arasındaki işbirliğini geliştirmek üzere bilgi ve tecrübe paylaşımını ve buna paralel olarak başarılı / pozitif uygulamaların yaygınlaştırılmasını teşvik etmekte; yenilikçi yaklaşımları destekleyici faaliyetlerde bulunmaktadır (ABİHA, madde 149).

AB'de istihdam politikalarının oluşturulması üye devletlerin uhdesinde bulunmakla birlikte, 2000 yılından bu yana yürürlükte bulunan 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi hükümleri uyarınca engellilerin istihdamına dair maddeli düzenleme yapılması tüm üye devletler için asgari müşterek oluşturmaktadır. Söz konusu Direktif, engelli bireylerin işe yerleşmesi, işte kalabilmesi ve işte terfi edebilmesi ve mesleki alanda eğitim alabilmesi için iş yerine ek

külfet getirmeyen makul düzenlemelerin yapılmasını ve ayrıca açığa çıkacak herhangi bir yükün telafi edilmesini teminat altına alan uygun bir istihdam politikası ile stratejisinin geliştirilmesini olanaklı hale getirmiştir (2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi, madde 5).

4.2. Avrupa Birliği'nin Engellilere Yönelik Stratejik Yaklaşımı

AB sınırlardan arındırılmış bir Avrupa ideali ile yola koyulmuştur. Gerek UN CRPD gerekse CFR EU hükümlerinden aldığı güçle, Barosso başkanlığındaki Avrupa Komisyonu Avrupa Engellilik Stratejisi'ni (2010-2020) hazırlamıştır. Engellilerin haklarını tam olarak kullanabilmelerini ve sosyo-ekonomik hayata diğer bireylerle eşit bir şekilde katılabilmelerini sağlamak üzere hazırlanan Stratejide, sırasıyla erişilebilirlik, katılım, eşitlik, istihdam, eğitim, sosyal koruma ve içerme, sağlık ve dış eylemler olmak üzere sekiz eylem alanı tanımlanmıştır (European Commission, COM(2010)636). Ne var ki, uygulamadaki aksaklıklar engelli bireylerin münhal bulunan işlere girerek hayatlarını kazanmalarının pek de mümkün olmadığını göstermiştir (European Parliament, 2020: 3). Oysaki, 2019 yılından bu yana Avrupa Komisyonu başkanlığını üstlenen von der Leyen'in de ifade ettiği üzere; *"Engelli bireyler, işyerinde iyi koşullara sahip olma, bağımsız yaşama, fırsat eşitliğine sahip olma ve sosyal hayata tam olarak katılma hakkına sahiptir. Herkesin engelsiz bir yaşam sürmeye hakkı vardır. Ve toplum olarak bizim yükümlülüğümüz, onların diğer bireylerle eşit bir şekilde topluma tam katılımlarını sağlamaktır."* (European Commission, 2021: 4).

Sosyal Avrupa yaklaşımının tüm güçlülere rağmen hayata geçirilmesinde başta liderler olmak üzere tüm paydaşların inanç ve iradesi rol oynamıştır. Nitekim, "Adil İşler ve Büyüme için Sosyal Zirve" (Social Summit for Fair Jobs and Growth) kapsamında 17 Kasım 2017 tarihinde Gothenburg'da bir araya gelen Liderler, 21. yüzyılda adil, kapsayıcı ve fırsatlarla dolu güçlü bir Sosyal Avrupa'ya giden yolda rehberlik etmesi beklenen 20 temel ilkeyi tanımlayan Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nu (European Pillar of Social Rights) kabul etmişlerdir (European Commission, t.y.-a). Söz konusu ilkeler Tablo 1'de gösterilmektedir. Buna göre; engelli bireyler, onurlu bir şekilde yaşamalarını sağlayan gelir desteğine, işgücü piyasasına ve topluma katılmalarını sağlayan hizmetlere ve ihtiyaçlarına göre uyarlanmış bir çalışma ortamına erişim hakkına sahiptir (The European Pillar of Social Rights, Principle 17). Cinsiyet, ırk veya

etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelime bakılmaksızın herkes istihdam, sosyal koruma, eğitim ve kamuya sunulan mal ve hizmetlere erişim konularında eşit muamele ve fırsatlardan yararlanma hakkına sahiptir (The European Pillar of Social Rights, Principle 3). Ayrıca, engelliler dahil herkes istihdam veya serbest meslek beklentilerini gerçekleştirmek için zamanında ve kişiye özel yardım alma hakkına sahiptir. Bu haklar; iş arama, eğitim ve yeniden yeterlilik için destek alma hakkını da kapsamaktadır (The European Pillar of Social Rights, Principle 4).

No	Temel İlke	Açıklama
Bölüm I: Eşit Fırsatlar ve İşgücü Piyasasına Erişim		
1	Eğitim-öğretim ve yaşam boyu öğrenme	Herkes, topluma tam olarak katılmalarını ve işgücü piyasasındaki geçişleri başarılı bir şekilde yönetmelerini sağlayacak becerileri korumak ve edinmek için kaliteli ve kapsayıcı eğitim, öğretim ve yaşam boyu öğrenme hakkına sahiptir.
2	Cinsiyet Eşitliği	Kadınlar ve erkekler arasında muamele ve fırsat eşitliği, işgücü piyasasına katılım, istihdam şartları ve koşulları ve kariyerde ilerleme de dahil olmak üzere, her alanda sağlanmalı ve teşvik edilmelidir. Kadınlar ve erkekler eşit değerde iş için eşit ücret alma hakkına sahiptir.
3	Eşit Fırsatlar	Cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelime bakılmaksızın, herkes istihdam, sosyal koruma, eğitim ve kamuya sunulan mal ve hizmetlere erişim konularında eşit muamele ve fırsatlardan yararlanma hakkına sahiptir. Yeterince temsil edilmeyen grupların eşit fırsatlara sahip olması teşvik edilecektir.
4	İstihdama Aktif Destek	Herkes istihdam veya serbest meslek beklentilerini iyileştirmek için zamanında ve kişiye özel yardım alma hakkına sahiptir. Bu; iş arama, eğitim ve yeniden yeterlilik için destek alma hakkını da içermektedir. Herkes mesleki geçişler sırasında sosyal koruma ve eğitim haklarını transfer etme hakkına sahiptir. Gençler, işsiz kaldıktan veya eğitimden ayrıldıktan sonraki 4 ay içinde eğitime devam etme, çıraklık, stajyerlik veya iyi bir iş teklifi alma hakkına sahiptir. İşsiz kişiler kişiselleştirilmiş, süreli ve tutarlı destek alma hakkına sahiptir. Uzun süreli işsizler, en geç işsizliğin 18. ayında derinlemesine bir bireysel değerlendirme hakkına sahiptir.

Bölüm II: Adil Çalışma Koşulları		
5	Güvenli ve Uyarlanabilir İstihdam	<p>İstihdam ilişkisinin türü ve süresi ne olursa olsun, işçiler çalışma koşulları, sosyal korumaya erişim ve eğitim konularında adil ve eşit muamele görme hakkına sahiptir. Açık uçlu istihdam biçimlerine geçiş teşvik edilmelidir.</p> <p>Mevzuata ve toplu sözleşmelere uygun olarak, işverenlerin ekonomik bağlamdaki değişikliklere hızlı bir şekilde uyum sağlamaları için gerekli esneklik sağlanacaktır.</p> <p>Kaliteli çalışma koşulları sağlayan yenilikçi çalışma biçimleri teşvik edilecektir. Girişimcilik ve serbest meslek teşvik edilecektir. Mesleki hareketlilik kolaylaştırılacaktır.</p>
6	Ücretler	<p>İşçiler, insan onuruna yakışır bir yaşam standardı sağlayan adil ücret hakkına sahiptir.</p> <p>Yeterli asgari ücretler, ulusal ekonomik ve sosyal koşullar ışığında işçinin ve ailesinin ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayacak ve aynı zamanda istihdama erişimi ve iş aramaya yönelik teşvikleri güvence altına alacak şekilde sağlanmalıdır. Çalışma yaşamında yoksulluk önlenecektir.</p> <p>Tüm ücretler, ulusal uygulamalara göre ve sosyal tarafların özerkliğine saygı gösterilerek şeffaf ve öngörülebilir bir şekilde belirlenmelidir.</p>
7	İstihdam Koşulları ve İşten Çıkarılma Durumunda Koruma Hakkında Bilgi	<p>Çalışanlar, işe başladıklarında, deneme süresi de dahil olmak üzere, iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve yükümlülükleri hakkında yazılı olarak bilgilendirilme hakkına sahiptir.</p> <p>Herhangi bir işten çıkarma öncesinde, işçiler nedenleri hakkında bilgilendirilme ve kendilerine makul bir bildirim süresi tanınması hakkına sahiptir. Etkili ve tarafsız uyuşmazlık çözümüne erişim hakkına ve haksız işten çıkarma durumunda, yeterli tazminat da dahil olmak üzere telafi hakkına sahiptirler.</p>
8	Sosyal Diyalog ve Çalışanların Katılımı	<p>Ulusal uygulamalara göre, ekonomi, istihdam ve sosyal politikaların tasarlanması ve uygulanmasında sosyal ortaklara danışılacaktır. Sosyal ortaklar, özerkliklerine ve toplu eylem haklarına saygı gösterilerek, kendilerini ilgilendiren konularda toplu sözleşmeler müzakere etmeye ve akdetmeye teşvik edilirler. Uygun olduğu durumlarda, sosyal ortaklar arasında yapılan anlaşmalar Birlik ve Üye Devletler düzeyinde uygulanır.</p> <p>İşçiler veya temsilcileri, özellikle işletmelerin devri, yeniden yapılandırılması ve birleştirilmesi ile toplu işten çıkarmalar gibi kendilerini ilgilendiren konularda zamanında bilgilendirilme ve kendilerine danışılma hakkına sahiptir.</p> <p>Sosyal ortakların sosyal diyalogu destekleme kapasitelerinin artırılmasına yönelik teşvikler desteklenir.</p>

9	İş - Yaşam Dengesi	Ebeveynler ve bakım sorumlulukları olan kişiler uygun izin, esnek çalışma düzenlemeleri ve bakım hizmetlerine erişim hakkına sahiptir. Kadınlar ve erkekler, bakım sorumluluklarını yerine getirmek için özel izinlere eşit şekilde erişebilmeli ve bu izinleri dengeli bir şekilde kullanmaları için teşvik edilmelidir.
10	Sağlıklı, Güvenli ve İyi Adapte Edilmiş Çalışma Ortamı ve Veri Koruma	Çalışanlar, işyerinde sağlık ve güvenliklerinin yüksek düzeyde korunması hakkına sahiptir. Çalışanlar, mesleki ihtiyaçlarına göre uyarlanmış ve işgücü piyasasına katılımlarını uzatmalarına olanak tanıyan bir çalışma ortamına sahip olma hakkına sahiptir. Çalışanlar, istihdam bağlamında kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkına sahiptir.
Bölüm III: Sosyal Koruma ve İçerme		
11	Çocuk Bakımı ve Çocuk Desteği	Çocukların uygun fiyatlı erken çocukluk eğitimi ve iyi kalitede bakım alma hakkı vardır. Çocuklar yoksulluktan korunma hakkına sahiptir. Dezavantajlı geçmişe sahip çocuklar, fırsat eşitliğini geliştirmek için özel tedbirler alma hakkına sahiptir.
12	Sosyal Koruma	İstihdam ilişkilerinin türü ve süresi ne olursa olsun, işçiler ve karşılaştırılabilir koşullar altında serbest meslek sahipleri yeterli sosyal koruma hakkına sahiptir.
13	İşsizlik Yardımları	İşsizler, işgücü piyasasına yeniden entegre olmak için kamu istihdam hizmetlerinden yeterli aktivasyon desteği ve katkı payları ve ulusal uygunluk kuralları doğrultusunda makul süreli yeterli işsizlik yardımı alma hakkına sahiptir. Bu tür yardımlar istihdama hızlı bir dönüş için caydırıcı olmamalıdır.
14	Asgari Gelir	Yeterli kaynaklara sahip olmayan herkes, yaşamın her aşamasında onurlu bir yaşam sürdürebilmek için yeterli asgari gelir yardımlarından yararlanma ve elverişli mal ve hizmetlere etkin erişim hakkına sahiptir. Çalışabilecek durumda olanlar için asgari gelir yardımları, işgücü piyasasına (yeniden) entegre olmaya yönelik teşviklerle birleştirilmelidir.
15	Yaşlılık Gelir ve Aylıkları	Emekli olan işçiler ve serbest meslek sahipleri, katkılarıyla orantılı ve yeterli bir gelir sağlayan bir emekli maaşı alma hakkına sahiptir. Kadınlar ve erkekler emeklilik haklarını elde etmek için eşit fırsatlara sahip olmalıdır. Yaşlılık dönemindeki herkes, onurlu bir şekilde yaşamasını sağlayacak kaynaklara sahip olma hakkına sahiptir.
16	Sağlık Hizmetleri	Herkes, kaliteli, uygun fiyatlı, önleyici ve iyileştirici sağlık hizmetlerine zamanında erişim hakkına sahiptir.

17	Engelli Kişilerin Dahil Edilmesi	Engelli bireyler, onurlu bir şekilde yaşamalarını sağlayan gelir desteğine, işgücü piyasasına ve topluma katılmalarını sağlayan hizmetlere ve ihtiyaçlarına göre uyarlanmış bir çalışma ortamına sahip olma hakkına sahiptir.
18	Uzun Süreli Bakım	Herkes, özellikle evde bakım ve toplum temelli hizmetler olmak üzere, iyi kalitede ve uygun fiyatlı uzun süreli bakım hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir.
19	Evsizler İçin Barınma ve Yardım	İhtiyaç sahiplerine sosyal konutlara erişim veya iyi kalitede konut yardımı sağlanmalıdır. Savunmasız kişiler uygun yardım alma ve zorla tahliyeye karşı korunma hakkına sahiptir. Sosyal içermelerini teşvik etmek amacıyla evsizlere yeterli barınak ve hizmetler sağlanacaktır.
20	Temel Hizmetlere Erişim	Herkes su, sanitasyon, enerji, ulaşım, mali hizmetler ve dijital iletişim dahil olmak üzere iyi kalitede temel hizmetlere erişim hakkına sahiptir. Bu tür hizmetlere erişim için ihtiyaç duyanlara destek sağlanmalıdır.

Tablo 1. Avrupa Temel Haklar Sütununun 20 İlkesi

Kaynak: European Commission (t.y.-a). The European Pillar of Social Rights in 20 Principles.

Yukarıda açıklanan ilkelerin uygulamaya aktarılması için Birlik düzeyinde bir eylem planı oluşturulmuş olmakla birlikte (European Commission, t.y.-b), Covid-19'un sebep olduğu yıkım ile Avrupa sosyal boyutunun yetersizlikleri gözler önüne serilmiştir. Portekiz Konsey Başkanlığı tarafından 7-8 Mayıs 2021 tarihlerinde Porto'da düzenlenen Sosyal Zirve, pandemi sonrasında Avrupa Sosyal Haklar Sütununun uygulanmasına yönelik taahhüdün en üst siyasi düzeyde yinelenmesi bakımından önem arz etmektedir. Porto Sosyal Taahhüdü (Porto Social Commitment) ile Avrupa Sosyal Haklar Sütunu Eylem Planında (European Pillar of Social Rights Action Plan) 2030 yılına kadar hayata geçirilmesi öngörülen 3 ana hedef tüm paydaşlar tarafından kabul edilmiştir. Buna göre; 2030 yılına kadar 20-64 yaş arası nüfusta istihdam oranı en az %78 olacaktır. Her yıl tüm yetişkinlerin en az %60'ı eğitime katılacaktır. Yoksulluk veya sosyal dışlanma riski altında olan insanların sayısı 2030 yılına kadar en az 15 milyon azaltılacaktır (European Commission, t.y.-b).

Avrupa Komisyonu Başkanı von der Leyen, göreve geldiğinde kelimenin tam anlamıyla "Eşitlik Birliği" (Union of Equality) oluşturmayı öncelikleri arasında sıralamış ve hemen ardından 2021-2030 dönemini kapsayan Engelli Hakları Stratejisini açıklamıştır. Avrupa Sosyal Haklar Sütunu Eylem Planının tamamlayıcısı niteliğindeki Eşitlik Birliği: Engelli Hakları Stratejisi

(2021-2030) [Union of Equality: Disability Rights Strategy (2021-2030) – bundan sonra kısaca Eşitlik Birliği Stratejisi olarak anılacaktır], 2010-2020 dönemini kapsayan Avrupa Engellik Stratejisinden farklı olarak, uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel veya algısal bozukluklara sahip kişilere odaklanmanın ötesinde bunlar içerisindeki cinsiyet, dinsel, etnik, vb. bakımlardan daha dezavantajlı grupların ihtiyaçlarına da yer vermektedir. Ayrıca, güncel Strateji ikiz dönüşümü (yeşil ve dijital geçiş) ve sağlıklı bir Avrupa ideali ni desteklemek suretiyle daha dirençli, yenilikçi ve adil bir Birliğin yaratılmasına katkıda bulunmayı da esas almaktadır. Strateji aynı zamanda AB'nin eşitsizliklerle mücadele konusunda "küresel aktör" rolünü pekiştirirken, BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin başarılmasına da hizmet etmektedir (European Commission, 2021: 4-6).

Eşitlik Birliği Stratejisi kapsamında engellilerin ihtiyaçlarına bütünsel bir bakış geliştirilmiştir. Ancak, çalışmanın kapsamını daraltma ihtiyacı doğrultusunda burada AB'nin engellilere yönelik geliştirdiği mevcut strateji "iyi bir yaşam standardı ve bağımsız yaşama" bağlamında ele alınacaktır. İyi bir yaşam standardına sahip olma ve bağımsız yaşayabilme tartışmasız engellilerin temel hakları arasındadır. Sosyal hizmetlerinin kalitesi, erişilebilir iş ve barınma olanakları, yaşam boyu eğitime katılma olanakları, yeterli bir sosyal koruma ve güçlendirilmiş bir sosyal ekonomi hiç kuşkusuz bağımsız yaşamayı ve yüksek yaşam standartlarını da beraberinde getirmektedir. AB kurum ve organlarının engellilere ilişkin görevi koordinasyon sağlamak ile sınırlı olmakla birlikte, Avrupa Komisyonu ve İstihdam Komisyonu en azından Birlik düzeyinde stratejik öncelikleri belirlemek ve hedefler koymak, üye devletlerin bu hedefleri gerçekleştirmelerini teşvik etmek ve bu bağlamda pozitif uygulamaları ön plana çıkarmak ve en nihayetinde gerçekleştirmeleri raporlayarak gelecek stratejilere ışık tutmak suretiyle gözetim ve denetim görevini yerine getirmektedir.

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki; 65 yaş altı grupta yer alan 1 milyondan fazla kişi ile 65 yaş üstü grupta yer alan 2 milyondan fazla kişi kurumsal himaye altında yaşamaktadır. Buna karşın, Eşitlik Birliği Stratejisi bu insanların bağımsız yaşayabilmeleri için topluluk tabanlı hizmetlerin güçlendirilmesini öngörmektedir. Bu bağlamda, Avrupa Komisyonu üye devletlerden başta zihinsel engelliler olmak üzere, tüm engellilerin uygun bir destek mekanizmasıyla evde bakımlarının yapılmasını; engelli yaşlılar ve hatta engelli

evsizleri de kapsayacak şekilde, engelli bireyler için erişilebilir ve kapsayıcı sosyal konutların uygun bir finansman ile hayata geçirilmesini istemektedir (European Commission, 2021: 10-12).

Araştırmalardan çıkan bir diğer sonuç; engelli olamayan bireylerin %75'i bir işte çalışırken, engellilerin yalnızca yarısı (%50.8) çalışma hayatındadır (European Commission, 2021: 10). Yeni işler için yeni becerilerin geliştirilmesi bağlamında, Avrupa Komisyonu engelli yetişkinlerin eğitim-öğretime katılımını artırmak amacıyla üye devletlerden ulusal hedeflerini belirlemelerini ve ulusal beceri stratejilerini AB müktesebatına uygun olarak engellilerin özel ihtiyaçlarını da karşılayacak şekilde güncellemelerini istemektedir. Ayrıca, üye devletlerden mesleki eğitime ilişkin hedef odaklı, esnek eğitim programları oluşturmalarını beklemektedir. Öte yandan, engellilerin dijital becerilerinin tespit edilmesi ve istihdam edilebilirliklerinin destekleyici teknolojiler aracılığıyla işe yerleştirilmelerinin artırılması için sosyal paydaşların Beceri Pakti'na (Pact for Skills) uygun işbirliği geliştirmeleri arzu edilmektedir (European Commission, 2021: 12-13).

Bir diğer bulguya göre; engelli bireylerin %37.6'sı çalışma hayatında aktif değildir. Herhangi bir engeli bulunmayanlarda ise bu rakam %17.6'ya kadar düşmektedir (European Commission, 2021: 10). Engelli bireylerin kaliteli ve sürdürülebilir işlere erişimlerinin kolaylaştırılması bağlamında, Avrupa Komisyonu 2030 hedeflerine katkıda bulunmak üzere engelli bireyler ile diğerleri arasındaki istihdam makasını kapatmak amacıyla, üye devletlerden engellilerin istihdam oranlarını artırmaya yönelik hedeflerini belirlemelerini istemiştir. Ayrıca, engelli bireylere yönelik istihdam hizmetlerinin niteliğinin yükseltilmesini ve bu amaca hizmet etmek üzere sosyal paydaşlar ile engelli dernekleri arasında işbirliğinin geliştirilmesini önermiştir. Öte yandan, her türlü yasal ve ticari konularda destek sağlamak ve AB fonlarını kullanmalarına yardımcı olmak suretiyle, üye devletlerden engelli bireylerin serbest meslek sahibi olmalarını ve kendi işlerini kurmalarını desteklemelerini beklemektedir (European Commission, 2021: 13-15).

Son olarak araştırmalar göstermektedir ki; engellilerin %28.4'ü yoksulluk ve sosyal dışlanma riski altında bulunmaktadır. Oysaki, bu rakam engelli olmayanlarda %18.4'dür (European Commission, 2021: 10). Sosyal koruma sistemlerinin konsolidasyonu bağlamında, Avrupa Komisyonu üye devletlerden dezavantajlı kişilere yönelik sosyal koruma açığının giderilmesi için

gerekli tedbirleri almalarını ve hatta engelli destek mekanizmasının gerektirdiği ekstra maliyetleri göğüslemelerini beklemektedir (European Commission, 2021: 15-16). Araştırma bulgularının ortaya koyduğu güçlükleri bertaraf etmek üzere üye devletlerde, aşağıda açıklanacağı üzere, bir dizi pozitif uygulama hayata geçirilmiştir.

4.3. Engellilerin İstihdamına İlişkin Pozitif Uygulamalar

Engelli bireylerin işgücü piyasasına diğer bireyler ile eşit temelde katılımı işe erişim, işte kalma ve yükselme süreçlerinde karşılaşılan eşitsizliklerin giderilmesini kapsamaktadır. Bu noktada, “makul düzenleme” (*reasonable accommodation*) kavramı, hem ulusal hem de uluslararası hukukta engelli bireylerin çalışma yaşamında eşit fırsatlara sahip olabilmesi için vazgeçilmez bir araç olarak devreye alınmıştır. UN CRPD’nin 2. maddesi uyarınca; makul düzenleme, “*hak ve özgürlüklerden engellilerin diğer bireylerle eşit temelde yararlanmasını sağlamak amacıyla, bireysel ihtiyaçlara göre yapılan, orantılı ve aşırı yük getirmeyen düzenlemelerdir*” (CRPD, 2006, md. 2). Bu çerçevede makul düzenleme, istihdam perspektifinden yaklaşıldığında, engelli bireyin işyerindeki görevlerini yerine getirebilmelerini sağlamak amacıyla iş ortamında teknik, fiziki veya organizasyonel değişikliklerin yapılmasını içermektedir. UN CRPD’nin 2. maddesi ile öngörülen makul düzenleme yapma şartı, 27.12.200 tarih ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi ile AB müktesebatına aktarılmıştır.

Makul düzenleme kavramı alan yazınında engelli bireylerin işgücü piyasasından dışlanmalarını engelleyen temel mekanizmalardan biri olarak değerlendirilmekte olup, Schur ve arkadaşları (2013: 108), makul düzenlemelerin iş gücüne katılımı artırdığını, işe devamlılık ve verimlilik üzerinde doğrudan etkili olduğunu belirtmektedir. Kısacası, istihdam alanında makul düzenlemelerin yapılması; hem bir insan hakları yükümlülüğünün yerine getirilmesi, hem de iş yerlerinde kapsayıcı bir çalışma ortamının tesisi bakımından elzemdir. Bu düzenlemelerin yerine getirilmemesi durumunda, engelli bireylerin istihdama erişiminin önündeki yapısal engeller devam edecek ve bu durum, dolaylı ayrımcılığın kurumsallaşmasına yol açacaktır. Her ne kadar engellilerin istihdamına ilişkin her bir üye devlette münferit politika uygulamaları ve muhtelif düzenlemeler söz konusu olsa da, bunların asgari müşterekte bulunduğu ortak paydayı tanımlamak mümkündür. Bu bağlamda,

engelli istihdamına ilişkin uygulamaları, sırasıyla “kota sistemi”, “sübvansiyonlar”, “işletme destek mekanizması ve farkındalık yaratma” olmak üzere üç başlık altında toplamak ve pozitif uygulamaları ön plana çıkarmak doğru bir yaklaşım olacaktır.

4.3.1. Kota Sistemi

Engelli istihdamında pozitif ayrımcılık uygulamalarının başında engelli istihdamına ilişkin kotalar gelmektedir. Kota sistemi, işletme büyüklükleri ile orantılı olarak mevcut personel sayısının belirli bir yüzdesi nispetinde (bu oran Avrupa'da %2 ila % 10 arasında değişmektedir) “engelli” ya da “çalışma kapasitesi düşük” bireyin çalıştırılmasının ulusal düzenleme ile zorunlu tutulduğu bir uygulamadır. Kota sistemine tabi olmak için bireylerin ülkeden ülkeye değişen oranlarda engellilik hallerini belgelendirmiş olmaları ve/veya para kazanma kapasitelerinin düşük olması gerekmektedir (Waddington, 2023: 16 ve 18). İstihdam edilecek engelli sayısının toplam çalışana oranı bakımından farklılık göstermekle birlikte, AB üyesi devletlerin büyük bir bölümünde (Estonya, Danimarka, Finlandiya, İsveç, Letonya, Litvanya hariç) kota sistemi, çeşitli düzenlemeler ile teminat altına alınmıştır (Waddington, 2023: 16). Örneğin; Belçika'nın Valonya Bölgesinde kamu kurumları toplam personelin %2.5'u nispetinde engelli istihdam etmek zorundadır. Öte yandan, Malta'da 20 kişinin üzerinde personel çalıştıran işletmelerin %2 nispetinde engelli çalıştırma yükümlülüğü mevcuttur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işletmelere çalıştırmadıkları her bir engelli için yıllık 2,400 Avro para ödeme zorunluluğu getirilmiştir (European Commission, 2023: 28). Diğer taraftan İspanya'da, 75 kişinin üzerinde personel çalıştıran kamu ve özel sektör firmalarında, işletme büyüklüğüne göre toplam personel sayısının %1 ila %2'si arasında değişen oranlarda, %60 ve üzeri engeli bulunan kişiler arasından seçilmiş engelli çalıştırma yükümlülüğü bulunmaktadır (European Commission, 2023: 29). İrlanda'da ise durum biraz farklıdır. Klasik kota sistemi bulunmamakla birlikte, kamu kesiminin toplam personel sayısının %3'ü nispetinde engelli uygun koşullar altında çalıştırması beklenmektedir. İki yıl üst üste bu yükümlülüğü yerine getiremeyen kurumlar NDA olarak bilinen Ulusal Engellilik Kurumu tarafından takibe alınmakta ve bu durum tavsiyelerle birlikte ilgili bakanlığa raporlanmaktadır. 2021 yılı itibariyle kamudaki engelli istihdamı gerçekleşme düzeyi toplam personel sayısının %3.6

olarak kayıtlara geçmiş olup, 2024 yılı için bu rakamın %4.5 oranına, 2025 yılı için ise %5 oranına çıkarılması öngörülmüştür. Özel sektördeki işverenler bakımından böyle bir yükümlülük olmamakla birlikte, bunların engelli personel istihdam etmeleri durumunda ücret sübvansiyonu programı, işyeri ya da ekipman adaptasyonu fonu, engelli çalışanı işte tutma hibe programı kapsamında desteklenmeleri mümkün olmaktadır (European Commission, 2023: 28).

Genel olarak, tüm üye devletlerde kota sistemine ve diğer uygulamalara ilişkin yıllık gerçekleşme raporları hazırlanmakta; üye devletlerin yaklaşık üçte birinde, kota sisteminin gereklerini yerine getirmeyen işverenlere para cezası, harç veya vergi uygulanmaktadır (European Commission, 2023: 27). Ancak, bazı ülkelerde kota, harç veya vergi yükümlülükleri başkaca uygulamalar ile yer değiştirebilmektedir. Örneğin; Almanya, Belçika, Bulgaristan, Çekya, Fransa, İspanya, Polonya, Romanya, Slovakya, Slovenya'da korumalı işyerlerinden ürün/hizmet alma ve/veya engelli organizasyonlarına bağışta bulunma yoluna gidilmektedir. Öte yandan, geniş bir engelli destek yelpazesine sahip olan Fransa'da engelli bireylere staj imkanı sunulmakta, böylelikle engellilerin mesleki ve sosyal entegrasyonuna katkıda bulunmaktadır (Waddington, 2023: 21).

4.3.2. Sübvansiyonlar

Üye devletler, engelli bireylerin işe alımlarını, eğitimlerini ve işte tutulmalarını teşvik etmek üzere işverenlere geniş bir yelpazede mali destek sağlamaktadır. Bu destekler; deneme kapsamında ya da staj yapmak üzere istihdam edilen engellileri ve ayrıca engelli bir kişinin istihdamı için işverenin üstlenmek durumunda olduğu dönüşüm maliyetlerini de kapsamaktadır. Avrupa çapında engelli istihdamına ilişkin sübvansiyon mekanizması; engellilik hali resmen tescil edilmiş olan çalışanlara ödenen ücretlerden daha düşük vergi alınması, engelli bireylerin çalışmalarını kolaylaştırmak için satın alınan mal ve hizmetlerden vergi alınmaması ya da sabit oranlı vergi indirimi yapılması gibi uygulamaları kapsayabilmektedir. Üye devletlerin yaklaşık üçte biri açık işgücü piyasasında engelli işçi çalıştıran işverene vergi indirimi sağlamaktadır. Bazı durumlarda, işverenler ücret sübvansiyonu alabilmek için ilave yükümlülükler altına girmek durumunda kalabilmektedir. Üye devletlerin yaklaşık yarısı, engelli istihdam eden işverenin sosyal güvenlik ve/veya zo-

runlu sağlık sigortası ödemelerinde bir tür indirim uygulamaktadır. Bu tür indirimler sınırlı bir süre için veya daimi olabilmekte; indirim yüzdesi ÷lke-den ÷lkeye değişmektedir (European Commission, 2023: 18; Waddington, 2023: 28 ve 33).

Üye devletler arasında Lüksemburg engelli istihdamına yönelik en geniş mali destek mekanizmasına sahip ÷lke konumundadır. Lüksemburg'da ADEM's Disability and Vocational Rehabilitation Service olarak bilinen kurum üzerinden mali destekler verilmekte olup; bunlar sosyal güvenlik primleri, iş yerine erişimin kolaylaştırılması ve uygun bir çalışma ortamının yaratılması amaçlı renovasyon giderleri, eğitim ve ulaşım maliyetleri ve ilave izin kullanma maliyetleri gibi geniş bir yelpazeye yayılmaktadır. Engelli çalıştıran işverenler; engelli çalışana ödenecek maaşların bir bölümünü, eğitim maliyetlerini, iş yerinin uyarlanması maliyetlerini, işe erişim ve ulaşım maliyetlerini içeren giderlerin yanı sıra engelli çalışan için uyarlanmış mesleki ekipman temini için yapılan masraflar ile sosyal güvenlik kurumuna ödenen işveren katkı paylarını da içerecek şekilde geniş kapsamda bir geri ödeme alabilmektedir. (European Commission, 2023: 23). Öte yandan, Hollanda'da Sosyal İlişkiler ve İstihdam Bakanlığı tarafından 2020 yılında kurulan Sosyal İnovasyon Fonu, aralarında engellilerin de bulunduğu işgücü piyasasına erişimde güçlük çeken grupların işgücüne dahil edilmesi için işverenlere iş geliştirme desteği ve finansal danışmanlık sağlamakta, işverenlere kredi sunmaktadır (European Commission 2023: 24). Hırvatistan'da ise, engellilerden sorumlu bir Ombudsman görev yapmakta olup, ÷lke genelinde engelli dostu politikalar uygulanmaktadır. Aktif istihdam politikaları kapsamında engelli bireylerin yeşil ve/veya dijital işlerde çalıştırılmaları halinde, söz konusu engelli personelin maaşının iki yıl boyunca devlet tarafından ödenmesine yönelik finansal destek sağlanmaktadır (European Commission, 2023: 8-9). Lihtenştayn'da ise, bir çalışanın %50 oranında iş kaybına sebebiyet veren bir sağlık sorunu dolayısıyla en az 6 hafta boyunca işten uzak kalması durumunda, Engellilik Sigorta Ofisi tarafından "erken müdahale" tedbirleri kapsamında engellilik sigortasının sunmuş olduğu tüm imkanlar devreye alınmaktadır (European Commission, 2023: 12). Benzer bir uygulama İsveç'te de mevcut olup, engelli bir çalışanın bir yılda 10'dan fazla rapor alması veya 28 gün artarda işe gitmemesi halinde, İsveç Sosyal Sigortalar Ajansı mekanizmaları devreye alınmakta ve işverene telafi ödemesi yapılmaktadır (Waddington, 2023: 38).

4.3.3. İşletme Destek Mekanizması ve Farkındalık Yaratma

İşletme destek mekanizması bağlamında, birçok üye devlet çeşitli kurum ve kuruluş aracılığıyla işverenlerin engelli bireyleri işe alma ve işte tutma süreçlerinde kolaylaştırıcı rol üstlenerek her geçen gün daha fazla engellinin istihdamını sağlamaktadır. Bu çerçevede, işveren ile işçi arasında köprü olma, rehber hazırlama, engelli bireylere yönelik oryantasyon programlarını hayata geçirme, engelli istihdamına yönelik plan-program oluşturma gibi hizmetler sunulmaktadır. Örneğin; 2020 yılında Avusturya’da başlatılan “İşletme Destek Hizmetleri” programı kapsamında işverenlere (European Commission, 2023: 7);

- Mali desteklere ilişkin kapsamlı bilgi ve tavsiye sunulmakta; gerekli hallerde fon yönetimi konusunda destek verilmektedir;
- Engelli bireylerin istihdamına yönelik yasal çerçeve hakkında danışmanlık hizmeti verilmektedir;
- Yeni işe alımlarda ilanların hazırlanması, başvuruların alınması, başvurulara ayrımcılıktan kaçınılarak uygun başvuru sahiplerinin ön seçiminin yapılması gibi hizmetler sunulmaktadır;
- Engelli bireyler için en uygun erişilebilir iş yerlerinin tasarlanması ve dönüştürülmesi bağlamında gerekli planların hazırlanmasına yardımcı olunmaktadır.

Letonya’da PES olarak bilinen devlet istihdam kurumu tarafından, işverenler ile engelli bireylerin bir araya geldiği “Engelliler için Açık Kapı Günleri” düzenlenmektedir. Bu uygulama taraflara birçok fırsat sunmaktadır (Waddington, 2023: 65):

- İşverenler, etkinliğe kaydolarken iş ilanlarını duyurabilmektedir;
- Etkinliğe katılmak isteyen engelli bireyler benzer şekilde PES’in kayıtlarına dahil olmaktadır;
- İşverenler potansiyel çalışanlarla tanışma şansı bulmaktadır;
- İşverenler, yapılacak işi yerinde gösterebilmekte; gereklilikler hakkında bilgi verip, potansiyel çalışanların yetenekleri ve işe uygunlukları hakkında bilgi edinebilmektedir;

- Potansiyel çalışanlar işi deneme fırsatı bulurken, potansiyel işverenlerden doğrudan geri bildirim alabilmektedir;
- Neticede; işverenler engelli bir kişiyi işe alabilmekte, bir diğer ifadeyle engelli kişiler işe başlayabilmektedir.

Öte yandan, Belçika'da SAREW olarak bilinen kuruluş aracılığıyla, işitme engelli bireylerin işe yerleşmelerine engel olan unsurların ortadan kaldırılması amacıyla adaylara destek sunulmakta; bu kapsamda iş başvurusunda bulunan işitme engellileri görüşmelere hazırlama ve özgeçmiş oluşturma, engelli dostu işyerlerinde işe yerleştirme gibi hizmetler verilmektedir (European Commission, 2023: 8). İspanya'da yerleşik ONCE Vakfı, aralarında Ikea, McDonald's, Ford, KPMG, Barclays ve Repsol gibi firmaların da bulunduğu çok sayıda şirketin kurumsal sosyal sorumluluk politikalarını geliştirmelerine, engelli istihdamına yönelik eylem planlarını hazırlamalarına yardımcı olmakta; işverenlere engelli istihdamına ilişkin danışmanlık vermenin yanı sıra, engelli çalışanların ikramiye ve hibelerini hesaplayan bir yazılım sağlamaktadır. ONCE Vakfı öncülüğünde kurulan Inserta, Por Talento olarak bilinen bir platform geliştirmiş olup, bu platformun veri tabanına kayıtlı 4.000'den fazla şirketin iş teklifleri ile 190.000'den fazla iş arayanı eşleştirmektedir. ONCE ve Avrupa Sosyal Fonu tarafından ortaklaşa finanse edilen Por Talento sayesinde 2016 ve 2021 yılları arasında Inserta 175.000'den fazla iş arayanı desteklemiş, engelli bireyler için 54,000'den fazla iş teklifini işleme koymuş ve yaklaşık 76,000 engelli öğrencinin eğitimine yardımcı olmuştur (European Commission, 2023: 25-26). Öte yandan, Lüksemburg'da Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu'nda (The Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg – OGB-L) engelli departmanı ve engelli temsilcisi görev yapmakta olup, engellilerin sosyo-ekonomik taleplerinin muhtelif politikalara dahil edilmesine ve işletmelerde farkındalık yaratılmasına yönelik çalışmalar yürütülmektedir (European Commission, 2023: 12-13).

Engelli istihdamına ilişkin üye devletlerde oldukça kapsamlı farkındalık faaliyetleri yürütülmektedir. Yukarıda açıklandığı üzere, işverenlerin bilgilendirilmesine yönelik danışmanlık hizmetlerinin sunulması; farkındalığı arttırmaya yönelik televizyon programlarının, web sitelerinin, yazılımların, rehber ve kılavuzların hazırlanması; pozitif uygulamaları başarıyla hayata geçiren işverenlerin ödüllendirilerek görünür kılınması Birlik çapında izlenen yaygın uygulamalar arasındadır (European Commission, 2023: 30-34). Bun-

lardan Estonya’da bir pilot proje kapsamında hayata geçirilen etiket sistemi dikkat çekicidir. “Buraya gelin – kapımız herkese açık” sloganının eşlik ettiği etiket/logo sistemi, Estonya’nın Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Eşit Muamele Komiseri tarafından Estonya İşsizlik Sigortası Fonu ile işbirliği içinde geliştirilmiştir. Söz konusu etiketin/logonun iki versiyonu Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Estonya’da Kullanılan Etiket / Logo



Kaynak: European Commission, 2023: 31-32.

Görüldüğü üzere, solda bulunan renkli etiket/logo, erişilebilir bir fiziksel ortamın varlığını ifade etmekte olup, kamu ve özel sektör tesislerinde ilgili binanın erişilebilir olduğunu belirtmek üzere kullanılmaktadır. Sağda yer alan mavi etiket/logo ise, iş başvurusunda bulunanların sahip oldukları engelle bakılmaksızın işveren tarafından tüm iş arayanlara eşit fırsatlar sunulduğunu ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Bu etiket/logo özellikle iş ilanlarına ve web sitelerine eklenebilmektedir. Bu etikete/logoya sahip ilanlar, işverenin uygun bir şekilde düzenlenmiş ve erişilebilir bir tesis ve çalışma ortamı oluşturmak üzere bir dizi ayarlama yaptığı veya yapmaya hazır olduğu anlamına da gelmektedir (European Commission, 2023: 31-32).

Sonuç

Engellilik, günümüz sosyal politika tartışmalarında yalnızca bireysel bir sağlık veya işlev kaybı meselesi olmaktan çıkarak, toplumun kapsayıcılık düzeyini belirleyen temel bir ölçüt haline dönüşmüştür. Avrupa Birliği’nin 2021–2030 dönemini kapsayan Eşitlik Birliği: Engelli Hakları Stratejisi bu dönüşümün en somut örneklerinden biridir. Strateji, yalnızca engellilerin fiziksel ve zihinsel ihtiyaçlarına değil; aynı zamanda toplumsal, ekonomik ve dijital dönüşüm süreçlerinde eşit katılımına odaklanmakta, böylelikle sosyal hakların “aktif yurttaşlık” perspektifiyle yeniden yorumlanmasına olanak tanımaktadır (European Commission, 2021).

AB düzeyinde geliştirilen politika araçları —kota sistemleri, sübvansiyonlar, işletme destek mekanizmaları ve farkındalık programları— engellilerin işgücü piyasasına erişiminde yapısal engelleri azaltma yönünde kayda değer ilerlemeler sağlamıştır. Ancak uygulamada, üye devletler arasında gerek kurumsal kapasite gerekse yasal altyapı bakımından ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, Almanya, Fransa ve Belçika gibi ülkelerde kota sistemleri ve finansal teşvikler birlikte işletilirken; İskandinav ülkelerinde daha çok gönüllülük esaslı ve farkındalık temelli yaklaşımlar öne çıkmaktadır (Waddington, 2023). Dolayısıyla, AB'nin bütüncül sosyal politika yaklaşımı her ne kadar ortak ilkeleri tanımlasa da uygulamada çok katmanlı bir yönetim yapısı ortaya çıkmaktadır. Bu çeşitlilik, sosyal politika literatüründe sıkça vurgulanan “subsidiarite ilkesi”nin doğal bir sonucudur. Ancak engelli bireylerin eşit yurttaşlık haklarının hayata geçirilmesi bakımından bu farklılıkların belirli bir standardizasyonla desteklenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde sosyal haklar alanında “coğrafi eşitsizlik” riski devam edecektir.

Elde edilen bulgular, AB'de engellilerin istihdam oranlarının hâlen engelli olmayanlara kıyasla oldukça düşük olduğunu (yaklaşık %50,8'e karşı %75) ve yoksulluk riskinin belirgin biçimde yüksek seyrettiğini (%28,4'e karşı %18,4) göstermektedir (European Commission, 2021). Bu durum, yalnızca ekonomik katılım eksikliğini değil, aynı zamanda toplumsal dışlanmanın devam eden bir yapısal sorun olduğunu da göstermektedir. Ancak, “makul düzenleme” (reasonable accommodation) yükümlülüğü, istihdamda eşitliğin sağlanması açısından hem hukuki hem de etik bir zorunluluk hâline gelmiştir (CRPD, 2006).

Türkiye açısından değerlendirildiğinde, AB'deki iyi uygulama örnekleri — özellikle Estonya'nın “engelli dostu işletme etiketi” modeli— ulusal düzeyde istihdam politikalarının yenilenmesi için yol gösterici olabilir. Bu tür uygulamalar, hem işverenler nezdinde farkındalık yaratmakta hem de engellilerin işgücü piyasasındaki görünürlüğünü artırmaktadır. Türkiye'deki engelli nüfus oranı (yaklaşık %26,9) dikkate alındığında (Memur-Sen, 2021), istihdam dostu mekanizmaların yerelleştirilmesi ve dijital dönüşümle uyumlu hâle getirilmesi sosyal içerme politikalarının etkisini artıracaktır.

Bu çalışmanın temel bulgularından biri, engelliliğin bireysel bir kusur değil, toplumsal yapıların dışlayıcılığının bir sonucu olduğudur (Manago et al., 2017). Dolayısıyla, engelli politikalarının yalnızca sosyal yardımlar veya telafi

edici tedbirlerle sınırlı kalmaması; insan hakları merkezli, bütüncül ve katılımcı bir yaklaşımla yeniden tasarlanması gerekmektedir. Bowe'un (1978) da vurguladığı gibi, engelliliğin yarattığı dezavantajlar çoğu zaman toplumsal tutumlar, yasal ve fiziksel engeller ile eğitim ve istihdamdaki ayrımcı uygulamalardan kaynaklanmaktadır.

Sonuç olarak, AB'nin engellilik politikalarındaki dönüşüm Türkiye için önemli bir referans çerçevesi sunmaktadır. Ancak, bu çerçevenin etkili biçimde uyarlanabilmesi, sadece mevzuat değişiklikleriyle değil; kamu kurumları, özel sektör, sivil toplum ve engelli örgütleri arasında güçlü bir işbirliği kültürünün tesis edilmesiyle mümkündür. Engellilerin toplumsal yaşama tam, etkin ve eşit katılımını sağlamak yalnızca bir hukuk devleti olma sorumluluğu değil, aynı zamanda kapsayıcı kalkınmanın vazgeçilmez unsurudur. Bu nedenle, Türkiye'nin de AB'deki örneklerde olduğu gibi, engelli dostu işyeri sertifikasyonu, kapsayıcı istihdam sübvansiyonları ve topluluk temelli bakım hizmetleri gibi yenilikçi araçları ulusal stratejilerine entegre etmesi önerilmektedir.

Kaynakça

- ACC Institute of Human Services (t.y.). Impairment, Disability, and Handicap: What's the Difference? Erişim: <https://acc.edu.sg/en/impairment-disability-and-handicap-whats-the-difference/> Tarih: 7.11.2025.
- Baxter, P. ve Jack, S. (2008). Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers. *The Qualitative Report*, 13(4), ss. 544-559.
- Bowe, F. G. (1978). *Handicapping America: Barriers to Disabled People*. New York: Harper & Row.
- Braddock, D.L.; Parish S.L. (2001). An Institutional History of Disability. (Editors Gary L. Albrecht, Katherine D. Seelman, Michael Bury) *Handbook of Disability Studies*. Sage Publications, ss. 11-68.
- Chmiliar, L. (2010). Case Selection. (Editors Albert J. Mills, Gabrielle Eurepos, Elden Wiebe). *Encyclopedia of Case Study Research*. CA: Thousand Oaks, Sage, Vol. I, ss. 582-583.
- Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union. OJ C 326/47 of 26.10.2012.

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. O.J. L: 303/16, Date: 2.12.2000.

Council Recommendation of 24 July 1986 on the employment of disabled people in the Community (86/379/EEC). Official Journal of the European Communities, date: 12.8.86, no: L 225/43.

European Commission (t.y.-a). The European Pillar of Social Rights in 20 Principles. Erişim: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en> Tarih: 23.04.2024.

European Commission (t.y.-b). The European Pillar of Social Rights Action Plan. Erişim: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/#infographic-main> ve <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/> Tarih: 23.04.2024.

European Commission (2010). European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-free Europe. COM(2010)636 final of 15.11.2020.

European Commission (March 2021). Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disability (2021-2030). COM(2021) 101 final of 03.03.2021. DOI:10.2767/31633.

European Commission (2023). Catalogue of Positive Actions to Encourage the Hiring of Persons with Disabilities and Combating Stereotypes. European Commission DG for Employment, Social Affairs & Inclusion, Brussels.

Council Recommendation of 24 July 1986 on the employment of disabled people in the Community (86/379/EEC). Official Journal of the European Communities, date: 12.8.86, no: L 225/43.

European Parliament (May 2020). Employment and Disability in the European Union. European Parliamentary Research Service – EPRS (Author: Maria Recerf, PE651.932).

Eurostat (14 December 2022). Disability High Risk of Poverty or Social Exclusion. Brussels.

- Global Disability Rights (t.y.). Link Between the Sustainable Development Goals and the CRPD. Erişim: https://miusa.globaldisabilityrightsnow.org/infographic/link-between-sustainable-development-goals-and-crpd/#text_area Tarih: 20.04.2024.
- Gökbayrak, Ş. (t.y.). Engellilere Yönelik Sosyal Politikalar. Erişim: https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/1879/mod_resource/content/1/ENGELL%C4%BOLERE%20Y%C3%96NEL%C4%B0K%20SOSYAL%20POL%C4%B0T%C4%B0KALAR.pdf Tarih: 6.11.2025.
- Gutterman, A.S. (2023). Definitions and Models of Disability. *Ageism and Disability*, 4 July 2023, ss. 1-14. Erişim: <https://www.researchgate.net/publication/372101267> Tarih: 7.11.2023.
- Kağncıoğlu, D.; Şişman, Y.; Akgül, T.; İlhan, Z.; Boyacı, N.B. (2021). *Türkiye’de Engelli İstihdamı, Kota yöntemi Açısından Durum Analizi: İşveren ve İşveren Vekilleriyle Bir Araştırma*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kızgut, R. (2024). Antik Yunan Toplumunda Engelli Olmak. *Amisos*, 9/ Prof. Dr. Ergin AYAN’a Armağan Özel Sayısı, ss. 89-104. DOI: 10.48122/amisos.1514761.
- Manago, B.; Davis, J.L.; Goar, C. (2017). Discourse in Action: Parents’ Use of Medical and Social Models to Resist Disability Stigma. *Social Science & Medicine*, 184 (July 2017), ss 169-177. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.05.015>
- MEMUR-SEN (2021). *Engelli Hakları Rehberi*. Memur Sendikaları Konfederasyonu Engelliler Komisyonu, Ankara.
- Palmer, M.; Harley, D. (2011). Models and Measurement in Disability: An International Review. *Health Policy*, 2011, ss. 1-8, Oxford University Press. DOI: 10.1093/heapol/czr047.
- Shakespeare, T.; Watson, N. (2022) Frameworks, Models, Theories, and Experiences for Understanding Disability. (Editors Robyn Brown, Michelle Maroto and David Pettinicchio) *The Oxford Handbook of the Sociology of Disability*. Oxford University Press. DOI: 10.1093/oxford-hb/9780190093167.013.1
- Şişman, Y. (2012). Özürlülük Alanında Kullanılan Kavramlar Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *Sosyal Politika Çalışmaları*, 7(28), 69-85.

- United Nations (t.y.). Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development. UN Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development. Erişim: <https://sdgs.un.org/2030agenda> Tarih: 20.04.2024.
- United Nations Charter (26 June 1945). Erişim: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/full-text> Tarih: 20.04.2024.
- United Nations Universal Declaration of Human Rights (10 December 1948). (General Assembly Resolution 217/A). Erişim: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> Tarih: 20.04.2024.
- United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol (13 December 2006). (A/RES/61/106). Erişim: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html> Tarih: 20.04.2024.
- United Nations, Declaration on the Rights of Disabled Persons, 9 December 1975, adopted by the United Nations General Assembly, Resolution 3447 (XXX). Erişim: <https://www.refworld.org/legal/resolution/unga/1975/en/9301> Tarih: 7.11.2025.
- United Nations, The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities, adopted by the United Nations General Assembly, Resolution 48/96, annex of 20 December 1994. Erişim: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/general-assembly/standard-rules-on-the-equalization-of-opportunities-for-persons-with-disabilities-ares4896.html> Tarih: 7.11.2025.
- Waddington, L. (2023). Striving for an Inclusive Labour Market in Europe: Positive Actions and Reasonable Accommodation to Facilitate Hiring and Employment of Persons with Disabilities Involving Employers and Employer Initiatives. Brussels, European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- WHO (1980). ICIDH – International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps. Geneva. Erişim: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261_eng.pdf Tarih: 7.11.2025.

- WHO (2002). Towards a Common Language for Functioning, Disability and Health – ICF. WHO/EIP/GPE/CAS/01.3, Geneva. Erişim: <https://cdn.who.int/media/docs/default-source/classification/icf/icfbeginners-guide.pdf> Tarih: 7.11.2025.
- WHO (2007). International Classification of Functioning Disability And Health – Children & Youth Version – ICF-C&Y. Geneva. Erişim: <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/81e04699-2930-4da2-ac97-76725c7dcc07/content> Tarih: 7..11.2025.
- World Health Organisation (2022). *Global Report on Health Equity for Persons with Disabilities*. Geneva.